

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia memegang peranan penting. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama jalannya sebuah organisasi. Keberhasilan organisasi sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang tidak kompeten akan menghambat berfungsinya organisasi. Organisasi diharapkan mampu meningkatkan sumber daya manusia guna mengoptimalkan tujuan organisasi. Hal penting dalam peningkatan organisasi, dapat dilihat dari kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Organisasi perlu memperhatikan kinerja sumber daya manusia, yaitu kinerja pegawainya karena kinerja yang baik tidak tercipta begitu saja melainkan organisasi perlu memperhatikannya.

Vural et al (dalam Karina & Ardana, 2020:488), mengemukakan kinerja pegawai sebagai pencapaian dari kerja yaitu berupa hasil kerja seseorang terhadap tugas yang diberikan yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dan motivasi yang dimiliki. Kinerja sebagai perwujudan kerja pegawai yang dapat dilihat baik secara kualitas dan kuantitas. Pegawai dituntut untuk dapat memberikan kontribusi kinerja yang optimal. Bahwa kinerja pegawai yang baik dapat menjadi langkah menuju tercapainya tujuan organisasi.

Upaya meningkatkan kinerja pegawai yang optimal menjadi tantangan manajemen organisasi, karena keberhasilan dalam tercapainya tujuan organisasi ada pada

kinerja pegawainya. Rendahnya kinerja pegawai dapat menjadi masalah yang dapat menghambat jalannya kinerja organisasi dalam mencapai tujuan. Kinerja erat kaitannya dengan hasil yang dicapai. Hasil kinerja yang dicapai sertiap pegawai berbeda-beda. Setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan, disiplin dan motivasi masing masing dalam mengerjakan tugasnya.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes sebagai salah satu organisasi publik yang bertanggung jawab mengelola administrasi dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kependudukan di Kabupaten Brebes. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintah daerah Kabupaten Brebes di bidang pelayanan administrasi kependudukan seperti dokumen akta kelahiran, kartu keluarga (KK), akta pernikahan hingga pelayanan KTP. Sebagai organisasi publik, Dinas Kepndudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat secara optimal. Upaya dalam memberikan pelayanan yang optimal harus diikuti oleh kinerja pegawai yang optimal. Hal ini berkaitan dengan paradigma administrasi publik, yaitu melihat pelayanan publik sebagai hak masyarakat yang harus dipenuhi oleh pemerintah.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes dalam melaksanakan tugasnya yaitu pemenuhan pelayanan administasi kepada masyarakat diketahui masih mengalami kendala pada kinerja dalam pemberian pelayanan. Dibuktikan melalui penilaian dari *Google review* terkait pelayanan yang diberikan:

Gambar 1.1
Rating Pelayanan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten



Sumber : *Google Review*

Berdasarkan gambar 1.1, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes mendapat penilaian dari masyarakat dengan rating yang rendah yaitu 2,2 dari 5. Dapat dikatakan bahwa masih banyak masyarakat yang belum puas bahkan merasa kecewa terhadap pelayanan yang diberikan. Adapun sebagian besar penilaian yang diberikan berisi keluhan pada kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan. Berikut beberapa keluhan masyarakat yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang diperoleh dari ulasan masyarakat di *Google Review*:

Tabel 1.1
Keluhan Masyarakat terhadap Kinerja Pelayanan Dinas Kependudukan dan
Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes

No.	Keluhan
1.	Pelayanan kurang beres, mau legalisir harus menunggu lama padahal sudah masuk jam kerja.
2.	Pelayanan lama, petugas tidak stand by selama jam kerja.
3.	Pelayanan buruk, petugas izin istirahat dari jam 11.30 WIB sampai jam 13.15 WIB belum juga selesai.
4.	Dari jam 11.50 WIB petugas sudah tidak ada di tempat dan baru datang kembali jam 13.20 WIB.
5.	Waktu istirahat tidak jelas, banyak petugas pulang ke rumah saat jam istirahat dan terlambat kembali ke kantor sehingga pelayanan terganggu.
6.	Pelayanan sangat buruk, petugas selalu tidak ada di tempat.
7.	Pelayanan sangat tidak profesional.
8.	Petugas dan pelayanannya tidak ramah.
9.	Pelayanan minim dan terlalu lelet
10.	Pelayanan buruk, sudah datang dari jam 09.00 WIB disuruh menunggu lagi jam 13.00 sampai 15.00. Alasannya petugas yang bertugas tidak ada.
11.	Buat apa ada nomer whatsapp pelayanan tidak bisa dihubungi, pegawai yang bekerja asal asalan
12.	Pelayanan pengaduan tidak direspon sama sekali
13.	Pelayanan tidak efisien selalu dipersulit
14.	Pelayanan hari jumat tutup jam 11.00 WIB tapi kenyataan jam 10.30 WIB sudah tidak bisa mengambil antrian
15.	Pelayanan buruk, website eror tidak bisa diakses

Sumber : *Google Review*

Tabel 1.1, diatas berisi keluhan yang dituliskan oleh masyarakat terkait ketidakpuasan dan kekecewaan pada kinerja pegawai. Permasalahan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes dalam pemberian pelayanan dinilai lamban dan kurang responsif. Maka dari itu, pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes perlu mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti diantaranya disiplin dan motivasi kerja.

Pemilihan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes sebagai tempat penelitian, didasarkan pada kondisi di lapangan atas keluhan masyarakat pada kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes. Diketahui kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes tidak hanya dilakukan oleh pegawai tetap atau Pegawai Negeri Sipil (PNS), akan tetapi terdapat kinerja pegawai lainnya dengan status Tenaga Harian Lepas (THL) sebanyak 87 pegawai yang mana jumlahnya melebihi jumlah pegawai tetap atau pegawai negeri sipil yang berjumlah 27 pegawai. Hal ini membuat penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana kinerja dari tenaga harian lepas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes serta faktor faktor apa saja yang turut mempengaruhi capaian kinerja tenaga harian lepas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes dalam upaya menciptakan kinerja yang baik perlu memperhatikan adanya faktor faktor yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga harian lepas. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja tenaga harian lepas, salah satunya yaitu disiplin kerja. Menurut Edy Sutrisno (dalam Sumadhinata, 2018:2), mengatakan disiplin kerja adalah perilaku atau tindakan yang sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan untuk mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku. Adanya disiplin kerja dalam sebuah organisasi dapat dijadikan sebagai sarana penerapan manajemen untuk memperkuat organisasi. Sehingga dapat dikatakan disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja

tenaga harian lepas. Tingkat disiplin kerja tenaga harian lepas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes dapat dilihat dari tabel absensi berikut:

Tabel 1.2
Absensi kehadiran Tenaga Harian Lepas (THL)
(Bulan Februari-April 2022)

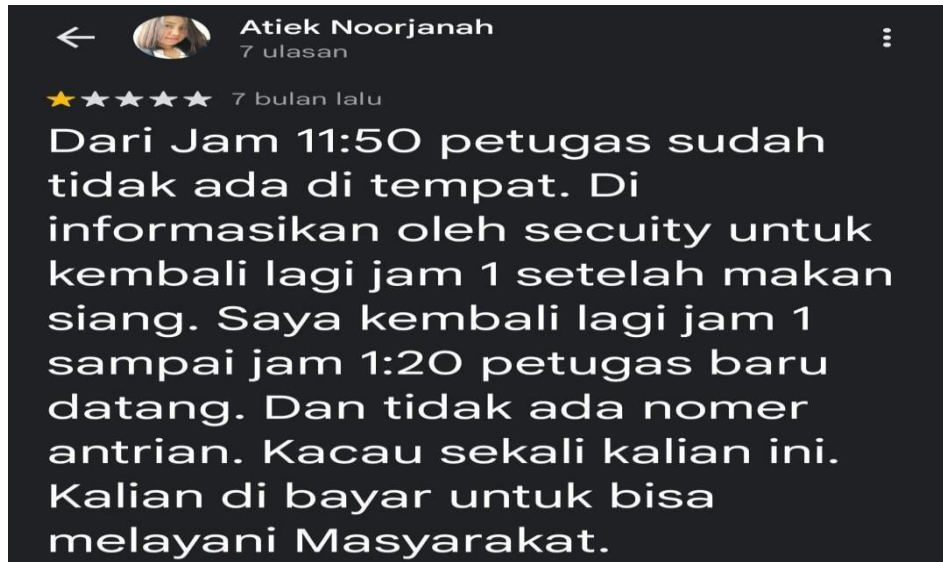
Tahun 2022	Jumlah Pegawai	Total Absen
Februari	83	143
Maret	82	49
April	90	181

Sumber: Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

Berdasarkan tabel 1.2, terlihat cukup banyak tenaga harian lepas yang absen atau tidak hadir dalam bekerja. Hasil pengamatan penulis bahwa permasalahan yang terjadi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes merujuk pada permasalahan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh disiplin kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adriansyah dan Wulansari (2019:5551), menunjukkan terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka akan mengakibatkan semakin meningkatnya kinerja pegawai.

Permasalahan yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes yaitu banyaknya pegawai yang tidak disiplin. Banyak tenaga harian lepas yang absen atau tidak hadir dalam bekerja, meninggalkan jam kerja sebelum waktunya dan terlambat kembali ke tempat kerja. Hal ini dibuktikan melalui ulasan yang diberikan masyarakat melalui *Google Review* berikut:

Gambar 1.2
Keluhan Masyarakat tentang Petugas yang Terlambat



Sumber : *Google Review*

Berdasarkan gambar 1.2, bahwa petugas operator pelayanan di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes yang terlihat belum disiplin. Operator operator yang bertugas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes, sebagian besar berstatus Tenaga Harian Lepas (THL) yang diketahui masih rendah tingkat kedisiplinannya.

Upaya penting lainnya dalam meningkatkan kinerja Tenaga Harian Lepas dapat dilakukan melalui motivasi. Esthi & Marwah (2020:132), berpendapat bahwa motivasi kerja dijadikan sebagai sesuatu yang dapat memacu pegawai untuk dapat bersikap dan berperilaku yang dapat memberikan rasa puas demi tercapainya kebutuhan pegawai. Motivasi kerja merupakan upaya positif untuk mengarahkan pegawai agar berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Parshetty (2019:490), menunjukkan bahwa jika pegawai

termotivasi secara positif maka dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi untuk mencapai tujuan organisasi. Artinya motivasi dapat menjadi penggerak untuk membangkitkan semangat kerja pada diri pegawai dalam memberikan hasil dan kontribusi yang maksimal kepada organisasi.

Permasalahan terkait motivasi terjadi pada kinerja tenaga harian lepas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes, yaitu pegawai masih belum mampu bekerja secara maksimal sesuai dengan pekerjaannya. Dapat dilihat dari kinerja tenaga harian lepas sebagai operator dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dinilai masih lamban dan kurang responsif.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes masih mengalami permasalahan terkait kinerja pegawai terutama kinerja tenaga harian lepas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Permasalahan kinerja tenaga harian lepas selain rendahnya disiplin kerja, salah satu faktor lainnya juga dapat disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja pada tenaga harian lepas yang menyebabkan kurangnya kinerja tenaga harian lepas.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes diketahui masih rendah terkait kebutuhan akan kekuasaan tenaga harian lepas. Sub bagian perencanaan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes mengatakan bahwa pegawai dengan status Tenaga Harian Lepas tidak memiliki kesempatan mendapatkan promosi untuk menduduki posisi tertentu.

Tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja yang masih rendah dapat mempengaruhi kinerja Tenaga Harian Lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Kabupaten Brebes. Sebagaimana diketahui pelayanan administrasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes sebagian besar dilaksanakan oleh tenaga harian lepas. Maka dari itu, Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes perlu memperhatikan tingkat disiplin kerja dan motivasi kerja tenaga harian lepas guna mencapai pelayanan kependudukan yang optimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan, bahwa kinerja Tenaga Harian Lepas (THL) dapat di pengaruhi faktor-faktor seperti disiplin kerja dan motivasi kerja. Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengetahui apakah terdapat **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tenaga Harian Lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes”**

1.2 Perumusan Masalah

- 1) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes?.
- 2) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes?.
- 3) Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes?

1.3 Tujuan Penelitian

- 1) Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja tenaga harian lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

- 2) Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.
- 3) Mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- 1) Bagi akademis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi keilmuan administrasi publik serta menambah pemahaman terkait peningkatan kinerja pegawai, disiplin dan motivasi kerja yang dapat dijadikan referensi atau bahan rujukan dalam penelitian.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- 1) Bagi Penulis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi alat untuk mempraktekkan teori-teori yang diperoleh selama di perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman mengenai disiplin kerja, motivasi kerja dan peningkatan kinerja pegawai.

- 2) Bagi Organisasi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan masukan kepada organisasi mengenai peningkatan kinerja pegawai melalui faktor disiplin kerja dan motivasi

kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

3) Bagi penelitian selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat sebagai sumber referensi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian mengenai topik yang sama dengan penelitian ini.

1.5 Kerangka Teori

Tabel 1. 3
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tujuan	Teori & Metode	Hasil Penelitian
1.	Fatmah Bagis, Bima Cinintya Pratama, Alfato Yusnar Kharismasyah. (2019:16)	Menganalisis pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Institusi Pendidikan yang ada di Purwokerto	Teori: Disiplin kerja Komitmen kerja Kepuasan kerja Kinerja Metode: Kuantitatif	Menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2.	Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang, Yusron Rozzaid.	Menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya	Teori: Disiplin kerja Budaya kerja Lingkungan kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan

No	Peneliti	Tujuan	Teori & Metode	Hasil Penelitian
	(2018:176)	organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso.	Kinerja Metode: Kuantitatif	lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Semua variabel bebas memberikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, disiplin kerja memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.
3.	Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufik Lesmana, Lukman Hakim Siregar (2019:665)	Menganalisis seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	Teori: Kompetensi Disiplin kerja Kinerja Metode: Kuantitatif	Menunjukkan bahwa kompetensi sebagian terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

No	Peneliti	Tujuan	Teori & Metode	Hasil Penelitian
				Pangkalan Khusus Kelas I di Kantor Imigrasi. Koefisien determinasi yang diperoleh R Square sebesar 0,790 atau 79%, sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhatikan dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompensasi, kepuasan kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan variabel lainnya.
4.	Harry Adriansyah, Puspita Wulansari (2019:5551)	Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja pada karyawan outsourcing Telkom Witel Medan.	Teori: Disiplin kerja Kinerja Metode : Kuantitatif	Menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja maka akan mengakibatkan semakin meningkatnya kinerja karyawan.
5.	Andini Dwi Saputri, Susi Handayani, Muhammad Kurniawan DP (2021:25)	Menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang.	Teori: Disiplin kerja Insentif Kinerja Metode: Kuantitatif	Membuktikan bahwa secara parsial baik disiplin kerja maupun pemberian insentif masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi, secara simultan disiplin

No	Peneliti	Tujuan	Teori & Metode	Hasil Penelitian
				<p>kerja dan pemberian insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Fakta ini bermanfaat bagi PT Putra Karisma Palembang. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan harus mempertimbangkan faktor disiplin kerja dan pemberian insentif secara bersama-sama.</p>
6.	Muhammad Fauzi (2020:72)	Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia.	<p>Teori: Disiplin kerja Motivasi Pengembangan karir Kinerja</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	<p>Hasil perhitungan diperoleh nilai F hitung $48,151 > F$-tabel $2,70$ artinya Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. SAMI. Berdasarkan nilai Adjusted R square $0,579$. Ini menunjukkan bahwa dengan menggunakan variabel independen disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar $57,9\%$</p>

No	Peneliti	Tujuan	Teori & Metode	Hasil Penelitian
7.	K.M. Oktaviyani, P.I. Rahmawati, I.P.G. Parma. (2020:93)	Menganalisis hubungan pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa.	<p>Teori: Kemampuan Motivasi kerja Kinerja</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina, kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina.
8.	Purnawijaya (2019:1)	Menguji pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan.	<p>Teori: Disiplin kerja Fasilitas kerja Kinerja</p> <p>Metode: Kuantitatif</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya.
9.	Kurnia Firmanda Widyanti, Agus	Mengetahui besaran	<p>Teori: Motivasi</p>	Bahwa variabel motivasi kerja dan

No	Peneliti	Tujuan	Teori & Metode	Hasil Penelitian
	Maolana Hidayat(2021:1458)	pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes	Kinerja Metode: Kuantitatif	kinerja pegawai menghasilkan pengaruh positif dan signifikan. Motivasi kerja memberikan pengaruh sebesar 47,8% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya 52,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
10.	Shintya Nur Aini dan Freddrick Tiagita P (2020:81)	Mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT Bintang Kemakmuran cabang Hankam-Bekasi.	Teori: Lingkungan kerja Motivasi Kinerja Metode: Kuantitatif	Bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Pertama Fatmah Bagis, dkk (2019:16) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Institusi Pendidikan yang ada di

Purwokerto. Hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatmah Bagis, dkk (2019:16) adalah pada lokasi dan variabel yang digunakan. Penelitian saya menggunakan variabel kinerja pegawai, disiplin dan motivasi kerja. Sedangkan penelitian diatas tidak menggunakan teori motivasi melainkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Nico Harumanu Feel, dkk (2018:176) pernah melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nico Harumanu Feel, dkk (2018:176) adalah pada lokasi penelitian dan variabel yang digunakan. Penelitian saya menggunakan variabel kinerja pegawai, disiplin dan motivasi kerja. Sedangkan penelitian diatas tidak menggunakan variabel motivasi melainkan budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Muhammad Andi Prayogi, dkk (2019:665) melakukan kajian tentang seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil kajian menunjukkan bahwa kompetensi sebagian terbukti memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan

terhadap kinerja pegawai Pangkalan Khusus Kelas I di Kantor Imigrasi. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Andi Prayogi, dkk (2019:665) adalah pada lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan Adriansyah dan Wulansari (2019:5551) tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus pada Outsourcing Telkom Witel Medan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin pada kinerja karyawan outsourcing Telkom Witel Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian yang dilakukan oleh Adriansyah dan Wulansari (2019:5551) adalah pada lokasi dan variabel penelitian. Penelitian saya menggunakan variabel kinerja pegawai, disiplin dan motivasi kerja. Sedangkan penelitian diatas hanya meneliti variabel kinerja dan disiplin kerja.

Muhammad Fauzi (2020:72) meneliti tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia. Hasil penelitian bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. SAMI. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzi (2020:72) adalah pada lokasi penelitian. dan variabel penelitian. Penelitian saya hanya menggunakan variabel kinerja pegawai, disiplin dan motivasi kerja. Sedangkan penelitian diatas meneliti variabel variabel pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Oktaviyani, dkk (2020:93) meneliti pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Nugraha Lovina Seaview Resort & Spa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Nugraha Lovina. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviyani, dkk (2020:93) adalah pada lokasi penelitian dan variabel yang digunakan. Penelitian saya menggunakan variabel kinerja pegawai, disiplin waktu dan motivasi kerja. Sedangkan penelitian diatas tidak menggunakan variabel disiplin melainkan kemampuan kerja.

Purnawijaya (2019:1) melakukan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Sedangkan variabel fasilitas tidak berpengaruh signifikan, namun memiliki arah pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada Kedai 27 di Surabaya. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian yang dilakukan oleh Nopitasari (2020:14) adalah pada lokasi penelitian dan variabel yang digunakan. Penelitian saya menggunakan variabel kinerja pegawai, disiplin dan motivasi kerja. Sedangkan penelitian diatas tidak menggunakan variabel motivasi melainkan fasilitas kerja.

Kurnia dan Agus (2021:1458) melakukan penelitian tentang besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Brebes. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel

motivasi kerja dan kinerja pegawai menghasilkan pengaruh positif dan signifikan. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurnia dan Agus (2021:1458) adalah pada lokasi dan variabel yang digunakan. Penelitian saya menggunakan variabel kinerja pegawai, disiplin dan motivasi kerja. Sedangkan penelitian diatas hanya meneliti variabel kinerja dan motivasi kerja.

Shintya dan Freddrick (2020:81) melakukan penelitian tentang lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial di PT Bintang Kemakmuran cabang Hankam-Bekasi. Tujuan dari penelitian ini untuk menilai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja karyawan. Temuan utama dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja dan motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian yang dilakukan oleh Shintya dan Freddrick (2020:81) adalah pada lokasi dan variabel penelitian. Penelitian saya menggunakan variabel kinerja pegawai, disiplin dan motivasi kerja. Sedangkan penelitian diatas tidak menggunakan variabel disiplin melainkan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dikemukakan pada tabel 1.4, disimpulkan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai macam variabel yaitu diantaranya kemampuan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, lingkungan kerja, budaya kerja, kepuasan, kompetensi dan insentif. Pada penelitian ini penulis menggunakan variabel terikat yaitu disiplin dan motivasi kerja serta variabel bebas yaitu kinerja pegawai. Hal yang membedakan dengan penelitian

sebelumnya adalah pada penelitian ini akan menguji pengaruh pada variabel disiplin dan motivasi secara bersamaan terhadap kinerja pegawai. Adapun kinerja pegawai dalam penelitian ini difokuskan pada pegawai dengan status Tenaga Harian Lepas (THL). Di dalam penelitian penelitian yang sudah dilakukan bahwa faktor disiplin dan motivasi masing masing terbukti berperan penting dalam mendorong kinerja pegawai. Dengan adanya hasil penelitian penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, maka dapat digunakan penulis sebagai acuan untuk memperkuat hipotesis yang digunakan.

1.5.2 Paradigma Administrasi Publik

1.5.2.1 Dikotomi Politik-Administrasi (1900-1926)

Frank J Goodnow dan Leonard D. White Frank J Goodnow dan Leonard D White dalam bukunya *Politics and Administration* menyatakan bahwa pemerintah memiliki 2 fungsi pokok berbeda yaitu :

- 1) Fungsi politik yang melahirkan kebijaksanaan atau keinginan negara yang memusatkan perhatiannya kepada kehendak rakyat.
- 2) Fungsi administrasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan negara. Melalui pemberian perhatian pada pelaksana implementasi kebijakan. Badan yudikatif membantu badan legislatif karena setiap kebijakan selalu berkaitan dengan hukum, badan eksekutif secara terpisah dan apolitis dalam melaksanakan kebijakan. Orang orang yang duduk di eksekutif sebaiknya orang yang tidak berkaitan dengan kepentingan politik.

Administrasi negara memperoleh legitimasi akademiknya melalui Pengantar Studi Administrasi Publik oleh Leonard D White yang dengan tegas menegaskan bahwa politik tidak boleh mengganggu administrasi, dan bahwa administrasi negara harus menjadi studi ilmiah yang bebas nilai.

1.5.2.2 Prinsip-Prinsip Administrasi Negara (1927-1937)

Tokoh Gulick dan Urwick, F.W. Taylor, Henry Fayol, Mary Parker Follet, dan Willoughby. Fase administrasi ini ditandai dengan adanya berbagai kontribusi dari bidang lain seperti industri dan manajemen, berbagai bidang tersebut berdampak besar pada munculnya prinsip-prinsip administrasi. Paradigma kedua ini terdapat pengaruh manajemen klasik atau ilmiah menurut F.W Taylor yang dituangkan dalam 4 prinsip dasar yaitu:

- 1) Mengembangkan ilmu manajemen sejati untuk memperoleh kinerja terbaik.
- 2) Melakukan proses seleksi pegawai ilmiah agar mereka bisa bertanggungjawab dengan kerjanya
- 3) Perlunya ada pendidikan dan pengembangan pada pegawai secara ilmiah
- 4) Perlunya kerjasama antara pegawai dan atasan (prinsip management ilmiah Taylor).

Dilakukan penyempurnaan oleh Fayol (POCCC) dan Gullick dan Urwick (POSDCORB). Terdapat prinsip manajemen yang dituangkan dalam POSDCORB yaitu (*Planning, Organizing, Staffing, Directing, Coordinating, Reporting, dan Budgeting*) yang dapat diterapkan dimana saja termasuk di organisasi pemerintah.

1.5.2.3 Administrasi Negara Sebagai Ilmu Politik (1950 1970)

Menurut Herbert Simon (*The Poverb Administration*) bahwa POSCORB tidak menjelaskan apa yang harus dilakukan administrator publik, terutama dalam mengambil keputusan. Kritik Simon menghidupkan kembali perdebatan tentang dikotomi antara administrasi dan politik. Morstein-Mark (*Element Of Public Administration*) kembali mempertanyakan pemisahan politik dan ekonomi sebagai sesuatu yang tidak realistis dan mustahil.

Paradigma ini menerapkan suatu usaha untuk menetapkan kembali hubungan konseptual administrasi, yaitu kembali pada ilmu politik. Terdapat perkembangan baru pada paradigma ini yaitu timbulnya studi perbandingan dan pembangunan administrasi sebagai bagian dari administrasi negara.

1.5.2.4 Administrasi Negara Sebagai Ilmu Administrasi (1956-1970)

Prinsip prinsip manajemen yang pernah populer sebelumnya, dikembangkan secara ilmiah dan mendalam seperti perilaku organisasi dan analisis manajemen. Ada dua arah pengembangan dalam paradigma ini, yaitu satu fokus pada pengembangan ilmu administrasi murni yang didukung oleh disiplin ilmu psikologi sosial dan satu fokus pada kebijakan publik. Diasumsikan bahwa semua fokus yang dikembangkan dapat diterapkan tidak hanya dalam dunia bisnis tetapi juga dalam dunia administrasi publik.

1.5.2.5 Administrasi Negara sebagai Administrasi Negara (1970)

Pemikiran Herbert Simon tentang perlunya 2 aspek untuk dikembangkan dalam disiplin administarsi negara :

- 1) Ahli administrasi negara tertarik dalam pengembangan suatu ilmu administrasi negara yang murni
- 2) Satu kelompok yang lebih besar tertarik pada persoalan-persoalan mengenai kebijaksanaan publik.

Administrasi negara lebih fokus pada ranah-ranah ilmu kebijaksanaan (*Policy Science*) dan cara pengukuran dari hasil-hasil kebijaksanaan yang telah dibuat. Untuk fokusnya adalah teori-teori organisasi, kebijakan publik dan teknik administrasi ataupun manajemen, lokusnya sendiri ada pada birokrasi pemerintahan dan persoalan-persoalan masyarakat (*Public Affairs*).

1.5.2.6 Public Administration and Public Affair (*Governance*)

Paradigma terakhir dimulai pada tahun 1990-an. Selama paradigma ini terjadi perubahan persepsi pemerintah dan administrasi dalam 3 klasifikasi berikut :

- 1) Globalisasi, yang melibatkan penggabungan perusahaan multinasional, perusahaan internasional, internet, isu lingkungan di seluruh dunia, dan perdagangan internasional.
- 2) Redefinition, yaitu proses aktual yang dilakukan oleh pemerintah untuk mendefinisikan kembali posisi pemerintah. Di mana pemerintah bergeser dari kekuatan hierarkis ke kolaborasi dan kemitraan.
- 3) Devolusi, yaitu terkait dengan partisipasi warga negara, kelompok warga negara, kemitraan publik swasta, sektor nirlaba, sektor swasta, otoritas publik, asosiasi pemerintah dengan pemerintah lainnya.

Penelitian ini, menggunakan paradigma prinsip prinsip administrasi negara. Dikaitkan dengan penelitian penulis bahwa pada paradigma ini administrasi diwarnai oleh berbagai kontribusi dari bidang ilmu ilmu lain, salah satunya manajemen. Manajemen publik menjadi salah satu cabang ilmu administrasi publik. Organisasi pemerintah membutuhkan manajemen untuk mengatur jalannya organisasi beserta sumber daya di dalamnya. Di dalam manajemen publik meliputi manajemen sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk mengatur kinerja pegawai. Manajemen publik dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin kompleks, maka dari itu dibutuhkan kinerja pegawai dengan disiplin dan motivasi yang tinggi. Disiplin dan motivasi menjadi salah dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

1.5.3 Manajemen Publik

1.5.3.1 Pengertian Manajemen Publik

Manajemen publik merupakan cabang dari ilmu administrasi publik. Mc Kevitt & Lawton (dalam Sudarmanto Eko dkk, 2020:2), mengatakan manajemen publik terdiri atas tindakan yang meliputi pengorganisasian, perencanaan serta pengendalian seperti pada informasi fisik, keuangan, manajemen sumber daya manusia serta sumber daya politik dalam organisasi. Manajemen publik mengatur masalah umum (publik) untuk menunjang kinerja organisasi dalam memenuhi kebutuhan publik.

Di dalam penelitian ini, manajemen sumber daya manusia menjadi bagian dari manajemen publik. Manajemen publik bisa dikatakan sebagai satu proses menggerakkan sumber daya manusia melalui kebijakan kebijakan dalam rangka meyelenggarakan

pelayanan publik. Menurut Kaswan (dalam Bukit et al, 2017:11), manajemen sumber daya manusia merupakan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Mengingat sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Organisasi perlu mengelola sumber daya manusianya yang dilakukan melalui manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran besar di dalam mengarahkan pegawai agar mencapai tujuan yang diharapkan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes sebagai instansi atau lembaga yang bergerak dalam pemenuhan pelayanan administrasi kependudukan harus dapat memberikan pelayanan yang optimal. Pelayanan menjadi gambaran kualitas dari setiap kinerja pegawai dalam instansi. Maka dari itu diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik yang sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan pelayanan publik yang optimal bagi masyarakat. UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik bahwa negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik yang merupakan amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Manajemen pelayanan publik dibutuhkan setiap organisasi, bahwa manajemen pelayanan publik adalah manajemen proses dalam pencapaian tujuan dengan mengefektifkan kegiatan yang dilakukan oleh orang lain yang berbasis pada fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.

Manajemen pelayanan publik digunakan untuk mengatur dan mengendalikan mekanisme pelayanan, termasuk di dalamnya yaitu kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Dapat dikatakan bahwa manajemen publik menjadi cara yang ditujukan untuk meningkatkan tujuan publik agar lebih efektif dan efisien melalui kinerja pegawai dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya.

1.5.4 Kinerja Pegawai

1.5.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Rukhayati (2018:99), pengertian kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai baik yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dalam melaksanakan tugas tugas yang diberikan. Kinerja yang baik merupakan langkah penentu tercapainya tujuan organisasi. Bintoro & Daryanto (dalam Kusumaningrum dan Sari, 2019:55), mengatakan kinerja yang baik akan membawa kemajuan bagi organisasi. Organisasi harus memperhatikan kinerja pegawainya karena merupakan salah satu kata kunci keberhasilan.

Menurut Wau et. al (2021:203), mengatakan kinerja pegawai adalah kualitas yang mengacu pada kualitas sumber daya manusia seperti pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki seorang karyawan yang berfungsi untuk mendukung dan meningkatkan kondisi kerja karyawan dan organisasi. Pada dasarnya kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu karena masing-masing dari pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda. Menurut Ichsan, et al (2020:196), bahwa kinerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau yang dihasilkan oleh seseorang atau

kelompok yang meliputi bagaimana mutu kerja, ketelitian dan kerapihan kerja, penugasan dan bidang kerja, penggunaan dan pemeliharaan peralatan, inisiatif, kreativitas, disiplin, dan semangat kerja.

Menurut Simamora (dalam Ferawati, A, 2017:2), mngartikan kinerja sebagai proses evaluasi pelaksanaan kerja dari individu maupun kelompok sesuai dengan kriteria yang sudah ditetapkan. Evaluasi atau penilaian kinerja dapat diukur melalui tingkat efisiensi dan efektifitas seorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang didukung oleh sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan perusahaan secara umum.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau capaian dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah dilakukan oleh pegawai yang nantinya dapat dijadikan sebagai tolok ukur tercapainya tujuan organisasi.

1.5.4.2 Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, menurut Sutrisno (dalam Nurjannah, 2021:13-14), yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Efektivitas dan efisiensi

Efektivitas terjadi apabila dapat mencapai tujuan yang telah direncanakan, sedangkan efisiensi yaitu terjadi apabila mengeluarkan pengorbanan seminim mungkin untuk mendapat hasil yang maksimal.

2) Disiplin

Disiplin merupakan suatu kondisi atau sikap taat yang ada pada diri pegawai dalam mentaati peraturan dan ketetapan organisasi. Adanya peraturan atau ketetapan dalam

organisasi yang ditaati pegawainya, menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik. Kinerja organisasi akan tercapai apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja lainnya dikemukakan Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Akbar, 2018:5), yaitu :

1) Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan meliputi kemampuan potensial (*IQ*) dan kemampuan aktual (pengetahuan dan keterampilan). Karyawan harus memiliki pendidikan dan keterampilan yang memadai untuk pekerjaannya sehingga lebih mudah bagi mereka untuk mencapai kinerja terbaik.

2) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja pegawai. Motivasi diartikan sebagai kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Tinggi rendah motivasi akan mempengaruhi pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya

Menurut Siagian (dalam Akbar, 2018:6), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kompensasi
- 2) Lingkungan kerja
- 3) Budaya organisasi
- 4) Kepemimpinan
- 5) Motivasi kerja

6) Disiplin kerja

7) Kepuasan kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Pusparani, 2021:535), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain 1) Motivasi kerja 2) Disiplin kerja 3) Etika kerja 4) Pendidikan 5) Keterampilan 6) Manajemen kepemimpinan 7) Tingkat penghasilan 8) Gaji dan kesehatan 9) Jaminan sosial 10) Iklim kerja 11) Sarana dan prasarana 12) Teknologi, dan 13) Kesempatan berprestasi.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, penelitian ini menggunakan faktor disiplin kerja dan motivasi kerja sebagai salah dua faktor yang mempengaruhi kinerja.

1.5.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (dalam Bukhari & Pasaribu, 2019:91), terdapat 5 indikator untuk mengukur kinerja yaitu :

- 1) Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu terkait kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai tolok ukur kinerja.
- 2) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- 3) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

- 4) Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin yaitu pegawai dituntut melakukan pekerjaan semaksimal mungkin dengan tujuan untuk meningkatkan kinerjanya.
- 5) Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi keterhambatan dalam pekerjaan.

Indikator kinerja lainnya dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Rahayu et al, 2019:50), yang terdiri dari :

- 1) Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan.

- 2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat berupa kecepatan dan kemampuan dalam banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan.

- 3) Tanggung jawab

Tanggung jawab dapat berupa hasil kerja yang dicapai yang menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga membuat hasil pekerjaan semakin baik.

5) Inisiatif

Mampu melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban pegawai.

Adapun menurut Miner (dalam Edison, 2017:192), kinerja dapat diukur melalui indikator berikut :

- 1) Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja yang efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Rivai (dalam Prayogi et al, 2019:666), ada 6 indikator dalam mengukur kinerja seseorang yaitu 1) Kemampuan 2) Kuantitas 3) Ketelitian/keakuratan 4) Loyalitas 5) Inisiatif dan 6) Kerjasama.

Indikator kinerja lainnya menurut Hasibuan (dalam Daulay & Hikmah, 2020:16), adalah: 1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Pengetahuan 4) Keandalan dan 5) Kerjasama.

Berdasarkan hasil temuan indikator dari beberapa ahli, penelitian ini menggunakan indikator yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Kemampuan kerja
- 4) Komunikasi
- 5) Inisiatif
- 6) Loyalitas
- 7) Kerjasama
- 8) Penggunaan waktu kerja

Indikator indikator diatas dapat digunakan dalam mengukur kinerja pegawai. Tujuannya adalah untuk mengetahui seberapa jauh tingkat kinerja yang telah dicapai, sehingga dapat dilakukan upaya perbaikan atau peningkatan kinerja.

1.5.5 Disiplin Kerja

1.5.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Marlapa dan Bambang, 2020:56), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis serta berperilaku sesuai norma sosial. Disiplin kerja sebagai penerapan manajemen untuk memperkuat pencapaian tujuan organisasi. Tujuan dari tindakan disiplin menurut Marasabessy & Johannes Lo (2020:605), harus bersifat positif, edukatif dan mengoreksi bukan tindakan negatif yang menjatuhkan.

Menurut Hasibuan (dalam Kusumaningrum dan Sari, 2019:55), disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kedisiplinan diharapkan pekerjaan dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

Hasibuan (dalam Ningsi, et.al, 2017:70), mengemukakan kedisiplinan sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi hasil kerja yang dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin pegawai yang baik, akan sulit mencapai hasil yang optimal. Menurut Wau et. al (2021:203), disiplin yang baik dari pegawai akan menunjukkan bahwa organisasi dapat memelihara serta menjaga kualitas kinerja pegawainya. Simarmata et al (2021:404), mengatakan disiplin kerja sangat bermanfaat bagi pegawai maupun organisasi karena menjamin adanya kelancaran pekerjaan dan terpeliharanya tata tertib, menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, meningkatkan semangat kerja, meningkatkan kesadaran pegawai untuk bekerja lebih giat.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diartikan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan tindakan pegawai yang secara sadar mentaati peraturan yang berlaku. Semakin baik disiplin pegawai, akan semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

1.5.5.2 Indikator Disiplin Kerja

Indikator yang digunakan untuk mengukur tingkat disiplin pegawai menurut Sutrisno (dalam Mardiana, Elysa, 2021:69), antara lain :

- 1) Taat terhadap aturan waktu yang dapat dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 2) Taat terhadap aturan perusahaan, yaitu terkait peraturan dasar seperti tentang cara berpakaian.
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan yang ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- 4) Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Pendapat lain menurut Agustini (dalam Jufrizen & Hadi, 2021:40), mengatakan indikator kedisiplinan pegawai suatu organisasi, antara lain :

- 1) Tingkat kehadiran, ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, mengikuti standar kinerja yang telah ditetapkan.
- 3) Taat terhadap atasan, mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran kerja, yaitu sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya.

Indikator lainnya menurut Mangkunegara & Octorent (dalam Saputri et al, 2021: 26), yaitu :

- 1) Ketepatan waktu datang
- 2) Ketepatan jam pulang
- 3) Ketaatan terhadap peraturan yang berlaku.

4) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas sampai selesai setiap harinya.

Menurut Hasibuan (dalam Susanto, 2019:2), indikator disiplin kerja lainnya yaitu:

- 1) Kepatuhan terhadap peraturan
- 2) Keefektifan waktu
- 3) Tanggungjawab
- 4) Tingkat absensi

Indikator disiplin kerja menurut Rivai (dalam Sekartini, 2016:66), yaitu : 1) Kehadiran 2) Ketaatan terhadap peraturan kerja 3) Ketaatan pada standar kerja 3) Tingkat kewaspadaan tinggi 4) Bekerja etis.

Menurut Bejo Siswanto (dalam Muna, 2022:1122), indikator disiplin kerja ada 10 yaitu : 1) Absensi 2) Tepat waktu 3) Ketelitian 4) Perhitungan 5) Menaati aturan dan pedoman 6) Tanggung jawab 7) Kepatuhan 8) Kelancaran 9) Suasana harmonis 10) Saling menghargai.

Berdasarkan hasil temuan indikator dari beberapa ahli, penelitian ini menggunakan indikator yaitu :

- 1) Taat aturan waktu
- 2) Taat aturan kerja
- 3) Taat aturan perilaku
- 4) Taat terhadap atasan
- 5) Kesadaran kerja
- 6) Tingkat kewaspadaan tinggi

1.5.6 Motivasi Kerja

1.5.6.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan suatu dorongan atau keinginan seseorang dalam melakukan sesuatu. Motivasi dalam manajemen tertuju pada sumber daya manusia sebagai upaya kinerja dalam organisasi. Menurut Andayani dan Tirtayasa (2019:47), mengatakan motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sudarijati & Setiawan, (2019:48), mengatakan bahwa motivasi merupakan hal penting bagi pegawai. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang dapat memberi pengaruh dalam membangkitkan serta mengarahkan pegawai agar dapat memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Ningsi, et.al (2017:70), motivasi adalah suatu tindakan memotivasi dari pimpinan untuk pegawai atau anggota dalam organisasi untuk terus memberikan kinerja terbaik yang melalui komunikasi yang intens, mendorong pegawai melalui pengakuan kepada pegawai, dan mendesak bawahan untuk meningkatkan kinerjanya. Edy Sutrisno (dalam Christian dan Kurniawan, 2021:115), mengemukakan motivasi kerja merupakan suatu daya penggerak kemauan bekerja seseorang, dimana setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Motivasi kerja dapat memberi energi yang mengerakkan segala potensi yang ada serta menciptakan keinginan yang tinggi untuk meraih sesuatu yang diinginkan. Menurut Kusumaningrum dan Sari (2019:55) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi diperlukan bagi para pegawai karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diartikan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau keadaan berupa energi yang dapat membangkitkan serta mengarahkan individu untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Bagi pegawai, motivasi diharapkan dapat mendorong ketekunan dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

1.5.6.2 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut Maslow (dalam Gunawan & Sucipto, 2020:5), membagi kebutuhan manusia sebagai berikut :

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling mendasar, yaitu kebutuhan untuk dapat hidup, seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Dalam hal motivasi kerja, kebutuhan ini ditunjukkan melalui pemberian gaji, bonus, tunjangan transport, tunjangan makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan rasa aman meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tua saat sudah tidak bekerja.

3) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial ini dapat ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.

4) Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri atau kebutuhan perwujudan diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki kepada orang lain. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Uno (dalam Christin & Mukzam, 2017:109), adalah sebagai berikut :

- 1) Tanggung jawab
- 2) Prestasi yang dicapai
- 3) Pengembangan diri
- 4) Kemandirian dalam bertindak

McClelland (dalam Mariani et al, 2018:28), indikator motivasi terdiri sebagai berikut :

- 1) Motivasi berprestasi
- 2) Motivasi berkuasa
- 3) Motivasi berafiliasi

McClelland juga mengemukakan 8 indikator motivasi diantaranya 1) Menyukai tantangan dalam pekerjaan 2) Tanggung jawab 3) Presentasi kerja 4) Mencari posisi dalam kelompok 5) Mencari kesempatan untuk memperluas kekuasaan 6) Penghargaan 7) Memiliki hubungan baik 8) Memiliki kerja sama yang baik.

Berdasarkan hasil temuan dari beberapa ahli, indikator yang akan di uji dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Memperoleh penghargaan
- 2) Memperluas kekuasaan
- 3) Aktualisasi diri
- 4) Keamanan kerja
- 5) Rasa tanggung jawab
- 6) Hubungan baik antar atasan dan pegawai.

1.5.7 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Adriansyah dan Wulansari (2019:5551), dalam penelitiannya menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja akan mengakibatkan semakin meningkatnya kinerja karyawan. Sutrisno (dalam Sumadhinata, 2018:2), mendefinisikan disiplin kerja sebagai sikap, perilaku dan

tindakan pegawai yang sesuai dengan peraturan dan prosedur organisasi. Disiplin juga berdampak baik bagi individu-individu yang menjalankannya, disiplin mampu mempengaruhi pola pikir, tindakan, perilaku, dan kebiasaan.

Hasibuan (dalam Patongai et.al, 2019:61), mengatakan disiplin sebagai salah satu fungsi sumber daya manusia yang paling penting dan berfungsi sebagai tolak ukur untuk mengukur kinerja apakah sudah terlaksana sesuai dengan peraturan atau prosedur kerja yang ditetapkan. Disiplin kerja bertujuan untuk meningkatkan kegiatan di masa depan daripada menghukum aktivitas masa lalu. Tujuan dari tindakan disiplin harus bersifat positif, edukatif dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan. Marasabessy & Johanes Lo, (2020:605).

Diartikan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan tindakan pegawai yang secara sadar mentaati peraturan yang berlaku. Semakin baik disiplin pegawai, akan semakin tinggi kinerja yang dicapainya.

1.5.8 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Comfort Afi Agbaku, dkk (2020:144), dalam penelitiannya menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan motivasi. Pemberian motivasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, dimana motivasi dapat mendorong pegawai agar lebih giat lagi dalam melaksanakan tugasnya. Robbins (dalam Immanuel, 2017:2), mengemukakan motivasi sebagai suatu proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan ketekunan individu untuk mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerjanya pun akan meningkat.

Motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja pegawai. Motivasi diartikan sebagai kondisi yang menggerakkan diri pegawai dalam terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sudarijati & Setiawan, (2019:48), mengatakan bahwa motivasi merupakan hal penting bagi pegawai. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan yang dapat memberi pengaruh dalam membangkitkan serta mengarahkan pegawai agar dapat memberikan kontribusi yang positif dalam meningkatkan kinerjanya.

Motivasi pegawai memberikan pengaruh terhadap kinerja, pentingnya organisasi memberikan dan menumbuhkan motivasi kepada pegawai yang akan berdampak pada munculnya dorongan dalam diri untuk melakukan kinerja yang maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

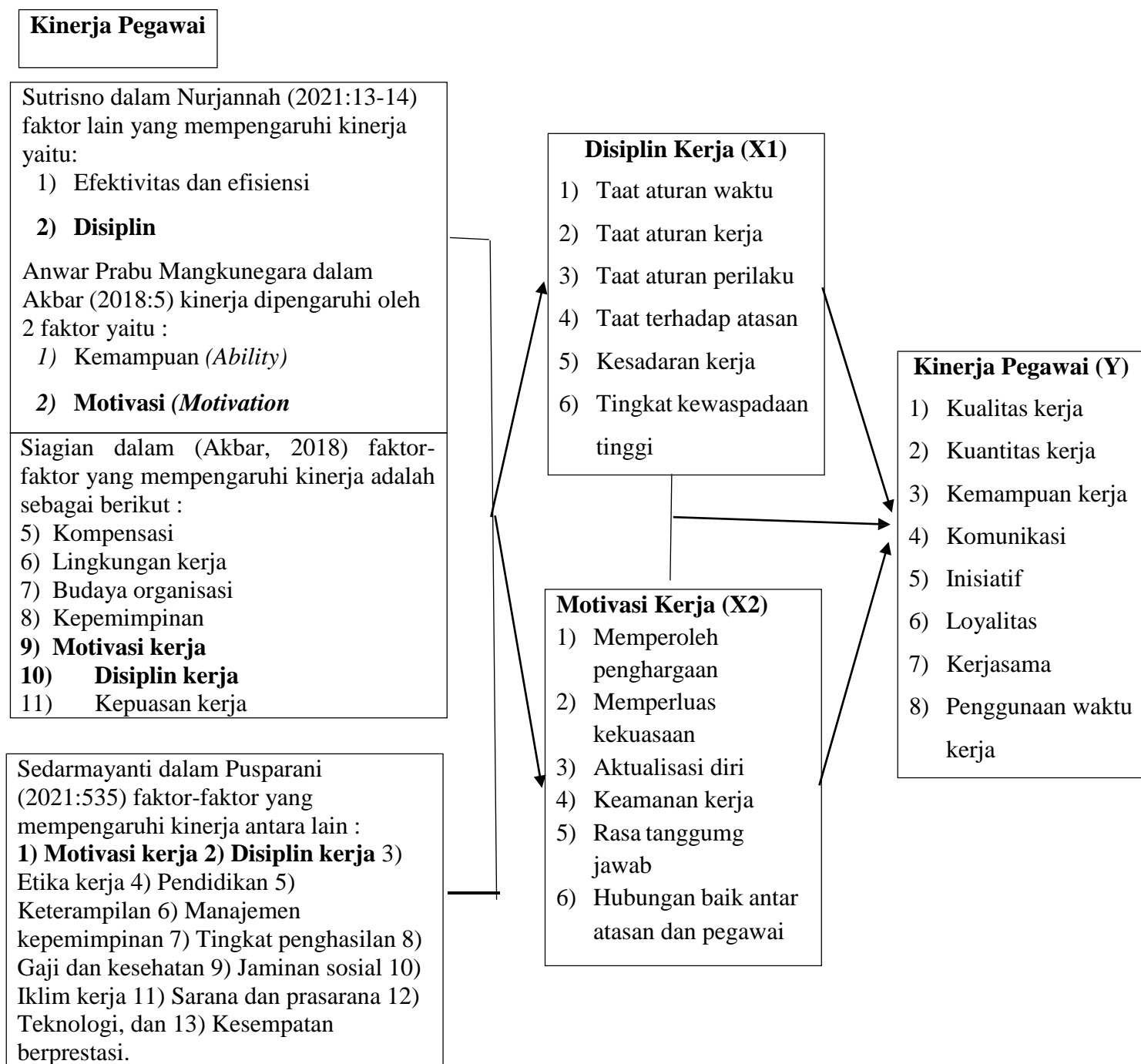
1.5.9 Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Wau, dkk (2021:203), dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Somabawa Kabupaten Nias Selatan. Dikatakan disiplin kerja dan motivasi kerja dipandang sebagai salah dua faktor penting yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai dan organisasi. Kinerja yang maksimal dapat dicapai jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi. Dio Christian, dkk (2021:113), dalam penelitiannya membuktikan bahwa secara parsial, disiplin kerja dan motivasi kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perlu untuk memperhatikan faktor disiplin dan motivasi kerja karyawannya. Penelitian Ningsi, (2017:69), didapatkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian penelitian terdahulu bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menguatkan bahwa disiplin dan motivasi dapat mendorong pegawai agar lebih giat lagi dalam menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai yang memiliki disiplin kerja dan motivasi yang tinggi tentu akan memberikan pengaruh pada kinerja pegawai lebih maksimal.

1.5.10 Kerangka Konseptual

Gambar 1.3
Kerangka konseptual



1.6 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau kesimpulan sementara tentang suatu masalah penelitian yang belum dapat dibuktikan kebenarannya, sehingga harus dibuktikan melalui data yang terkumpul. Hipotesis sebagai jawaban sementara atas pernyataan pernyataan yang diungkapkan pada rumusan masalah. Berdasarkan penjelasan kerangka teori dan penelitian terdahulu dalam penelitian yang berkaitan dengan pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai, rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1.6.1 Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- H1 : Ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Tenaga Harian Lepas) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.
- H0 : Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Tenaga Harian Lepas) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

1.6.2 Motivasi Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- H2 : Ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Tenaga Harian Lepas) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.
- H0 : Tidak ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Tenaga Harian Lepas) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

1.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- H3 : Ada pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pegawai (Tenaga Harian Lepas) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.
- H0 : Tidak ada pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga Harian Lepas) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

1.7 Definisi Konsep

1.7.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang telah dilakukan atas tugas tugas dan tanggungjawab yang dibebankan kepada seseorang yang hasilnya dapat dinilai dari kualitas, kuantitas, kemampuan, komunikasi, inisiatif, loyalitas, kerjasama dan penggunaan waktu kerja.

1.7.2 Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu kondisi atau sikap secara sadar untuk menaati peraturan yang berlaku baik lisan maupun tulisan yang meliputi ketaatan waktu, aturan kerja, perilaku, kehadiran, ketaatan terhadap atasan, kesadaran kerja serta tingkat kewaspadaan yang tinggi.

1.7.3 Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari dalam maupun luar yang dapat menggerakkan dan memberikan semangat dalam bertindak. Motivasi akan selalu berkaitan dengan sesuatu yang dibutuhkan seperti penghargaan, kekuasaan, aktualisasi diri, keamanan kerja, tanggung jawab dan hubungan baik antar atasan dan pegawai yang dapat mempengaruhi dalam bertindak.

1.8 Definisi Operasional

1.8.1 Kinerja Pegawai (Y)

1) Kualitas kerja

- a. Pegawai teliti dan rapi dalam menyelesaikan pekerjaan
- b. Pegawai mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2) Kuantitas kerja

Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan target

3) Kemampuan kerja

- a. Pegawai mempunyai pengalaman dan wawasan yang luas tentang bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.
- b. Pegawai mampu mengoperasikan peralatan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

4) Komunikasi

Pegawai aktif berkomunikasi dengan rekan kerja.

5) Inisiatif

Pegawai bersedia melakukan pekerjaan yang bukan menjadi tugas saya ketika teman kerja tidak masuk

6) Loyalitas

Pegawai bersedia lembur kerja jika pekerjaan belum diselesaikan dengan tuntas.

7) Kerjasama

Pegawai menjalin hubungan kerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas.

8) Penggunaan waktu kerja

Pegawai tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.

1.8.2 Disiplin Kerja (X1)

1) Taat aturan waktu

- a. Taat jam datang, jam istirahat dan jam pulang kerja
- b. Selalu memberi alasan yang jelas ketika tidak masuk kerja.

2) Taat aturan kerja

- a. Pegawai selalu menggunakan seragam dan tanda pengenal dengan rapi sesuai peraturan yang ditetapkan.
- b. Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan

3) Taat aturan perilaku

- a. Pegawai selalu menjaga tingkah laku sesuai norma yang berlaku.

b. Pegawai tidak melakukan pertengkaran ditempat kerja

4) Taat terhadap atasan

Pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai dengan perintah dan petunjuk atasan.

5) Kesadaran kerja

Pegawai mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab

6) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai selalu berhati hati dalam bekerja agar tidak terjadi kesalahan.

1.8.3 Motivasi Kerja (X2)

1) Memperoleh penghargaan

a. Pegawai termotivasi dan giat dalam bekerja karena memperoleh penghargaan dari atasan.

b. Untuk memperoleh penghargaan, pegawai bersedia mengerjakan tugas tambahan.

2) Memperluas kekuasaan

a. Pegawai giat bekerja karena ada kesempatan memperoleh promosi atau menduduki posisi tertentu.

b. Pegawai giat bekerja karena termotivasi menjadi pemimpin.

3) Aktualisasi diri

a. Pegawai ingin mencapai kesuksesan dalam posisi pekerjaan saat ini

b. pegawai memperoleh pelatihan meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja untuk kemajuan karir.

4) Keamanan kerja

Pegawai termotivasi dalam bekerja karena keamanan kerja sudah diperhatikan dengan baik.

5) Rasa tanggung jawab

Pegawai merasa termotivasi untuk melakukan tantangan dalam pekerjaan yang diberikan.

6) Hubungan baik antar atasan dan pegawai

- a. Pegawai termotivasi apabila atasan memberikan bimbingan atau pengarahan kepada saya dalam hal pekerjaan.
- b. Setiap pegawai kesulitan, rekan kerja mau mendukung dan memberikan bantuan.

1.9 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Dikemukakan oleh Sugiyono (2018:15) penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu yang pengumpulan datanya menggunakan instrumen penelitian serta analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1.9.1 Tipe Penelitian

Menurut Sugiyono (dalam Pasolong, 2013:75), tipe penelitian dapat diklasifikasikan menjadi 3 tipe yaitu :

1. Exploratory research yaitu tipe penelitian yang sifatnya masih terbuka, masih mencari penelitian dan belum memiliki hipotesis.
2. Explanatory research, yaitu tipe penelitian yang menjelaskan hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang dibentuk sebelumnya.
3. Descriptive research, yaitu jenis penelitian yang menggambarkan apa yang terjadi pada saat penelitian dilakukan.

Tipe penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian *explanatory*, karena penelitian ini akan mencoba untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga harian lepas di Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

1.9.2 Populasi dan Sampel Penelitian

1.9.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah general yang mencakup objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik sebuah kesimpulan. Karina & Ardana, (2020:496). Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai dengan status Tenaga Harian Lepas (THL) yang bertugas di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes sejumlah 44 orang.

Tabel 1.4
Jumlah Populasi Penelitian

No.	Unit Bagian	Jumlah THL
1.	Sekretariat Dinas	14
2.	PDIP	3
3.	Bidang Pendaftaran Penduduk	11
4.	Bidang Pencatatan Sipil	12
5.	Bidang PIAK	4
Jumlah		44

Sumber : Data Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes

1.9.2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian yang dimiliki oleh populasi yang dapat mewakili seluruh populasi. Diketahui jumlah Tenaga Harian Lepas yang bertugas di kantor di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes sebanyak 44 pegawai. Maka sampel dalam penelitian ini adalah semua Tenaga Harian Lepas (THL) yang bertugas di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2016:120), menjelaskan bahwa pada pengambilan sampel dikelompokkan menjadi *Probability Sampling* dan *Nonprobability Sampling*.

- a. *Probability sampling*, memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.
- b. *Nonprobability Sampling*, tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Probability Sampling* dengan teknik *simple random sampling* karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada, setiap populasi

memiliki peluang yang sama. Maka dari itu, semua Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes dapat dipilih sebagai sampel.

1.9.4 Jenis dan Sumber Data

1.9.4.1 Jenis Data

Sinambela (2014:114), mengemukakan terdapat 2 jenis data yaitu :

1. Data Kualitatif, yaitu data yang diperoleh dengan bentuk informasi yang dilakukan melalui wawancara pada narasumber yang telah ditetapkan
2. Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dengan bentuk nominal atau angka angka. Jenis data ini terbagi menjadi beberapa ukuran antara lain nominal, ordinal, interval dan ratio.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, karena dalam penelitian ini, dibutuhkan data dari hasil kuisioner mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja tenaga harian lepas Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

1.9.4.2 Sumber Data

1.9.4.2.1 Data Primer

Data primer adalah data yang berasal dari sumber asli atau pertama. Data ini harus dicari melalui narasumber atau responden, yaitu orang yang dijadikan sebagai objek penelitian sebagai sarana mendapatkan informasi ataupun data. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari sumber-sumber seperti kuesioner, wawancara serta pengamatan langsung (observasi) di lapangan.

1.9.4.2.2. Data Sekunder

Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data misalnya lewat dokumen. Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada yang sifatnya mendukung data primer. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dengan mencari dan melakukan studi pustaka atau dokumen terkait disiplin, motivasi dan kinerja pegawai yang bersumber dari buku, jurnal, artikel, website dan penelitian terdahulu yang terkait dengan judul penelitian.

1.9.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah suatu kesepakatan sebagai acuan untuk menentukan alat uji statistik yang akan dipakai dalam menguji hipotesa penelitian. Menurut Stevenes (dalam Singarimbun, 2015:101), membagi tingkat ukuran sebagai berikut :

1. Skala nominal, yaitu ukuran yang paling sederhana karena pengukurannya hanya membagi kategorinya saja. Di dalam pengukuran ini tidak ada asumsi tentang jarak maupun peringkatan yang diberikan. Misalnya: jenis kelamin (perempuan/laki-laki)
2. Skala ordinal, yaitu ukuran yang mengurutkan hasil responden dari nilai “paling rendah” sampai dengan “paling tinggi”. Misalnya kemanisan (sangat manis, manis, tidak manis)
3. Skala interval, yaitu ukuran yang ditentukan dari jarak data yang ada memiliki kesamaan namun tidak memiliki nilai nol (0) absolut (tidak memiliki nilai). Misalnya: derajat suhu.

4. Skala *ratio*, yaitu bentuk ukuran interval yang jaraknya tidak ditentukan dalam perbedaan angka-angka suatu kelompok, akan tetapi titik nol. Oleh karenanya perbandingan *ratio* bisa diketahui. Misalnya: umur.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala ordinal dengan memberikan nilai jawaban yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang digunakan dalam penelitian dengan diurutkan dari yang paling rendah sampai paling tinggi. Adapun skor penilaian yang diberikan dari setiap pertanyaan menggunakan Skala *Likert*. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial. Responden diminta memberikan skor yang nantinya digunakan untuk mengukur nilai pada setiap kuisioner. Skor penilaian yang diberikan dari setiap pertanyaan yaitu:

- | | | |
|-------|-----------------|----------|
| 1) SS | : Sangat Setuju | (Skor 4) |
| 2) S | : Setuju | (Skor 3) |
| 3) KS | : Kurang Setuju | (Skor 2) |
| 4) TS | : Tidak Setuju | (Skor 1) |

Pengukuran dengan skala *likert* ini, diperlukan skor kesesuaian yang digunakan sebagai acuan dalam meningkatkan setiap indikator atau pernyataan yang ada di dalam kuisioner berdasarkan jawaban responden. Perhitungan kelas interval berdasarkan skala *likert* dalam penelitian ini dibuat dengan rumus sebagai berikut :

$$I = R/K$$

Keterangan :

I = Interval

R = Range (skor tertinggi hingga skor terendah)

K = Banyaknya kelas

$$I = 4 - 1/4 = 0,75$$

Berdasarkan perhitungan diatas, $I = 0,75$ dan $K = 4$, ketentuan terendah 1,00.

Perhitungan tersebut menghasilkan range interval sebagai berikut :

Tabel 1.5
Penafsiran Tanggapan

Skala	Tanggapan responden
1 – 1,75	Tidak setuju
1,76 – 2,50	Kurang setuju
2,51 – 3, 25	Setuju
3,26 – 4,0	Sangat setuju

Sumber : Hasil Perhitungan *Range*

1.9.6 Teknik Pengambilan Data

1.9.6.1 Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data melalui penyebaran seperangkat daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus diisi oleh responden yang menjadi anggota sampel penelitian. Daftar pertanyaan (Kuisisioner) akan disebarakan kepada pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) yang bertugas di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes sebagai responden.

1.9.6.2 Wawancara (*Interview*)

Wawancara adalah proses tanya jawab secara langsung dengan responden yang dilakukan untuk memperoleh informasi. Peneliti ini akan dilakukan wawancara dengan pegawai Tenaga Harian Lepas (THL) yang bertugas di kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes terkait informasi dan keterangan yang dibutuhkan.

1.9.6.3 Observasi

Observasi, yaitu pengamatan secara langsung untuk memperoleh data dengan turun lapangan ke Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

1.9.6.4 Studi Dokumen

Studi dokumen adalah salah satu teknik pengumpulan data yang digunakan untuk menelusuri data historis. Dokumentasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah buku dan jurnal yang diperoleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes seperti jumlah pegawai, deskripsi kerja, tingkat pendidikan, absensi dan lain-lain yang berkaitan dengan penelitian.

1.9.7 Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Penelitian ini, data yang telah didapat dari hasil penyebaran kuisisioner oleh responden akan diolah dan dianalisis menggunakan *software* SPSS versi 25.

1.9.7.1 Tabel distribusi frekuensi

Pada tabel ini, berisi data data yang diperoleh dari kuesioner ke dalam kerangka tabel yang kemudian dianalisis sesuai dengan jawaban jawaban yang ada. Tabel frekuensi disusun berdasarkan kategori kategori tertentu sesuai dengan pernyataan yang terdapat dalam kuesioner.

1.9.7.2 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji validitas sah atau tidaknya suatu kuesioner. Menurut Arikunto (dalam Agustian et al, 2019:45), validitas adalah tingkat derajat

ketelitian antara data yang terjadi di dalam objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini akan dilakukan terhadap responden dengan menggunakan Korelasi Pearson Product Moment, dengan menggunakan prinsip korelasi atau keterkaitan antara setiap skor item dengan skor total yang terdapat pada penelitian di Dinas Catatan Sipil dan Kependudukan Kabupaten Brebes.

Uji validitas dalam penelitian ini akan dilakukan kepada responden dengan menggunakan *Product Moment Pearson Correlation*, menggunakan prinsip mengkorelasikan atau menghubungkan antara masing masing skor item dengan skor total yang diperoleh dalam penelitian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Brebes.

Pengujian dilakukan dengan uji korelasi pearson/product moment menggunakan program SPSS.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= koefisien korelasi
n	= jumlah responden uji coba
x	= skor tiap item
y	= skor total item responden

Pengambilan keputusan uji validitas dengan r tabel signifikansi 5% atau 0.05, untuk nilai r tabel 0,297. Pengambilan keputusan untuk uji validitas sebagai berikut :

- a) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid

- c) Jika nilai Signifikansi (2-tailed) > 0,05, maka tidak valid
- d) Jika nilai Signifikansi (2-tailed) < 0,05, maka valid

1.9.7.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuisisioner yang digunakan mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila akan dilakukan pengukuran kembali. Kuesioner dikatakan reliabel atau dapat dipercaya (handal) jika jawaban atas pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Realibiltas yang digunakan adalah dengan Uji Cronbach's Alpha. Suatu item dinyatakan reliabel jika nilai Cronbach > 0,60. Arikunto (dalam Agustian et al, 2019:46):

Rumus perhitungan dengan Cronbach's Alpha adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{Kr}{1 + (K-1)r}$$

Keterangan :

α = Reliabilitas

K = Jumlah butir

r = Rata-rata korelasi antar item

1.9.7.4 Koefisien Korelasi Rank Kendall Tau B

Penelitian ini menggunakan uji korelasi Kendall Tau-B. Uji korelasi Kendall Tau-B merupakan uji statistik non parametrik yang tidak mensyaratkan data harus berdistribusi normal. Uji Kendall Tau-B dilakukan untuk menguji hubungan antara dua variabel yang berdata ordinal.

Rumus ini digunakan untuk menguji pengaruh antara variabel Disiplin Kerja (X1), variabel Motivasi Kerja (X2) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y). Di dalam uji korelasi Kendall Tau-B dilakukan dua tahapan untuk menguji hipotesis penelitian. Pertama adalah mencari Koefisien Korelasi Rank Kendall (τ) untuk melihat tingkat keeratan hubungan antar dua variabel yang diuji, dengan rumus sebagai berikut :

$$\tau = \frac{\sum x - \sum Y}{\frac{N(N-1)}{2}}$$

Keterangan

τ = Koefisien korelasi Rank Kendall

X = Total ranking atas

Y = Total ranking bawah

$\sum x$ = Total skor keseluruhan untuk variabel x

N = jumlah responden/anggota sampel

Setelah dilakukan uji τ maka diketahui hasil koefisien korelasi dari masing hipotesis. Sifat korelasi akan menentukan arah dan korelasi. Menurut (Sarwono, 2015:93) Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut:

Tabel 1. 6
Tingkat Pengaruh antar Variabel

Interval Koefisien	Tingkat Pengaruh
0,00 – 0,25	Sangat Lemah
0,26 – 0,50	Sedang/Cukup
0,51 – 0,75	Kuat
0,76 – 0,99	Sangat Kuat
1	Korelasi Sempurna

Sumber: SPSS untuk penelitian

1.9.7.5 Koefisien Konkordasi Kendall W

Koefisien ini dipakai sebagai alat ukur hubungan diantara variabel Disiplin Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) secara bersamaan. Rumus yang dipakai yakni:

$$W = \frac{\sum T}{\frac{1}{12} k^2 (n^3 - n)}$$

Keterangan:

W = Koefisien konkordasi kendall w

S = Total kuadrat deviasi observasi dari mean

K = Banyaknya variabel yang diteliti

N = Jumlah responden

T = Faktor korelasi rangking bersama sama

Σ = Jumlah kelompok angka sama dalam masing masing rangking

1.9.7.6 Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ini dipakai untuk mengetahui berapa persen (%) dampak masing masing dari variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) serta dampak secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Rumus yang dipakai sebagai berikut:

$$R = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

R = Koefisien determinasi

r^2 = Kuadrat korelasi