

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dalam tinjauan pustaka memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis dari teori maupun konseptual. Dalam pembahasan ini peneliti akan memaparkan beberapa penelitian yang relevan dengan **“Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kab Mojokerto”**

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	METODE	HASIL
1	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tangerang. <i>Akhmar Barsah</i> <i>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang</i>	Metode kuantitatif dengan bentuk asosiatif (kausal) dan pengumpulan data dengan teknik kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai memiliki hubungan kuat

2	<p>PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p> <p>(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Pattindo Malang)</p> <p>Nur Avni Rozalia Hamida Nayati Utami Ika Ruhana</p> <p>Fakultas Ilmu Administrasi</p> <p>Universitas Brawijaya</p> <p>Malang</p>	<p>Penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>) dengan pendekatan kuantitatif</p>	<p>Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan peneliti, dapat diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
3	<p>PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN</p> <p>(Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)</p> <p>Iga Mawarni Marpaung Djamhur Hamid Mohammad Iqbal Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang</p>	<p>penelitian penjelasan (<i>explanatory research</i>) dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.</p>	<p>motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Regresi menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif</p>
4	<p>Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan</p> <p><i>Suwanto</i></p>	<p>merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.</p>	<p>Hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dilihat bahwa koefisien regresi yang diperoleh variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja, artinya setiap</p>

	<i>Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang</i>		ada peningkatan variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja akan meningkatkan pula Kinerja.
5	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>Salman Farisi *¹, Juli Irnawati², Muhammad Fahmi³</p> <p>¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan, 20238, Indonesia</p>	Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda.	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT.
6	<p>The Effect of Work Discipline and Motivation on Employee Performance (at PT. Bank Mandiri Ciledug Branch)</p> <p>Priehadi Dhasa Eka</p> <p>Universitas Pamulang</p>	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif dengan teknik proportional random sampling.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
7	<p>Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia Lubuk Pakam</p> <p>Khaula Anjelina Mendropa</p> <p>Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi LMII, Jalan Kolam Nomor 39 Medan Estate,</p>	Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji simultan (Uji F), uji parsial (Uji t).	Hasil analisis bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia Lubuk Pakam.

	Sumatera Utara, Indonesia	20371,		
--	------------------------------	--------	--	--

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja karyawan

2.2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam sebuah organisasi dapat dikatakan sebagai salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan di dalam perusahaan. Kinerja didalam perusahaan dapat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu perusahaan sebaiknya diukur dari tampilan kerja pegawainya.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan seseorang yang di berikan kepadanya, Nimran(2015). Sedangkan Mathis dan Jackson (2012) berpendapat bahwa kinerja pada dasarnya adalah hal hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya .

Pada umumnya kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang di dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan tujuan masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, secara legal tidak melanggar hukum dan moral atau etika. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

2.2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2016) yaitu :

1. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

2. Disiplin kerja

Merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerjanya.

3. Loyalitas

merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela diaman tempatya bekerja.

2.2.1.3 Rencana kerja meningkatkan kinerja karyawan

Berdasarkan Mathis dan Jackson (2010) ada empat tahap yaitu :

1. Memulai tugas-tugas yang telah dikerjakan oleh kelompok dan membiarkan tim mengidentifikasi faktor-faktor signifikan yang telah memberikan kontribusi terhadap keberhasilan dan tugas yang merintangai keberhasilan.
2. Berdasarkan faktor-faktor keberhasilan dan kegagalan, pilihlah yang praktis dan buang yang tidak mempunyai nilai.
3. Kelompok menyetujui cara membuat faktor-faktor tersebut dengan tepat dan menyingkirkan yang lain.
4. Analisis tersebut tidak hanya dilakukan pada tingkat kelompok, tetapi pada tingkat individual juga.

2.2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Pada penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil pada peraturan pemerintah (PP) No.30 tahun 2019 dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu:

1. Orientasi pelayanan

Sikap dan perilaku kerja pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dilayani.

2. Integritas

Integritas Pegawai berarti keadaan yang dapat dipercaya dan terpercaya. Sebutan ini menunjukkan bahwa pegawai professional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan pegawai dilaporkan secara jujur.

3. Komitmen

Memberikan pelayanan DUKCAPIL, sehingga pegawai secara moral berkewajiban untuk melayani semua keluhan masyarakat.

4. Disiplin

Seorang pegawai yang mentaati peraturan Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kab mojokerto dan peraturan profesi pegawai ASN.

5. Kerja sama

Suatu proses dimana para pegawai bekerjasama dengan para unit lain untuk memberikan pelayanan pembuatan KK,Akta dan KTP dalam lingkup praktek profesional kepegawaian.

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pada sebuah perusahaan atau organisasi ingin memiliki hasil kerja yang maksimal. Selain perusahaan ingin memiliki karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi karyawan juga harus mampu bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang ditentukan perusahaan. Oleh karena itu motivasi kerja termasuk hal yang penting di sebuah organisasi, agar mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Dengan motivasi karyawan juga mampu bekerja dengan produktivitas yang tinggi.

Motivasi adalah dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu, Mulyadi (2016).

Memberikan batasan mengenai motivasi sebagai *“the process by which behavior is energized and directed”*. Ahli yang lain juga memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motivasi adalah yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu, As’ad (2012).

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi dapat dikatakan sebagai serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan sesuatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkat laku dalam mencapai tujuan.

Dari beberapa penjelasan diatas motivasi adalah dorongan positif dari dalam diri seseorangmaupun orang lain untuk melakukan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu atau bekerjasama.

2.2.2.2 Tujuan Pemberian Motivasi

Tujuan motivasi, Hasibuan (2010) antara lain sebagai berikut :

1. Mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan prouktifitas karyawan
4. Memepertahankan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
6. Mengefektikan pengadaankaryawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan prestasi karyawan

9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas- tugasnya
11. Meningkatkan Efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari berbagai macam tujuan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan motivasi adalah penting bagi karyawan dan perusahaan sendiri untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan untuk memperoleh suatu tujuan tertentu.

2.2.2.3 Jenis-jenis motivasi

Ada 2 jenis motivasi menurut Hasibuan (2014) yaitu :

1. Motivasi positif

Motivasi positif adalah manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berproduktivitas diatas produktivitas standar. Alat motivasi yang diberikan kepada bawahan adalah :

a. *material incentive*

segala dorongan yang berbentuk uang, dapat nilai dengan uang.

b. *Non material incentive*

Segala jenis insentif yang tidak dapat dinilai dengan uang.

2. Motivasi negatif

Motivasi negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

2.2.2.4 Teori motivasi

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut teori motivasi ERG Theory yang di kembangkan Clayton Alderfer kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup (*Existence*), kebutuhan diakui lingkungan (*Relatedness*), dan kebutuhan pengembangan diri (*Growth*), yang di kenal menjadi teori ERG

(As'ad, 2012). Alderfer menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman kedalam kebutuhan bertahan hidup versinya. Dia memasukan kebutuhan akan cinta atau pertemanan dan penghargaan diri secara internal ke dalam kebutuhan sosial versinya. Terakhir dia memasukan kebutuhan penghargaan diri secara ekstern dan aktualisasi diri ke dalam kolom kebutuhan pengembangan diri versi ERG.

1. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan
2. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, meliputi kebutuhan sosial dan pengakuan.
3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Berdasarkan teori ini, jika seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya di sebut *frustration-regression dimension*.

Hierarki kebutuhan Maslow dengan teori ERG (As'ad, 2012) sebagai berikut :

1. Motivasi karena Kebutuhan Existence (kebutuhan bertahan hidup) seorang manusia perlu untuk memenuhi kebutuhan minimalnya dalam bertahan hidup. Kebutuhan dasar yang di perlukan adalah kebutuhan untuk asa (hidup) dan agar tetap ada. Jika kebutuhan ini tidak di penuhi maka yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja. Fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.
2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervise yang baik

Supervise memiliki fungsi dalam suatu pekerjaan untuk memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan seperti itu, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan bekerja semaksimal mungkin mereka akan bekerja untuk perusahaan karena para karyawan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan impian setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata tetapi mereka juga berharap akan mendapatkan kesempatan menduduki jabatan di dalam perusahaan.

6. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan yang besar, memiliki sistem dan prosedur kerja yang sudah ditetapkan dan harus dipatuhi oleh semua karyawan. Sistem dan prosedur kerja dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

2.2.2.5 Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Sunyoto (2013) faktor - faktor motivasi ada enam, yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang 2. Prestasi Kerja lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

4. Tanggung Jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi

yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

6. Keberhasilan dalam Bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.2.2.6 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) indikator motivasi kerja yaitu :

- a. Gaji (*salary*). Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat. Tidak ada satu organisasi pun yang dapat memberikan kekuatan baru kepada tenaga kerjanya atau meningkatkan produktivitas, jika tidak memiliki system kompensasi yang realitis dan gaji bila digunakan dengan benar akan memotivasi pegawai. Agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik, dalam pemberian kompensasi harus memenuhi persyaratan sebagai berikut :
 - 1) Dapat memenuhi kebutuhan fisik minimum.
 - 2) Ketepatan pembayaran gaji.
 - 3) Pemberian bonus atau insentif harus menimbulkan semangat dan kegairahan kerja.
 - 4) Selalu ditinjau kembali.
 - 5) Mencapai sasaran yang diinginkan.
 - 6) Mengangkat harkat kemanusiaan

7) Berpijak pada peraturan yang berlaku.

- b. Kebijakan dan Administrasi. Keterpaduan antara pimpinan dan bawahan sebagai suatu keutuhan atau totalitas sistem merupakan faktor yang sangat penting untuk menjamin keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- c. Kondisi kerja. Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja. Dengan kondisi kerja yang nyaman, pegawai akan merasa aman dan produktif dalam bekerja sehari-hari. Lingkungan fisik dimana individu bekerja mempunyai pengaruh pada jam kerja maupun sikap mereka terhadap pekerjaan itu sendiri. Sebanyak 30% dari kasus absensi para pekerja ternyata disebabkan oleh sakit yang muncul dari kecemasan yang berkembang sebagai reaksi bentuk kondisi kerja
- d. Pekerjaan itu sendiri. Pekerjaan itu sendiri menurut Herzberg (2010) merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performace yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi oleh seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, sehingga dia merasa bangga untuk melakukannya.
- e. Peluang untuk maju. Peluang untuk maju (advance) merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Setiap pegawai tentunya menghendaki adanya kemajuan atau perubahan dalam pekerjaannya yang tidak hanya dalam hal jenis pekerjaan yang berbeda atau bervariasi, tetapi juga posisi yang lebih baik. Setiap pegawai menginginkan adanya promosi ke jenjang yang lebih tinggi, mendapatkan peluang untuk meningkatkan pengalamannya dalam bekerja.

- f. Pengakuan atau penghargaan (recognition). Setiap manusia mempunyai kebutuhan terhadap rasa ingin dihargai. Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.
- g. Keberhasilan (achievement). Setiap orang tentu menginginkan keberhasilan dalam setiap kegiatan/tugas yang dilaksanakan. Pencapaian prestasi atau keberhasilan (achievement) dalam melakukan suatu pekerjaan akan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif, yang selalu ingin melakukan pekerjaan dengan penuh tantangan. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran. Kebutuhan berprestasi biasanya dikaitkan dengan sikap positif dan keberanian mengambil resiko yang diperhitungkan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan.
- h. Tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima. Setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan/organisasi ingin dipercaya memegang tanggung jawab yang lebih besar dari sekedar apa yang telah diperolehnya.

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin

Disiplin kerja termasuk sebuah sikap yang taat dan patuh peraturan terhadap nilai-nilai yang di percaya merupakan tanggung jawab dalam melakukan pekerjaannya. Dalam kehidupan sehari-hari disiplin sebagai ketaatan seseorang atau sekelompok organisasi terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh tempat kerja.

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku ditempat kerja., Singodimedjo (2011).

Sedangkan disiplin kerja juga dapat dikatakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan rasa kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan yang ada di perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, Rivai (2013).

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah (Hasibuan 2010). Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Jadi disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai sesuatu yang telah ditetapkan. Disiplin juga salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2.2.3.2 Unsur-unsur Disiplin Kerja

Ada 3 poin menurut hasibuan (2010)

- a. Selalu datang dan pulang tepat pada waktunya

Ketepatan pegawai datang dan pulang sesuai dengan aturan dapat dijadikan ukuran disiplin kerja. Dengan selalu datang dan pulang tepat waktu atau sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan maka dapat menganalisis baik tidaknya kedisiplinan dalam organisasi tersebut.

- b. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik

Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik menjadi salah satu indikator kedisiplinan dengan hasil pekerjaan yang baik dapat menunjukkan kedisiplinan pegawai suatu organisasi dalam mengerjakan tugas yang diberikan, serta dapat meningkatkan prestasi kerja.

c. Mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma yang berlaku

Sikap ini termasuk sikap disiplin karyawan sehingga apabila karyawan tidak mematuhi peraturan aturan dan melanggar norma-norma yang berlaku maka itu menunjukkan tidak adanya sikap disiplin.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi atau karyawan untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada beberapa jenis disiplin dalam organisasi yaitu, Hasibuan (2016)

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif ialah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang semakin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan

tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi.

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan.

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut

Disiplin sangat dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, untuk menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengontrol tindakan-tindakan individu dalam sikap tidak baiknya terhadap organisasi. Disiplin juga berupaya untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki, Tohardi dalam Sutrisno (2011).

2.2.3.4 Indikator Disiplin

Indikator disiplin menurut Hasibuan (2010) :

1. Mematuhi semua peraturan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang telah ditetapkan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standart pekerjaan perusahaan.

3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tegas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.3 Hubungan antar variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang disiplin dapat diidentikkan sebagai seorang pegawai yang selalu datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan tugas dengan baik dan mematuhi semua peraturan organisasi dan norma–norma yang berlaku. Tindakan ini bila dilakukan secara benar dan terus menerus dan menjadi sebuah kebiasaan yang tercipta dalam melaksanakan pekerjaan tentunya akan membantu tercapainya tujuan kerja yang telah ditentukan.

Menurut Harlie (2012), disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai artinya apabila disiplin kerja meningkat, akan meningkatkan kinerja karyawan pula. Nilai

koefisien korelasinya menunjukkan kekuatan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat kuat, artinya setiap perubahan yang kecil, baik meningkat atau menurun pada disiplin kerja akan mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja karyawan yang lebih besar. Hasil penelitian lain yang bertujuan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Makkira dkk (2016) dan Adil dkk (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka penelitian tersebut ternyata menghasilkan satu kesimpulan yang sama, yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H1 : Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh pemimpin dalam meningkatkan prestasi kerja para bawahannya. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis dan kebutuhan non ekonomi. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Peranan Sumber Daya Manusia yaitu pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat dibutuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun produk berupa jasa. Kinerja pegawai tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang memengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah

motivasi kerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian Mukhlis Yunus Asmawar dan Amri (2014) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

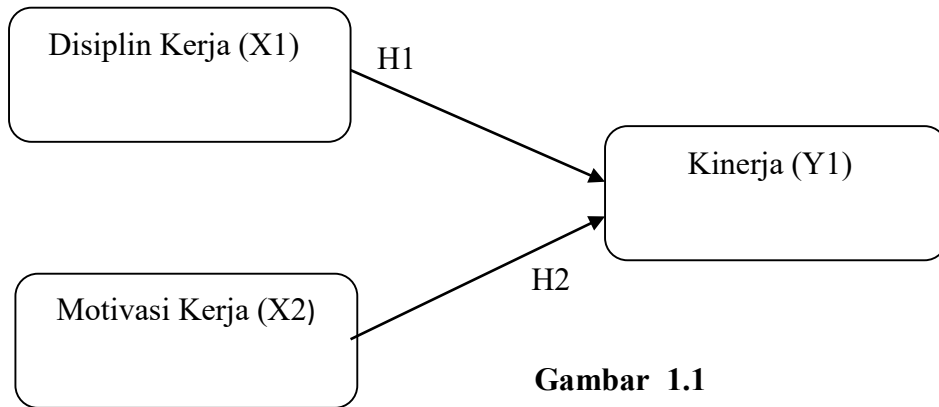
H1 : Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas dan landasan teori maka peneliti berpendapat bahwa ,dirumuskan paradigma mengenai pengaruh disiplin kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil kab Mojokerto pada berikut ini :

Menurut (Mathis & Jackson, 2006) kinerja Karyawan adalah tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan motivasi menurut (Hasibuan, 2016) adalah suatu perangsang keinginan (want) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai dan disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2017) adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku. Motivasi dan disiplin kerja serta pemberian fasilitas-fasilitas tentu akan meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja. Ketika karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, karyawan akan termotivasi dan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya.

Hal tersebut didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh beberapa peneliti salah satunya yaitu (Mahdi Hendrich,2019) disebutkan dalam hasil penelitiannya bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal. Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut ini :



Gambar 1.1
Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

H1 :Semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Mojokerto.

H2 :Semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Mojokerto.