BAB II

TUNJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Dalam istilah lain kinerja disebut dengan "*performance*". Hal ini sesuai yang disebutkan Sedarmayanti (2017:52) yaitu : "*Performance* berarti kinerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja".

Sedangkan menurut Smith dalam Sedarmayanti (2017:52) menyebutkan : Performance atau kinerja adalah : "... *output drive from process human or otherwise*", jadi dikatakannya bahwa kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Menurut Kasmir (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Dari pernyataan di atas maka untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan seseorang. Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam kerjanya. Dengan perkataan lain kinerja adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya sehingga akan mempengaruhi terhadap kinerja organisasi tempat pegawai bekerja.

Kinerja dapat diketahui dari kemampuannya yaitu bakat, pengetahuannya, juga sikap atau tingkah lakunya.Selanjutnya kemampuan seseorang pegawai untuk menduduki suatu jabatan didasarkan atas kinerjanya, artinya untuk melihat

kemampuan dari seorang pegawai dinilai dari kinerjanya, juga pengangkatan seorang pegawai sesuai dengan sistem kinerja yang ditentukan oleh penilaian terhadap kinerja. Dalam penilaian kinerja pegawai adalah sangat penting artinya bagi para pegawai sebab dengan demikian pegawai tersebut merasa bahwa kinerja yang diberikannya pada tempatnya bekerja mendapat perhatian sewajarnya. Dimana terdapatnya manfaat yang besar baik bagi organisasi tersebut ataupun bagi pegawai.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Sebagaimana disebutkan di atas bahwa kinerja adalah unjuk kerja, yang mana kinerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Kinerja dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi kondisi-kondisi baik yang berada di dalam organisasi maupun yang berbeda di luar organisasi (lingkungan intern dan ekstern). Faktor kinerja manusia memiliki peranan besar dalam menentukan suksesnya organisasi. Secara konseptual hasil kerja manusia sering juga sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa hari ini lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini. Oleh karena itu agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan berbagai faktor harus dipenuhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut antara lain

1) Pendidikan dan kesehatan
2) Gizi/nutrisi dan kesehatan
3) Bakat atau bawahan
4) Kesempatan kerja
5) Kesempatan manajemen
6) Motivasi atau kemauan
7) Kebijaksanan pemerintah. Sinungan, (2018:7).

Hasil kerja erat kaitannya dengan kinerja pegawai, kinerja akan lebih dalam pengertiannya ditinjau dari sifat fisik yaitu perbandingan antara pengorbanan (input) dengan hasil (output). Secara lebih sederhana ada tiga aspek utama yang perlu ditinjau untuk menjamin dan meningkatkan kinerja yang tinggi yaitu aspek efisiensi, aspek kemampuan manajemen, aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek saling terkait dan terpadu dalam satu sistem yang dapat diukur dengan berbagai ukuran yang relatif sederhana.

Sinungan (2018:7) menerangkan ada 8 faktor kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Kedelapan faktor tersebut antara lain :

1) Manusia
2) Metode / proses
3) Lingkungan organisasi (internal)
4) Produksi
5) Lingkungan negara (eksternal)
6) Modal
7) Lingkungan internasional maupun regional
8) Umpan balik

Sedangkan menurut Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

1) Kemampuan dan keahlian

   Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

   Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

3) Rancangan kerja

   Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

   Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

5) Motivasi kerja

   Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

6) Budaya organisasi

   Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

7) Kepemimpinan

   Kepmimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahanya untuk mengerjalakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

8) Gaya kepemimpinan

   Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokas tempat bekerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Faktor-faktor di atas pada umumnya adalah faktor yang mempengaruhi kinerja sekaligus kinerja dalam perusahaan. Sedang dalam suatu instansi faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah :

1) Kecakapan pegawai,
2) Kreativitas,
3) Hasil kerja yang bermutu,
4) Disiplin kerja.
5) Pribadi yang produktif menggambarkan potensi,
6) Persepsi dan

7) Kreativitas seseorang yang senantiasa ingin menyumbangkan agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya.

Jadi, orang yang produktif adalah orang yang dapat memberi sumbangan yang nyata dan berarti bagi ligkungan sekitarnya, imaginatif dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat yang bersamaan orang seperti ini selalu bertanggung jawab dan bersamaam seperti ini selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan aset organisasi, yang selalu berusaha meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian kinerja organisasi.

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja atau *performance indicators* kadang-kadang dipergunakan secara bergantian dengan ukuran kinerja (*performance measures*), tetapi banyak pula yang membedakannya.Pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan dan mengusahakan data setelah kejadian.Sementara itu, indikator kinerja dipakai untuk aktivitas yang hanya dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atas dasar perilaku yang dapat diamati.Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang).Terdapat tujuh indikator kinerja.Dua diantaranya mempunyai peran yang sangat penting, yaitu tujuan dan motif.Kinerja ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai dan untuk melakukannya diperlukan adanya motif. Tanpa dorongan motif untuk mencapai tujuan, kinerja tidak akan berjalan. Dengan demikian tujuan dan motif menjadi indikator utama dari kinerja.

Adapun indikator- indikatornya menurut Wibowo (2014:85) sebagai berikut:

1) Tujuan: Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2) Standar: Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.
3) Umpan balik: Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4) Alat atau Sarana: Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alata atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan

dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5) Kompetensi: Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
6) Motif: Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.
7) Peluang: Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang meyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memnuhi syarat

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2016:260) ada enam indikator, yaitu :

1) Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5) Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan indikator kinerja menurut Kasmir (2018:208) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

   Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

   Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu (jangka waktu)

   Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Penekanan biaya

   Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.

5. Pengawasan

   Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

6. Hubungan antar karyawan

   Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa ada lima yang menjadi indikator dari kinerja. Kelima indicator ini sangat menentukan terhadap penilaian kinerja seseorang karyawan dalam suatu perusahaan.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya bermotivasi atau terdorong untuk berprilaku dalam cara tertentu yang dirasakan mengaruh kepada perolehan ganjaran. Dengan demikian, memotivasi seseorang tentu saja mudah, usahakan saja untuk mengetahui apa yang dibutuhkannya dan gunakan hal tersebut sebagai kemungkinan ganjaran, dan memberikan hadiah bagi seseorang yang berprestasi. Era globalisasi sekarang ini, untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi merupakan tantangan berat bagi setiap unsur pimpinan organisasi, karena semakin meningkatnya tuntutan kualitas pelayan dari masyarakat tentu saja akan berdampak pada semakin meningkatnya beban kerja, interaksi yang lebih kompleks tentu saja menuntut pengembangan sumber daya manusia, oleh sebab itu unsur pimpinan organisasi diharapkan mampu memotivasi, menggerakkan orang lain, bak bawahan, kolega maupun atasannya untuk sadar secara bersama-sama bersedia berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan.

Sebagaimana yang dikatakan Sedarmayanti dalam Bungin (2017 : 129) bahwa: “motivasi sebagai keseluruhan proses pemberian motivasi kerja pada bawahannya sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi “. Sedangkan menurut Terry dalam Bungin, (2016 : 129) “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”. Sedangkan, Wahjosumidjo (2015 : 172) menyatakan bahwa : motivasi mempunyai kaitan yang erat dengan keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung kepada kewajiban pemimpin dan juga kemampuan pemimpin itu di dalam menciptakan motivasi pada diri setiap bawahan, kolega maupun atasan. Motivasi kerja menurut Menurut Hamzah B. Uno (2018: 73) adalah dorongan seseorang karyawan untuk melakukan sesuatu dalam pekerjaannya.

Motivasi pegawai menurut Kasim, (2015 : 27), merupakan masalah yang penting bagi manajer karena menyangkut pertanyaan-pertanyaan tentang :

1) Apa penyebab beberapa pegawai bekerja keras sedangkan yang lain bermalas-malas:
2) Bagaimana caranya agar seorang manajer bisa mempengaruhi prestasi kerja bawahannya:
3) Kenapa ada pegawai yang suka datang terlambat atau tidak masuk kerja sama sekali.

Tingkahlaku bawahan dalam kehidupan organisasi pada dasarnya berorentasi pada tugas, artinya tingkah-laku bawahan didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan, karena itu perlu diamati, diawasi dan diarahkan dalam pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan tersebut.

Pengaruh kepemimpinan seseorang dituntut untuk dapat memahami, meramalkan bahwa mengawasi dan merubah prilaku bawahan pada saat tertentu dan pada waktu yang tepat.Untuk itu pemimpin perlu mempunyai pengetahuan mengetahui motif bawahan dapat mendorong timbulnya tindakan tertentu pada waktu tertentu pula.Akan tetapi, motivasi dalam kehidupan organisasi bagi setiap unsur pimpinan mempunyai makna tersendiri. Motivasi dirasakan sebagai suatu yang penting, tetapi motivasi juga dirasakan sebagai suatu yang sulit. Menurut Kasim (2015:49), hal ini disebabkan karena beberapa alasan :

1) Motivasi sebagai suatu yang penting (*important subject*), dikatakan penting karena pengaruh pemimipin itu sendiri karena kaitannya dengan bawahannya. Setiap pemimpin tidak harus bekerja bersama-sama dan melalui orang lain atau bawahan, untuk itu diperlukan kemampuan memberikan motivasi pada bawahan.
2) Motivasi sebagai suatu yang sulit atau (*puzzling subject*) dikatakan sulit, sebab motivasi sendiri tidak bisa diamati dan diukur secara pasti untuk mengukur dan mengamati motivasi berarti harus mengkaji lebih jauh perilaku masing-masing bawahan. Di samping itu disebakan beberapa teori motivasi yang berbeda-beda satu sama lain.

Menurut Kasim (2015 : 26) : ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi perilaku pekerja, misalnya sifat hakikat pekerjaan, kepemimpinan sistem dan upah dan gaji, nilai-nilai budaya, dan sebagainya.

Efektifitas organisasi disini dari prefektif pengembangan sumber daya manusia (*human resources development*). Para pekerja diasumsikan sebagai potensi sumber daya yang paling bisa dimanfaatkan bagi kepentingan organisasi

apabila pemimpin bisa menciptakan situasi dan kondisi kerja yang bisa memotivasi para pegawai untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan uraian di atas, bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang. Dan motivasi sebagi proses psikologis timbul diakibatkan oleh faktor didalam diri orang sendiri yang disebut intrinsic yang yang berupa kepribadian, sikap, bisa karena pengaruh pemimpin, kolega atau faktor-faktor yang sangat komplek. Akan tetapi timbulnya kedua faktor tersebut karena adanya rangsangan.

b. Teori Motivasi Kerja

Seorang pemimpin dapat dikatakan berhasil dalam menggerakkan orang lain apabila mampu menciptakan motivasi yang tepat bagi bawahan. Oleh sebab itu setiap pemimpim perlu memahami apa arti dan hakikat motivasi, teori. teknik motivasi serta beberapa faktor yang berpengaruh terhadap motivasi dan yang tidak kalah penting adalah mengetahui bawahan yang perlu motivasi. Motivasi merupakan Sesutu yang dirasakan sulit, sebab untuk mengamati dan mengukur motivasi setiap bawahan belum ada kriterianya. Demikian pula motivasi yang ada pada setiap orang tidak sama, berbeda-beda satu sama lain. Banyaknya teori tentang motivasi merupakan salah satu penyebab kesulitan bagi pemimpin untuk menerapkannya.

Seperti yang dikatan Stoner dalam Wahyosumidjo (2015 : 181) membagi teori motivasi tersebut kedalam dua jenis aliran, yakni “teori keputusan (*conte theory*) dan teori berdasarkan proseses (*process theory*)”.

1). Teori Keputusan (*Conte Theory*)

Pada dasarnya teori ini menekankan pada pentingnya pengetahuan terhadap faktor-faktor dalam diri pada bawahan yang menyebabkan mereka berperilaku. Teori ini juga mencoba menjawab pertanyaan :

a) Kebutuhan apa yang diperlukan oleh bawahan untuk mencapai kepuasan
b) Dorongan apa saja yang menyebabkan bawahan itu berperilaku Para ahli yang mengemukakan teori ini adalah Masslow, Mc Gregor, Herzberg, McClland.

   Teori ini merupakan pada jawaban atas pertanyaan apa motivasi.

2). Teori berdasarkan Proses (*Process Theory*)

Dalam teori ini ditekankan pada usaha untuk memberikan jawaban atas pertanyaan : (a) bagaimana bawahan itu bisa dimotivasi. Namun ada bebera pa motivasi yang lain dan cukup menarik untuk dikemukakan, sebagaimana di ungkapkan Wahjosumidjo (2015 : 8-17) seperti, (a) Teori hedonism, (b) Teori Naluri, (c) Teori kebudayaan, (d) Teori daya dorong, dan (e) Teori kebutuhan. Teori ini dapat diuraikan sebagai berikut :

a) Teori Hedonisme

   Suatu pandangan yang mengatakan bahwa manusia pada hakekatnya adalah makhluk yang mementingkan kehidupan yang penuh kesukaan dan kemewahan. Apabila manusia di hadapkan pada alternative-alternatif akan cenderung memilih arah tindakan yang memeperbesar kesenangan dan akan menghindari diri pada arah tindakan yang tidak menyenangkan yang dapat mengakibatkan sakit, menderita atau kematian. Implikasi dari teori ini, adanya anggapan bahwa banyak pegawai yang tidak mau bekerja dengan baik yang

malas bekerja, suka menghindari pekerjaan yang sulit, menghindari tantangan dalam pekerjaan, dan kesenangan memperoleh upah yang tinggi.Oleh sebab itu orang harus di motivasi secara tepat agar mau bekerja dengan baik, memenuhi kesenangannya.

b) Teori Naluri

Teori naluri menghubungkan kelakuan manusia dengan macam-macam naluri. Pada dasarnya manusia mempunya tiga naluri pokok, yaitu : (1) Naluri mempertahankan diri, (2) Naluri mengembangkan diri dan (3) Naluri mengembangkan jenis. Kebiasaan, tindakan dan kelakuan manusia di gerakkan oleh tiga naluri ini, oleh sebab itu untuk memotivasi manusia harus di perhatikan naluri mana yang menjadi fokus perhatian.

c) Teori Kebudayaan

Teori ini menyebutkan bahwa kelakuan manusia tidak berdasarkan atas naluri-naluri, melainkan atas pola-pola kelakuan yang dipelajari banyak dari kebudayaan dimana dia seorang itu hidup. Atas dasar itu apabila seorang pemimpin akan memotivasi bawahannya., maka pemimpin itu harus mengetahui latar belakang kehidupan dan kebudayaan orang-orang yang dipimpinnya. Untuk mengetahui hal tersebut seorang pemimpin harus dapat melaksanakan komunikasi dengan pengikutnya di dalam setiap kesempatan, secara perlahan tapi pasti seorang pemimpin akan mengetahui keadaan para pengikutnya.

d) Teori Daya Dorong

Teori daya dorong ini dapat dikatakan merupakan aliran “daya pendorong” merupakan kompromi antara “naluri” dan aliran “kebudayaan” daya dorong adalah semacam naluri, tapi hanya satu dorongan kekuatan yang luar terdapat satu arah umum. Namun individu-individu yang berlainan kebudayaan mengajarkan atas daya pendorongan ini dengan cara-cara berlainan.Oleh karena

itu, bila ingin memotivasi harus berdasarkan pada dua prinsip, yaitu atas naluri dan atas reaksi yang di pelajari dari kebuyaan lingkungannya.

e) Teori Kebutuhan

Teori motivasi yang banya dianut orang sekarang ini adalah teori kebutuhan.Teori ini beranggapan bahwa tindakan manusia pada hakekatnya adalah untuk memenuh kebutuhan.Kebutuhan sudah merupakan hal yang mutlak pada setiap individu. Oleh sebab itu apabila pimpinan ingin memotivasi bawahan, maka harus mengetahui apa saja kebutuhan bawahannya.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai

c. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sayuti (2017:56), menyebutkan motivasi kerja seseorang di dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (environment factors).

Faktor internal terdiri dari:

1) Faktor Internal

a) Kematangan Pribadi

Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut dan sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

b) Tingkat Pendidikan

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan dengan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

c) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

d) Kebutuhan

Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi, maka semakin besar pula motivasi yang pegawai tersebut untuk bekerja keras.

e) Kelelahan dan Kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang kuat kepada motivasi kerja seseorang. Pegawai yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2) Faktor eksternal terdiri dari :

a) Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawaiuntuk bekerja secara baik.

Menurut Hasibuan (2015: 146) menyatakan bahwa tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi perusahaan seperti:

1) Dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
2) Dapat mendorong semangat dan gairah kerja pegawai.
3) Dapat mempertahankan kestabilan pegawai.
4) Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
5) Dapat menciptakan suasana dan hubungan kerja yang pegawai.
6) Dapat meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai. Dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai.
7) Dapat meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai.

8) Dapat mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami bahwa pemberian motivasi bertujuan untuk meningkatkan berbagai keadaan, kemampuan dan kondisi pegawai di tempat bekerjanya.

d) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan dalam David (2015:111), menyebutkan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1) Kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), kebutuhan untuk berprestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang.
2) Kebutuhan berafiliasi (need for affiliation), merupakan keinginan memiliki kebutuhan untuk bersosialisasi dan ineraksi dengan individu lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan dengan orang lain.
3) Kebutuhan kekuatan (*need for power*), merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja pegawai dengan mengarahkan semua kemampuan demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik didalam organisasi.

Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja/berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar-benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik.Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana

upayanya dapat diubah sebaik-baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama. Siswanto Hadiwiryo (2016:65).

Menurut Hamzah B. Uno (2018: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokan sebagai berikut:

1) Motivasi internal
    a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
    b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
    c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
    d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
    e) Memiliki rasa senang dalam bekerja.
    f) Selalu berusaha mengungguli orang lain.
    g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
2) Motivasi eksternal
    a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
    b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
    c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
    d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami bahwa yang menjadi indikator motivasi terdiri dari motivasi internal dan motivasi eksternal yaitu yang datang dari dalam dirinya dan dari luar dirinya.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan penghargaan–penghargaan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi atau corporate culture sering diartikan sebagai nilai-nilai, symbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau noma-norma yang berlau dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma tersebut mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima seara umum. Kasmir (2018:191).

Sementara menurut Wirawan (2017:49) budaya organisasi adalah pola kepercayaan, nilai-nilai, dan cara yang dipelajari menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang memanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku anggota organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2016:225) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organsisasi-organisasi lain. Sedangkan Moorhead dan Griffin (2015:246) mendefinisikan budaya organisasi sebagai seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima dan nilai-nilai tersebut dikomunikasikan melalui cerita dan cara-cara simbolis lainnya.

Pengertian budaya organisasi yang di kemukakan oleh Schenider dalam Mangkunegara (2016:37) Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung. Menurut Siswadi (2014:71) budaya organisasi adalah norma, keyakinan, sikap dan filosofi organisasi. Kebudayaan adalah suatu sistem nilai, keyakinan dan norma-norma yang unik yang dimiliki secara bersama oleh anggota suatu organisasi. Kebudayaan juga menjadi suatu penyebab penting bagi keefektifan organisasi itu sendiri. Selain pengertian diatas Robbins dalam Sembiring, (2016:41) selanjutnya, memberikan pengertian budaya organisasi bahwa budaya organisasi mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahai, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam organisasi tersebut yanag dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Bedasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru.Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam

lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

b. Karakteristik Budaya Organisasi

Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan-kebiasaan atau norma akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Robbins & Judge (2016 : 256) menyebutkan ada tujuh hakekat budaya organisasi yaitu :

1) *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.
2) *Norms*, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
3) *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
4) *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan pegawai.
5) *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
6) *Organization climate*, yakni perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami bahwa hakekat budaya organisasi untuk menciptakan pekerjaan yang teratur sesuai dengan pedoman yang sudah ditetapkan dan mengacu kepada nilai-nilai yang sudah digariskan sekaligus berbagai ketentuan dan peraturan yang sudah disepakati dan ditentukan untuk kepentingan bersama. Beberapa dampak budaya organisasi dalam Robbins dan Judge (2016 : 294) yaitu:

1) Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran core values dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.
2) Budaya organisasi membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.
3) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapatdipahami bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap pembentukan perilaku pegawai dan membatasi peran serta menimbulkan rasa memiliki identitas bagi pegawai.

c. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai bila diikuti, sebaliknya bila pegawai tidak mengikuti budaya organisasi yang ada maka akan

melemahkan dan menurunkan kinerja pegawai. Menurut Wirawan (2017:129) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1) Pelaksanaan norma

   Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi.Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2) Pelaksanaan nilai-nilai

   Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat piihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3) Kepercayaan dan filsafat

   Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah

perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4) Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi

5) Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun menurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

Penelitian ini menggunakan 3 item dari 6 item indikator yang disimpulkan oleh Wirawan (2017:129) yaitu pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai dan kepercayaan dan filsafat.

4. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan, (2015:39) pengertian disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Menurut Sastrohadiwiryo (2003 : 29), pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik

yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Sutrisno (2017:127), pengertian disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Rivai (2016:87), pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah merupakan perilaku seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya di tempat bekerja yang sudah ditetapkan dan ditentukan oleh pimpinan dalam suatu organisasi atau badan.

b. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Moekizat (2017:12), ada 2 (dua) jenis disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1) Self imposed discipline, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan.

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko (2015:86), ada 4 (empat) bentuk disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1) Disiplin Preventif, yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
2) Disiplin Korektif, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.
3) Aturan Kompor Panas, yaitu aturan yang pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya memiliki ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.
4) Disiplin Progresif, yaitu memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan.

Menurut Robinns (2016:103), ada 3 (tiga) aspek disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1) Disiplin waktu, ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2) Disiplin peraturan . Peraturan dan juga tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi bisa dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
3) Disiplin tanggung jawab. Salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitubpenggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dipahami bahwa beberapa bentuk disiplin kerja yang menjadi keharusan untuk ditaati dan dipatuhi oleh setiap pegawai di dalam suatu kantor atau organisasi.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2014:86), ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi tingkat disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1) Tujuan dan Kemampuan

   Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal juga cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Kepemimpinan

   Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3) Balas Jasa

   Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan/pekerjaannya. Apabila kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan.Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

7) Sanksi

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

Menurut Kasmir (2018:192) bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja baik secara langsung maupun tidak langsung adalah :

1) Kemampuan
2) Pengetahuan
3) Ranangan kerja
4) Kepribadian
5) Motivasi kerja
6) Kepemimpinan
7) Gaya kepemimpinan
8) Budaya organisasi
9) Kepuasan kerja
10) Lingkungan
11) Loyalitas
12) Komitmen
13) Disiplin

Dengan demikian untuk mempengaruhi kinerja pegawai perlu memperhatikan faktor-faktor penyebab sebagaimana yang diuraikan di atas secara keseluruhan. Selain faktor di atas menurut Kasmir dalam Luthan (2018:192) faktor lain yang mempengaruhi adalah :

1) Pengetahuan
2) Pekerjaan
3) Keahlian
4) Bagaimana seseorang merasakan peran yang dibawakan

Beberapa hal di atas merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terhadap disiplin kerja setiap pegawai di dalam suatu perusahaan atau kantor. Setiap pegawai yang mematuhi disiplin kerja akan mempengaruhi terhadap kinerjanya dan sebaliknya.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:48), ada 4 (empat) indikator disiplin kerja, diantaranya yaitu:

1) Taat terhadap aturan waktu. Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Beberapa penjelasan di atas merupakan indicator dari disiplin kerja, dimana indicator tersebut dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dalam suatu pekerjaannya.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah yang merupakan penelitian orang lain yang memiliki relevansi dengan penelitian yang penulis lakukan. Sebagaimana dalam keaslian penelitian ini yang menjadi penelitian terdahulu adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Uji	Hasil Penelitian
1	Wardhani (2009)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada Pabrik Gula Djombang Baru	Budaya Organisasi	Kinerja karyawan	Uji Regresi sederhana	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PG Djombang baru Jombang.
2	Wati (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati	Kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi	Kinerja	Regresi Linier berganda	variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Kebon Agung Pabrik Gula Trangkil Kabupaten Pati
3	M.Rais A.Razak (2014)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang	Motivasi dan budaya kerja	Kinerja pegawai	Analisis Regresis Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sebesar 65,6%, di Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang.
4	Ellisyah	Pengaruh	Motivasi,	Kinerja	Analisis	Motivasi, disiplin

	(2015)	motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu	disiplin kerja dan budaya kerja	Karyawan	Regresi Berganda	kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STIER Sekayu Kabupaten Musi Banyuasin
5	Emila (2016)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Pada Rumah Sakit Panti Secanti Gisting	Motivasi, disiplin dan budaya kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linier berganda	Terdapat korelasi antara motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Panti Secanti, Gisting, dengan nilai r = 0,927
6	Intan (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kota Palu	Motivasi, budaya kerja dan komunikasi	Kinerja pegawai	Regresi Linier Berganda	Motivasi kerja, budaya kerja dan komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
7	Johanes (2016)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori	Motivasi dan disiplin kerja	Kinerja	Regresi Sederhana	Nilai R2 dalam penelitian ini sedang sehingga masih banyak faktor lain yang mempengaruhi, perlu penelitian mendalam dengan variable lain
8	Fajar R (2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap	Motivasi, disiplin kerja	Kinerja	Regresi Sederhana	Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh

		Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wonosari				positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi motivasi kerja β sebesar 0,347 dan disiplin kerja β sebesar 0,463
9	Ahmad A (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Katingan	Motivasi dan disiplin kerja	Kinerja pegawai	Regresi sederhana	Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Katingan
10	Suheri (2018)	Pengaruh motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Semarang	Motivasi dan budaya organisasi dan disiplin kerja	Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda	Terdapat Pengaruh yang signifikan dan secara simultan antara motivasi, budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Walikota Semarang

C. **Kerangka Konseptual**

Pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2018:182) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Adapun faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai sebagaimana yang dikatakan oleh Kasmir (2018:189-192) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah, Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Budaya organisasi, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen. Disiplin kerja.

Salah satu yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri pegawai maupun dorongan dari luar untuk bekerja lebih baik. Rivai (2004:67) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Masalah motivasi kerja pegawai di BMKG Wilayah I Medan menjadi perhatian penting. Kinerja pegawai yang kurang memuaskan diakibatkan dari motivasi kerja pegawai yang rendah.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Selain motivasi kerja adalah budaya organisasi yaitu merupakan kebiasaan-kebiasaan atau noma-norma yang berlau dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma tersebut mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum. Kasmir (2017:191). Pegawai yang mematuhi budaya organisasi akan mempengaruhi terhadap kinerja dan sebaliknya.

Budaya organisasi adalah merupakan suatu norma atau kebiasaan yang ditetapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan, oleh karena itu setiap karyawan harus mengikuti budaya organisasi yang berlaku dan setiap pegawai yang mematuhi

budaya organisasi yang ditetapkan akan mempengaruhi terhadap kinerja seseorang dalam pekerjaannya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Selanjutnya adalah Disiplin kerja. Menurut Hasibuan, (2002:39) pengertian disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Seseorang yang memiliki displin kerja dengan mematuhi segala peraturan yang ada di tempat kerja akan menghasilkan pekerjaan yang baik, maksimal dan memuaskan. Disiplin kerja seseorang sangat mempengaruhi terhadap kinerja di setiap tempat seseorang bekerja.

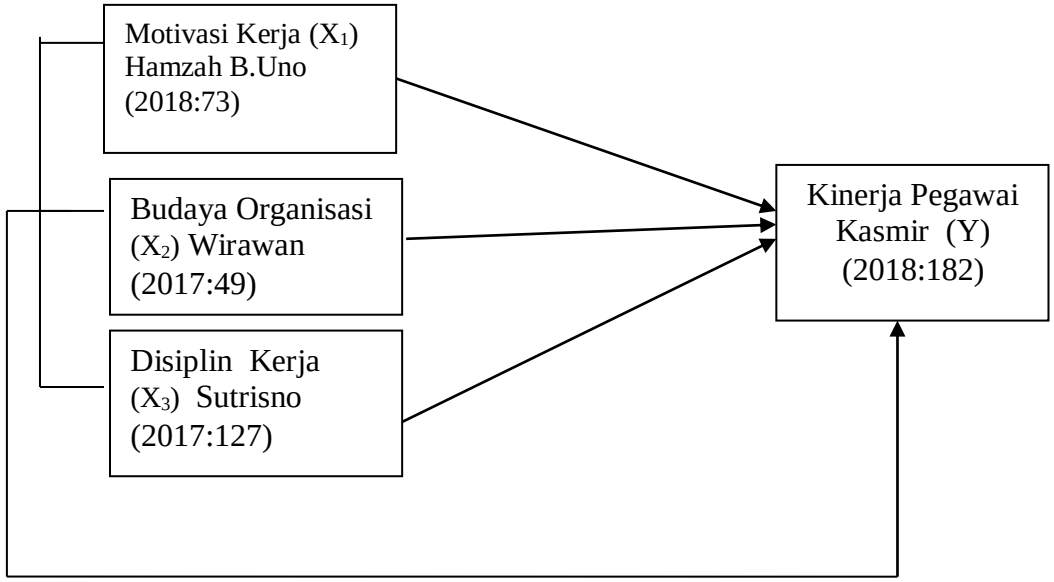
4. Pengaruhi Motivasi Kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Sebagaimana diuraikan di atas bahwa yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai atau seseorang di lingkungan kerjanya terhadap kinerja yang dihasilkan disebabkan karena beberapa faktor, salah satunya adalah motivasi kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja.

Oleh karena itu motivasi kerja, budaya organisasi dan disiplin kerja yang kuat akan memperkuat kinerja pegawai dan sebaliknya bila motivasi kerja, disiplin kerja dan pematuhan terhadap budaya organisasi rendah akan melemahkan kinerja pegawai. Motivasi kerja yang baik dan tinggi akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, demikian juga terlaksananya budaya organisasi yang baik di kantor akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, serta bila pegawai benar-benar menjalankan disiplin kerja

akan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel ini merupakan variabel yang sangat menentukan dan mempengaruhi terhadap kinerja pegawai dibanding faktor lain.

Berdasarkan uraian diatas maka kerangka konseptual dapat dibuat dalam bagan berikut :



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara yang kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui penelitian.

Adapun yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BMKG Wilayah I Medan
2. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BMKG Wilayah I Medan

3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BMKG Wilayah I Medan
4. Motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BMKG Wilayah I Medan