

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka merupakan memberikan secara luas mengenai konsep dan kajian hasil penelitian sebelumnya yang digunakan dalam mendukung penelitian yang akan dilakukan dengan pembahasan variabel-variabel yang dibahas dalam sebuah penelitian. Hasil penelitian yang mengkaji hal-hal administrasi secara luas sebagaimana akan diuraikan dibawah ini.

2.1.1 Kajian Pustaka Terdahulu

1. Kajian Penelitian Terdahulu Lia Muliawaty yang berjudul “Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia di Era Disrupsi”. Yang mendeskripsikan peluang pada era disrupsi yaitu meningkatkan kinerja pemimpin serta kesiapan pegawai sebagai sumber daya manusia menuju kinerja terbaik, dan tantangan lainnya di dalam implementasi manajemen sumber daya manusia yang berbasis teknologi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode survey.
2. Salman farisi, Juli irnawati, Muhammad fahmi yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Yang mendeskripsikan pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu pengelolaan sumber daya manusia yang berpotensi akan mempengaruhi kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan, perusahaan di tuntut untuk menegakan motivasi dan

disiplin kerja para karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.

- Natalia susanto yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi penjualan PT Rembaka”. Yang mendeskripsikan pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yaitu Kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan statistik.

Tabel 2.1 *Literature Riview*

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknis Analisis
1.	Lia Muliawaty	Peluang dan tantangan sumber daya manusia di era disrupsi.	<ol style="list-style-type: none"> Disrupsi Inovasi MSDM Teknologi 	Kualitatif	Metode survey	Menggunakan data sekunder yang diperoleh serta referensi jurnal dan hasil penelitian
2.	Salman farisi, Juli irnawati, Muhamad fahmi	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi kerja Disiplin kerja Kinerja pegawai 	Kuantitatif	angket (<i>Quesioner</i>)	Menggunakan regresi linier berganda

3.	Natalia susanto	Pengaruh Motivasi kerja, Kepuasan kerja, dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi penjualan PT Rembaka	1. Motivasi kerja 2. Kepuasan kerja 3. Disiplin kerja 4. Kinerja pegawai	Kuantitatif	<i>explanatory research</i>	Menggunakan statistik, alat bantu SPSS (Statistical Package for the Social Sciences)
----	-----------------	--	---	-------------	-----------------------------	--

Keterkaitan hasil penelitian diatas dengan peneliti, yaitu kesamaan membahas variabel terikat tentang Motivasi dan Disiplin kerja pada obyek yang berbeda juga peneliti ingin melihat sisi perbedaan dari pengembangan teori yang digunakan pada variabel terikat yang sama. Dari penelitian diatas, peneliti terinspirasi untuk melakukan penelitian tentang pentingnya Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebagai bagian dari dimensi administrasi publik yang perlu dikembangkan lebih lanjut.

2.1.2 Teori Administrasi

Perkembangan pengetahuan dan teknologi berjalan dengan pesat, yang mengakibatkan kehidupan masyarakat semakin meningkat. Masyarakat terbentuk dari kumpulan manusia, yang memiliki kebutuhan yang terus meningkat. Dampak dari peningkatan pemenuhan tersebut adalah konektivitas antar manusia. Pemenuhan konektivitas antar manusia ini dapat dicapai melalui kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, baik secara individu-individu maupun dalam organisasi, yang selanjutnya disebut dengan administrasi.

Siagian (1997:3) dalam bukunya Filsafat Administrasi menyatakan bahwa: Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang manusia atau

lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Tujuan praktis dari istilah administrasi dan manajemen dapat dipandang sebagai dua istilah yang sama, akan tetapi terdapat kecenderungan yang membatasi administrasi di tingkat manajemen yang lebih tinggi dan mengarah pada penentuan kebijakan. Dari hal tersebut dapat ditegaskan bahwa administrasi adalah proses yang umum pada setiap usaha-usaha kelompok, baik pemerintah secara luas atau swasta diberbagai ukuran organisasi dalam pemenuhan kebijakan.

Sehingga dengan demikian akan didapat masing-masing tugas dan tanggungjawab diantara keduanya. Sedangkan pendapat **A. Dunsire** yang dikutip ulang oleh **Keban (2008:2)** "administrasi diartikan sebagai arahan, pemerintahan, kegiatan implementasi, kegiatan pengarahan, penciptaan prinsip-prinsip implementasi kebijakan publik, kegiatan melakukan analisis, menyeimbangkan dan mempresentasikan keputusan, pertimbangan-pertimbangan kebijakan, sebagai pekerjaan individual dan kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa publik, dan sebagai arena bidang kerja akademik dan teoritik.

Menurut **Nicholas Henry (2008: 8)** Dalam buku **Deddy Mulyadi** mendefinisikan bahwa:

“Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik dengan tujuan mempromosikan pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsive terhadap kebutuhan sosial. Administrasi public berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas dan efisiensi”

2.1.3 Teori Administrasi Negara

Administrasi negara adalah administrasi pada negara sebagai suatu

organisasi modern. Organisasi modern adalah organisasi yang ada anggaran dasarnya atau konstitusinya, dengan maksud dan tujuan yang jelas, juga adanya struktur dan mekanisme dan rasional agar menghasilkan sesuatu yang dapat diambil manfaatnya. Mekanisme dalam pencapaian tujuan sasaran ini dicapai melalui fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, penggerakan dan pengawasan. Pengertian administrasi negara menurut **Siagian (1997:8)** dalam bukunya *Filsafat Administrasi* mengemukakan bahwa “Administrasi negara adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan Negara.”

Menurut **Handayani** (1997:7) dalam bukunya *Pengantar Ilmu Administrasi Negara* mengemukakan pengertian administrasi negara adalah sebagai berikut :

Administrasi negara adalah kegiatan-kegiatan pada bagianbagian badan eksekutif pemerintah nasional, negara bagian, pemerintah daerah, badan pembuat undang-undang negara bagian, perusahaan-perusahaan negara dan badan-badan kenegaraan lainyang mempunyai ciri yang khusus, kecuali badan yudikatif dan legislatif didalam administrasi pemerintah dan non administrasi pemerintah.

Menurut **Waldo (1991:8)** dalam bukunya *Public Administration* mengemukakan bahwa: “Administrasi Negara meliputi kebijakan Negara yang telah ditetapkan oleh badan perwakilan politik.” Sedangkan Nigro dan Nigro mendefinisikan pengertian administrasi Negara yang dikutiup oleh **Islamy (2002:1)** dalam bukunya *Prinsip-Prinsip Kebijaksanaan Negara* mengemukakan bahwa : “Administrasi negara mempunyai suatu peranan yang sangat penting dalam merumuskan kebijakan negara dan oleh karenanya merupakan bagian dari proses politik.”

Dari definisi administrasi, administrasi Negara, politik dan kebijakan tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa kebijakan tidak lepas dari kegiatan dapat menentukan metode-metode dan bagaimana kebijakan itu dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan. Hal ini menempatkan kebijakan sebagai bagian yang tidak bisa dipisahkan dari proses administrasi sesuai dalam pelaksanaan pemerintahan suatu negara. Penyelenggaraan dan pelaksanaan kebijakan-kebijakan pemerintah yang pada umumnya berupa peraturan perundang-undangan sebagian besar terletak pada administrasi negara.

2.1.4 Teori Organisasi

Secara sederhana organisasi dapat diartikan sebagai suatu kesatuan yang merupakan wadah atau sarana untuk mencapai berbagai tujuan atau sasaran organisasi memiliki banyak komponen yang melandasi diantaranya terdapat banyak orang, tata hubungan kerja, spesialis pekerjaan dan kesadaran rasional dari anggota sesuai dengan kemampuan dan spesialisasi mereka masing-masing.

Berikut ini peneliti akan kemukakan beberapa pengertian organisasi menurut para ahli. Menurut **Robbins (1994: 4)** mengatakan, bahwa:

“Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.”

Selanjutnya **Hasibuan (2011:120)** memberikan pengertian organisasi sebagai berikut:

“Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu.”

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah suatu wadah yang terdiri dari unsur manusia yang saling bekerja sama dan saling menguntungkan untuk kepentingan bersama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Ciri-ciri organisasi dikemukakan Ferland yang dikutip oleh **Handyaningrat (1985:3)** sebagai berikut :

- 1. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal**
- 2. adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan (interdependent part) yang merupakan kesatuan usaha / kegiatan**
- 3. Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya / tenaganya**
- 4. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan**
- 5. Adanya suatu tujuan**

Organisasi selain dipandang sebagai wadah kegiatan orang juga dipandang sebagai proses, yaitu menyoroti interaksi diantara orang-orang yang menjadi anggota organisasi. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumberdaya manusia yang saling berinteraksi dan mengembangkan organisasi yang bersangkutan. Organisasi dalam meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam rangka mengoptimalkan kinerja pegawai tidak terlepas dari pemberdayaan potensi yang ada.

Unsur-unsur administrasi menurut **Anggara (2012:29)**, menyebutkan :

- 1. Organisasi**, yaitu wadah bagi segenap kegiatan usaha kerja sama.
- 2. Manajemen**, yaitu kegiatan menggerakkan sekelompok orang dan mengerahkan fasilitas kerja. Meliputi perencanaan, pembuatan keputusan, pembimbingan, pengoordinasian, pengawasan, penyempurnaan dan perbaikan tata struktur dan tata kerja.
- 3. Komunikasi**, yaitu penyampaian berita dan pemindahan buah pikiran dari seseorang kepada yang lainnya dalam rangka terwujudnya kerjasama.
- 4. Kepegawaian**, yaitu pengaturan dan pengurusan pegawai yang diperlukan.
- 5. Keuangan**, yaitu pengolahan segi-segi pembiayaan dan pertanggungjawaban keuangan.
- 6. Perbekalan**, yaitu perencanaan, pengadaan dan pengaturan pemakaian barang-barang keperluan kerja.
- 7. Tata Usaha**, yaitu penghimpunan, pencatatan, pengolahan, pengiriman dan penyimpanan berbagai keterangan yang diperlukan.
- 8. Hubungan Masyarakat**, yaitu perwujudan hubungan yang baik dan dukungan dari lingkungan masyarakat terhadap usaha kerjasama.

Setiap organisasi didalamnya terdapat manajemen, sekecil apapun bentuk organisasi itu. Tanpa adanya manajemen organisasi tidak akan berjalan sebagaimana yang diharapkan dan tanpa proses manajemen maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

2.1.5 Teori Manajemen

Menurut **Sondang P. Siagian** yang dikutip **Ulbert Silalahi** dalam bukunya studi Ilmu Administrasi (2013:137) menyatakan bahwa “manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.”

Definisi diatas mengatakan bahwa manajemen merupakan kemampuan atau suatu keterampilan yang dilakukan melalui kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan bersama dalam organisasi.

Sedangkan menurut **Harold and Cyril O'Donnel** dalam **Mariane (2018)** manajemen merupakan usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain

Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, pengarahan, dan pengendalian.

Menurut **Massie** yang dikutip **Azhar Arsyad (2002:1)** mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah suatu proses dimana kelompok secara kerjasama mengarahkan tindakan atau kerjanya untuk mencapai tujuan bersama. Proses tersebut mencakup teknik-teknik yang digunakan atau aktifitas orang lain menuju tercapainya tujuan bersama.”

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk merencanakan, mengatur, mengelola, dan mengawasi jalannya suatu kegiatan atau pelaksanaan sehingga tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan optimal.

2.1.6 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*

Sedarmayanti (2007:13) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik untuk menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring,

melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia yang Dikutip oleh **Malayu S.P Hasibuan (2012:10)** ialah “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut **Edwin B. Flippo (2013:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pengembangan dan pemanfaatan personel bagi pencapaian yang efektif mengenai sasaran dan tujuan-tujuan individu, organisasi, masyarakat, nasional dan internasional.

Selain itu, menurut **Winardi dalam Fransisca (2014:3)** Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan orang-orang yang berada daalam suatu organisasi dengan maksud membantu tercapainya tujuan yang diinginkan organisasi

Menurut **Schuler** dalam buku **Sutrisno (2009:4)** mengemukakan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan ebberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Sehingga dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pendekatan terhadap manajemen manusia untuk mengembangkan dan memelihara kinerja organisasi sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.7 Teori Motivasi

Menurut **J.E.Ormrod (2009:101)** dalam buku **psikologi pendidikan** mendefinisikan motivasi sebagai keadaan internal yang membangkitkan kita untuk bertindak, mendorong kita ke arah tertentu dan membuat kita tetap terlibat dalam kegiatan tertentu. Sedangkan menurut **William G Scott** mendefinisikan motivasi adalah proses merangsang orang untuk tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Motivasi menurut Sopiaah (2008:179) dalam buku **perilaku organisasi** adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil yang dimaksud bias berupa produktifitas, kehadiran atau perilaku kerja kreatif lainnya. Sedangkan menurut **Hasibuan (2012:143)** motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upanyanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi menurut **Dr. H Hamzah B. Uno, Mpd. (2017:1)** dalam buku **Analisis Di Bidang Pendidikan** adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertingkah laku, dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan dalam dirinya. **McDonald** dalam **Soemanto (2010:206)** menyatakan bahwa motivasi adalah suatu perubahan tenaga di dalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi dalam usaha untuk mencapai tujuan. Terdapat tiga unsur penting yang menjadi sebuah motivasi, yaitu:

1. Bahwa motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada setiap diri manusia. Perkembangan motivasi itu akan membawa beberapa perubahan sistem neurofisiologis yang ada dalam organisme manusia, dan penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik manusia.
2. Motivasi ditandai dengan munculnya rasa/feeling, efeksi seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia.
3. Motivasi ditandai dengan reaksi-reaksi tujuan. Jadi motivasi dalam hal ini sebenarnya merupakan respon dari suatu aksi, yakni tujuan. Motivasi memang muncul dari dalam diri manusia, akan tetapi munculnya akan menjadi suatu rangsangan atau dorongan oleh adanya unsur yang tertentu, dalam hal ini yaitu tujuan.

Dari beberapa pengertian yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian motivasi ialah suatu keinginan untuk mencapai tujuan dengan adanya dorongan dari faktor-faktor tertentu yang memberikan rangsangan, sehingga muncul rasa kemauan yang kuat untuk melakukan kegiatan tertentu. Sebagai contoh ketika kita dihadapkan dengan suatu pekerjaan dan pekerjaan tersebut terdapat imbalan berupa uang, maka motivasinya akan meningkat karena faktor uang tersebut sebagai pemicunya. Oleh sebab itu motivasi dianggap sebagai hal yang menjadi dasar seseorang dalam melakukan sesuatu, apabila tidak ada motivasi maka seseorang akan enggan untuk melakukan suatu kegiatan.

Motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dipicu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan,

hal tersebut di jabarkan oleh **Mathis dan Jackson (2001)** dalam **Harry Murti (2013:3)**. Pada teori ini, Maslow juga mengklasifikasikan kebutuhan manusia yang diurutkan menjadi lima kategori. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas:

- a. Fisiologis, antara lain kebutuhan yang bersifat fisik atau yang dibutuhkan dalam kesehariannya seperti sandang, pangan, papan dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, seseorang perlu merasa aman atas dirinya atau orang disekitarnya sehingga terhindar dari kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, antara lain kasih sayang, rasa saling memiliki, diterima-baik, persahabatan.
- d. Penghargaan, seseorang perlu penghargaan sebagai penguatan. Hal tersebut mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- e. Aktualisasi Diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

Menurut **Hasibuan** dalam (**Kurniasari, 2018**) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Mengefektikan pengadaan karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
10. Meningkatkan kinerja karyawan
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku
12. Meningkatkan kinerja karyawan

Sedangkan menurut **Robbins dalam Almustofa (2015)** Indikator yang digunakan untuk mengukur untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

- 1. Penghargaan**
- 2. Hubungan sosial**
- 3. Kebutuhan hidup**
- 4. Keberhasilan dalam bekerja**

2.1.8 Teori Disiplin Kerja

Dalam kehidupan sehari-hari dan organisasi, dimana pun individu berada, selalu dibutuhkan aturan-aturan dan ketentuan-ketentuan yang selalu mengatur atau membatasi kegiatan dan perilakunya. Dengan disiplin kerja pegawai yang tinggi maka akan tinggi pula produktivitas kerja di dalam kehidupan sehari-hari dan organisasi dan dapat mempermudah dalam proses pencapaian tujuan. Untuk memperjelas, penulis akan mengungkapkan beberapa definisi disiplin kerja menurut para ahli sebagai berikut:

Sedarmayanti (2008:381) menyatakan disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau menghukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan menurut **Sutrisno (2017)** disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala normal peraturan yang berlaku di organisasi.

Selanjutnya **Afandi (2018)** mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, disiplin merupakan sikap dan kesadaran yang dimiliki individu yaitu taat dan patuh kepada norma dan aturan yang berlaku. Untuk melengkapi pengertian disiplin di atas maka penulis mengutip pendapat lain yaitu disiplin menurut **Bejo Siswanto (2010:291)** yaitu “Suatu sikap

menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.”

Dari definisi tersebut, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap atau perilaku seseorang memperlihatkan kepatuhan, ketaatan, dan ketertiban kepada peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku dan bersedia menerima hukuman apabila melanggar aturan tersebut.

Menurut **Agustini (2011)** menyatakan indikator disiplin adalah sebagai berikut:

- 1. Tingkat kehadiran**
- 2. Ketaatan pada atasan**
- 3. Kesadaran bekerja**
- 4. Tanggung jawab**

2.1.9 Teori Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan dan dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Kinerja Pegawai secara etimologi, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata to perform yang mempunyai beberapa masukan (entries), yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang. Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empirik (2012:102)** adalah sebagai berikut: Kinerja adalah gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Definisi di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan sebuah tingkat pencapaian dalam suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut **Bernardin** yang dikutip **Sedarmayanti (2017:285)** mendefinisikan kinerja sebagai berikut: Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu, kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku.

Definisi tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan sebuah hasil atas sebuah pekerjaan tertentu yang bentuknya merupakan sebuah catatan bukan karakter sifat atau perilaku.

Menurut **Prawirosentono** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empirik (2012:103)** yaitu: Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) yang dikutip oleh Iwan Satibi dalam bukunya *Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empirik* (2012:102) adalah sebagai berikut:

Kinerja adalah gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Definisi di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan sebuah tingkat pencapaian dalam suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut **Bernardin** yang dikutip **Sedarmayanti** (2017:285) mendefinisikan kinerja sebagai berikut: Kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu, kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku.

Definisi tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan sebuah hasil atas sebuah pekerjaan tertentu yang bentuknya merupakan sebuah catatan bukan karakter sifat atau perilaku.

Menurut **Prawirosentono** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empirik** (2012:103) yaitu: Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab

masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut **Mengkunegara (2017:75)** Indikator-indikator kinerja pegawai adalah:

- 1. Kualitas kerja**
- 2. Kuantitas kerja**
- 3. Kendala kerja**
- 4. Sikap kerja**

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hal yang dilakukan oleh pegawai dan akan menunjukkan keberhasilan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.

2.1.10 Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan sehingga disebabkan karena motivasi yang baik akan berdampak sangat positif untuk kinerja pegawai dan organisasi. Apabila motivasi tidak diberikan dengan baik maka akan berakibat penurunan kinerja pegawai yang bekerja di organisasi.

Menurut **(Ryadi, 2011)** motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga dengan adanya pemberian motivasi dapat menciptakan kegairahan atau semangat kerja pegawai demi upaya untuk meningkatkan kepuasan secara individu dalam mencapai tujuan organisasi didalam organisasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam memberikan nilai, merekomendasikan serta menyampaikan hasil kerja yang ada hubungannya

dengan pekerjaan organisasi agar pegawai lebih disiplin dalam jam kerja, sebab hal ini sangat berdampak positif bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut **Afandi (2018)** mengemukakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sebab setiap manajer selalu berusaha agar parobawahannya mempunyai disiplin sehingga dapat menciptakan kinerja yang baik untuk menciptakan tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja yang sangat baik bisa menjamin pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga dengan adanya disiplin kerja akan menjamin kenyamanan dan kesadaran setiap pegawai kepada tugas yang diberikannya.

Menurut **Ayer (2016)** menunjukkan bahwa variabel tidak terikat motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pegawai dapat memiliki tanggung jawab sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

2.1.11 Definisi Operasional Teori

Pengaruh positif merupakan dimana suatu keadaan yang mempengaruhi atau menunjukkan Motivasi dan Disiplin Kerja (X) berdampak pada Kinerja Pegawai (Y) secara searah, dimana Motivasi dan Disiplin diukur dengan menitik beratkan pada pengaruh yang diterima oleh pegawai.

Motivasi adalah suatu keinginan untuk mencapai tujuan dengan adanya

dorongan dari faktor-faktor tertentu yang memberikan rangsangan, sehingga muncul rasa kemauan yang kuat untuk melakukan kegiatan tertentu.

Disiplin Kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

2.2 Kerangka Berpikir

Berdasarkan latar belakang, untuk membahas masalah dan pemecahannya, sehingga perlu dibuat asumsi dasar yang digunakan sebagai landasan teori. Untuk lebih jelasnya peneliti akan mengemukakan landasan teori yang relevan dengan permasalahan yang akan dibahas, sehingga dapat mengarahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian.

Menurut Robbins dalam Almustofa (2015) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut:

- 1. Penghargaan**
- 2. Hubungan sosial**
- 3. Kebutuhan hidup**
- 4. Keberhasilan dalam bekerja**

Variabel disiplin menurut **Agustini (2011)** menyatakan indikator disiplin adalah sebagai berikut

- 1. Tingkat kehadiran**
- 2. Ketaatan pada atasan**
- 3. Kesadaran bekerja**
- 4. Tanggung jawab**

Untuk melihat dan mengukur kinerja pegawai dari pendapat **Mitchell yang dikutip sedarmayanti (2017:51)** yang mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut:

- 1. Kualitas kerja**
- 2. Ketepatan waktu**
- 3. Inisiatif**
- 4. Kemampuan**
- 5. Komunikasi**

Sehingga hal ini membuktikan bahwa motivasi dan disiplin kerja harus ditingkatkan untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran diatas, maka disusun gambar pemikiran tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebagai berikut:

2.3 Hipotesis

Hipotesis dari penelitian adalah diduga adanya pengaruh: “Adanya pengaruh dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”.

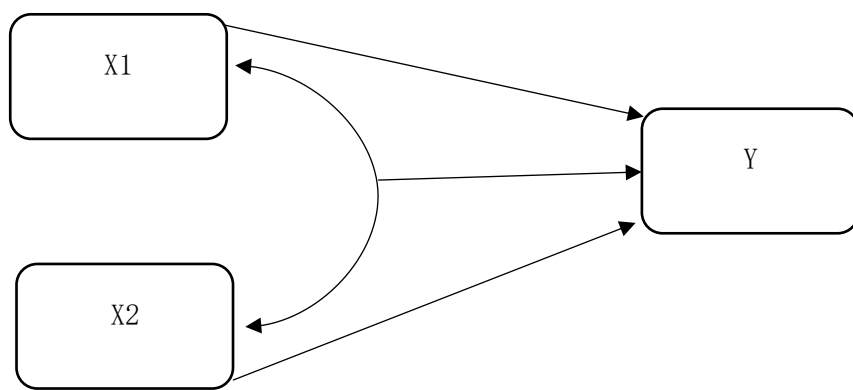
Pengukuran variabel penelitian menggunakan skala ordinal serta mencari korelasi menggunakan Rank Spermans, sebagai berikut:

- a. H_1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Sukabumi
- b. H_2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Sukabumi

- c. H_3 : Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi, Perindustrian, dan Perdagangan Kota Sukabumi

Berikut uraian paradigma :



Keterangan gambar :

X1 = Motivasi

X2 = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Pegawai