

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Manusia modern adalah manusia yang mengenal organisasi. Organisasi merupakan kumpulan dari beberapa orang dengan tujuan yang sama. Dalam suatu sistem organisasi, baik perusahaan maupun instansi, potensi Sumber Daya Manusia dasarnya merupakan salah satu aset dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Diantara berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya terpenting. Tanpa SDM, sumber daya lain tidak dapat dikelola menjadi suatu produk. Sumber daya manusia dipandang sebagai salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang matang, disiplin kerja dan kepuasan kerja dapat memacu kinerja pegawai secara optimal.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkannya (Hasibuan, 2002:195).

Upaya meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan pemberian disiplin kerja yang memadai. Disiplin kerja pada dasarnya selalu

diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu instansi karena dalam suasana disiplinlah instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifita seorang pegawai. Pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan hasil kerja yang sama atau melebihi dari standar atau kriteria yang telah ditetapkan bersama dalam organisasi.

Maka apabila pegawai yang berada di organisasi memiliki kinerja yang baik, maka efektifitas atau keberhasilan organisasi akan tercapai. Diantara faktor-faktor yang mendorong kinerja yang optimal yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja. Dimana disiplin kerja ini menjadi faktor pemicu yang sangat kuat terhadap kinerja. Selain itu faktor kepuasan kerja juga diasumsikan mempengaruhi kinerja.

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan (Yukl dalam Usman, 2006:498). Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan

partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi. Kepuasan kerja Pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain : pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, hubungan dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja.

Peneliti memilih tempat penelitian di Pengadilan Agama Bandung. Pengadilan Agama Bandung yang merupakan Pengadilan Tingkat Pertama bertugas dan berwenang memeriksa, memutuskan, dan menyelesaikan perkara-perkara di tingkat pertama antara orang-orang yang beragama Islam di bidang: perkawinan, waris, wasiat, hibah, wakaf, zakat, infaq, shadaqah dan ekonomi syariah sebagaimana diatur dalam pasal 49 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2006 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1989 tentang Peradilan Agama.

Organisasi instansi seperti Pengadilan Agama Bandung ini memiliki perbedaan karakter dengan organisasi dibawah perusahaan. Dimana organisasi dibawah *government* atau organisasi publik dibentuk dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat/pelayanan publik. Tujuan utama dari organisasi ini adalah untuk memberikan pelayanan dan bukan untuk mencari keuntungan, sebab organisasi ini merupakan sebuah elemen yang dibangun dari komitmen sebuah negara untuk memberikan layanan kepada warganya. Selain itu organisasi pemerintahan dan organisasi swasta

memiliki fokus sasaran yang berbeda. Kemudian dalam segi otorisasi memiliki perbedaan yang sangat tipis.

Berdasarkan hasil observasi berupa miniriset dan wawancara dengan bapak Ato Sunarto bagian Sekertariat yang dilakukan pada tgl 20 Desember 2018, peneliti mendapatkan informasi bahwa masih kurang maksimalnya kinerja pegawai di Pengadilan Agama Bandung. Beliau menjelaskan bahwa

“masih kurang maksimal nya kinerja para pegawai disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja dan kurangnya kepuasan kerja. Kinerja pegawai masih dirasa kurang maksimal, hal ini dibuktikan oleh hasil Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) Pengadilan Agama Bandung dari Tahun 2015-2018”.

Berikut adalah tabel Capaian Indikator Kinerja Pengadilan Agama Bandung dari Tahun 2015-2018 sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel 1.1 pada halaman berikut:

**Tabel 1.1**  
**Capaian Indikator Kinerja Utama**

NO	Sasaran Strategi	Indikator Kerja	Target
1	Terwujudnya proses peradilan yang pasti, transparan dan akuntabel	a. Persentase sisa perkara yang diselesaikan	99%
		b. Persentase perkara yang diselesaikan tepat waktu	84%
		c. Persentase perkara yang yang diselesaikan	85%
		d. Persentase penurunan sisa perkara	91%
		e. Persentase perkara yang tidak mengupayakan hukum	99%
		- Banding	
		- Kasasi	
2	Meningkatnya kepatuhan terhadap putusan pengadilan	f. Index responden pencari keadilan yang puas terhadap layanan peradilan	80%
		Persentase putusan yang ditindaklanjuti (dieksekusi)	93%
3	Peningkatan efektifitas pengelolaan penyelesaian perkara	a. Persentase salinan putusan yang disampaikan kepada para pihak tepat waktu.	93%
		b. Persentase perkara yang berhasil diselesaikan melalui mediasi	6%
		c. persentase berkas perkara yang dimohonkan banding, kasasi dan PK yang diajukan secara lengkap dan tepat waktu	90%
		d. persentase putusan yang menarik perhatian masyarakat (ekonomi syariah) yang dapat diakses secara online dalam waktu 1 hari sejak diputus.	50%
4	Meningkatnya akses peradilan bagi masyarakat miskin dan terpinggirkan	a. persentase perkara predeo yang diselesaikan	100%
		b. persentase perkara yang diselesaikan di luar gedung pengadilan	0%
		c. persentase perkara permohonan (voluntair) identitas hukum yang diselesaikan	100%
		d. persentase pencari keadilan golongan tertentu yang mendapat layanan bantuan hukum	5%
Jumlah Capaian Kerja			100%

Sumber : Pengadilan Agama Bandung 2019

Dan di bawah ini adalah Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) Pengadilan Agama Bandung dari Tahun 2015-2018 sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel 1.2 pada halaman berikut:

**Tabel 1.2**  
**Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKJIP) Pengadilan Agama Bandung dari Tahun 2015-2018**

No	Tahun	Target	Realisasi
1	2015	100%	83,84%
2	2016	100%	86,30%
3	2017	100%	85,59%
4	2018	100%	88,37%

Sumber : Pengadilan Agama Bandung (Diolah Oleh Peneliti) 2019.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwasannya kinerja pegawai Pengadilan Agama Bandung masih belum maksimal, karena capaian kerjanya masih belum mencapai target 100%. Harusnya instansi yang berada dibawah naungan kementerian agama tersebut harusnya mampu mencapai capaian kerja yang telah ditargetkan.

Tak hanya kinerja pegawai yang masih belum maksimal, di Pengadilan Agama Bandung ditemukan gejala-gejala yang menarik untuk diteliti. Hasil informasi yang didapatkan dari Bapak Ato Sunarto bagian Sekertaris yang ditemui dan diajak bicara menunjukkan indikasi adanya kelemahan dalam segi disiplin kerja dan kepuasan kerja di Pengadilan Agama Bandung. Dimana kecenderungan para pegawai yang berada di Instansi dibawah naungan Kementrian Agama tersebut agaknya perlu di evaluasi secara kinerja oleh pihak yang bersangkutan.

Kemudian hal ini di dukung oleh mini riset yang respondennya berjumlah 20 orang dan data absensi yang diperoleh pada tanggal 20 Desember 2018. Berdasarkan kondisi dilapangan kinerja pegawai Pengadilan Agama Bandung menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang mempunyai kecenderungan kurang baik dalam hal kedisiplinan diantaranya datang terlambat, keberangkatan dan kepulangan para pegawai tidak sesuai dengan jam yang telah di jadwalkan, terkadang melalaikan tugas. Jika hal ini dibiarkan berlanjut tanpa adanya teguran baik secara langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi kinerja para pegawai.

Berikut adalah daftar kehadiran para pegawai terhitung dari Bulan Januari sampai Bulan Oktober Tahun 2018, yang diperoleh dari Bapak Helmi Bagian Kasubag IT yang ada di Pengadilan Agama Bandung sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel 1.3 pada halaman berikut:

**Tabel 1.3**  
**Daftar Hadir Pegawai Pengadilan Agama Bandung**

Bulan	Tingkat Absen				Jumlah
	T	TMDHP	TMDHS	TK	
Januari	29	21	37	1	88
Februari	24	12	33	-	69
Maret	35	25	38	-	98
April	25	10	29	6	70
Mei	23	19	24	1	67
Juni	5	6	12	-	23
Juli	11	13	18	-	42
Agustus	13	15	17	2	47
September	12	10	16	5	43
Oktober	22	11	23	6	62

Sumber : Kantor Pengadilan Agama Bandung (Diolah oleh Peneliti) 2019.

Keterangan :

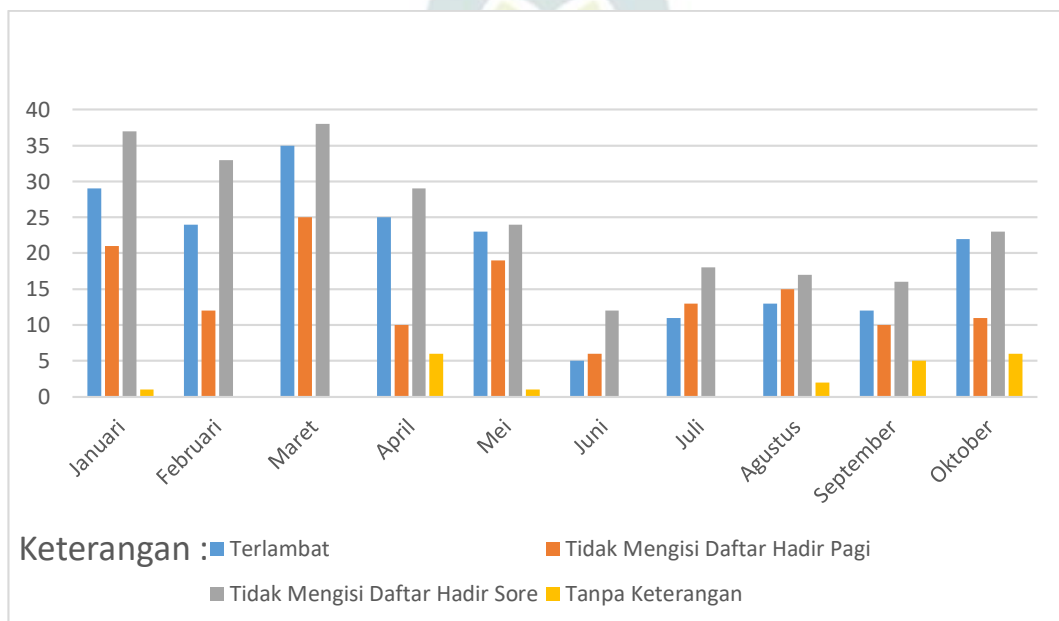
T = Terlambat

TMDHP = Tidak Mengisi Daftar Hadir Pagi

TMDHS = Tidak Mengisi Daftar Hadir Sore

TK = Tanpa Keterangan

Dan berikut ini adalah grafik dari daftar hadir Pegawai Pengadilan Agama Bandung sebagai berikut:



**Gambar 1.1**  
**Daftar Hadir Pegawai Pengadilan Agama Bandung Dari Bulan Januari - Oktober 2018**

Sumber : Diolah oleh peneliti 2019



Berdasarkan miniriset tentang disiplin kerja (X1) yang dilakukan pada tanggal 20 Maret 2019 di Pengadilan Agama Bandung kepada 20 orang responden maka diperoleh data sebagaimana peneliti lampirkan pada tabel 1.4 pada halaman berikut:

**Tabel 1.4**  
**Mini Riset Disiplin Kerja (X1)**

No	Pernyataan	S	%	TS	%
1	Saya hadir dikantor tepat waktu	18	90%	2	10%
2	Saya bersedia jika ditugaskan membantu pekerjaan dibidang lain	9	45%	11	55%
3	Saya mampu bekerja di luar jam kerja	7	35%	13	65%
4	Saya selalu berada di ruang kerja pada waktu jam kerja	14	70%	4	30%
5	Saya jarang menunda-nunda waktu kerja	17	85%	3	15%
6	Saya selalu mengenakan seragam sesuai ketentuan	19	95%	1	5%

Sumber : Diolah oleh peneliti 2019

Dari tabel di atas maka dapat disimpulkan adanya masalah dalam disiplin kerja di Pengadilan Agama Bandung, kemudian hal ini mesti untuk diteliti. Dari beberapa jawaban responden diasumsikan bahwa disiplin kerja di Pengadilan Agama Bandung masih belum maksimal sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

Ketidakpuasan dalam *non-financial income* (penerimaan non-finansial) juga menjadi salah satu indikator timbulnya permasalahan dalam ruang lingkup organisasi yang berada dibawah naungan instansi ini. Dikarenakan ketidakpuasan tersebut dapat munculah ketidak disiplin pegawai dalam pekerjaan, kenyamanan dalam bekerja, timbulnya kecanggungan komunikasi intraksional antara pegawai dengan atasannya.

Kemunculan masalah-masalah tersebut menimbulkan dampak yang cukup krusial terhadap proses pencapaian organisasi yakni menjadi kurang efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan sehingga kinerja para pegawai itu secara bertahap condong kearah yang lebih rendah.

Berdasarkan fenomena temuan yang didapatkan dari hasil mini riset yang respondennya berjumlah 20 orang dan wawancara terhadap beberapa pegawai, didapati sebagian besar pegawai memberikan pengakuan bahwa mereka belum puas atas *non-financial income* yang diterima oleh para pegawai terutama pegawai honorer. Secara umum kompensasi berupa *non-financial income* (penerimaan non-finansial) yang diterima oleh pegawai adalah kenaikan pangkat pada pegawai yang berstatus PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan perubahan status menjadi PNS bagi pegawai honorer. Kemudian bagi sebagian pegawai ada yang menginginkan kompensasi *non-financial income* (Penerimaan non-finansial) itu berupa apresiasi dari atasan seperti diberikannya hak untuk berpendapat dalam mengambil keputusan, perhatian dari pimpinan, rekan kerja yang menyenangkan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dikuasai oleh pegawai, tunjangan kinerja, dan tunjangan jabatan. Dikarenakan perbedaan tersebut munculah alasan belum mampunya kepuasan kerja sebagian pegawai di Pengadilan Agama Bandung. Dan berikut adalah hasil dari miniriset kepuasan kerja (X2) yang telah dilakukan oleh peneliti di Pengadilan Agama Bandung:

**Tabel 1.5**  
**Mini Riset Kepuasan Kerja (X2)**

No	Pernyataan	S	%	TS	%
1	Sistem pemberian gaji ditempat saya bekerja sudah sesuai	10	50%	10	50%
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target	18	90%	2	10%
3	Sistem promosi pegawai sudah berjalan dengan baik	9	45%	11	55%
4	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin baik	15	75%	5	15%
5	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	15	75%	5	15%

Sumber : Diolah oleh peneliti 2019

Dari tabel di atas maka dapat dilihat adanya masalah dalam kepuasan kerja di Pengadilan Agama Bandung, kemudian hal ini mesti untuk diteliti. Dari beberapa jawaban responden diasumsikan bahwa kepuasan kerja di Pengadilan Agama Bandung masih belum maksimal, Sehingga mempengaruhi kinerja pegawai di Pengadilan Agama Bandung.

Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek penting yang dapat mempengaruhi kinerja sekaligus memotivasi setiap pegawai dalam instansi tersebut, untuk meningkatkan produktivitasnya sehingga mampu mencapai kinerja yang baik. Keadaan ini tentunya akan menguntungkan pihak instansi, karna tingginya nilai capaian kinerja pegawai akan mempengaruhi proses terealisasinya tujuan instansi kearah yang lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di Pengadilan Agama Bandung tersebut, peneliti merasa perlu melakukan penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, oleh

karena itu dalam penelitian ini peneliti memilih judul “**Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai di Pengadilan Agama Bandung)**”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan kinerja pegawai:

1. Kinerja pegawai Pengadilan Agama Bandung masih dirasa kurang maksimal karena belum mencapai target yang diinginkan oleh instansi.
2. Kurangnya disiplin kerja dari pegawai Pengadilan Agama Bandung yang bisa dilihat dari masih tingginya angka keterlambatan, tidak absen masuk, dan tidak absen pulang.
3. Pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pegawai sehingga berdampak ketidakpuasan kerja pegawai.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi yang telah dipaparkan maka terdapat beberapa rumusan masalah. Rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Agama Bandung?
2. Apakah terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Agama Bandung?

3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Agama Bandung?

#### **D. Tujuan penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang akan penulis kaji dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui pengaruh positif disiplin kerja terhadap Pegawai Pengadilan Agama Bandung
2. Mengetahui pengaruh positif kepuasan kerja terhadap Pegawai Pengadilan Agama Bandung
3. Mengetahui pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Pengadilan Agama Bandung

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi beberapa pihak diantaranya:

1. Kegunaan teoritis
  - a. Dengan adanya penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penyusun berkaitan dengan ilmu yang dijadikan objek penelitian. Dan hal-hal teknis yang berkaitan dengan penelitian ini sendiri. Hal ini dikarenakan apa yang dapat penyusun dari

teori-teori yang dikemukakan tentang penelitian seringkali berbeda dengan praktek langsung dilapangan.

- b. Dengan penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu sumbangan bagi pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
- c. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat sebagai penambah bahan kajian sebelumnya serta dapat saling melengkapi wawasan dan pengetahuan sehingga dapat memperkaya khazanah intelektual bersama.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi Akademis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

### b. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.

## 3. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pelaksanaan dan penerapan disiplin kerja para pegawai serta menjadi bahan acuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

## **F. Kerangka Pemikiran**

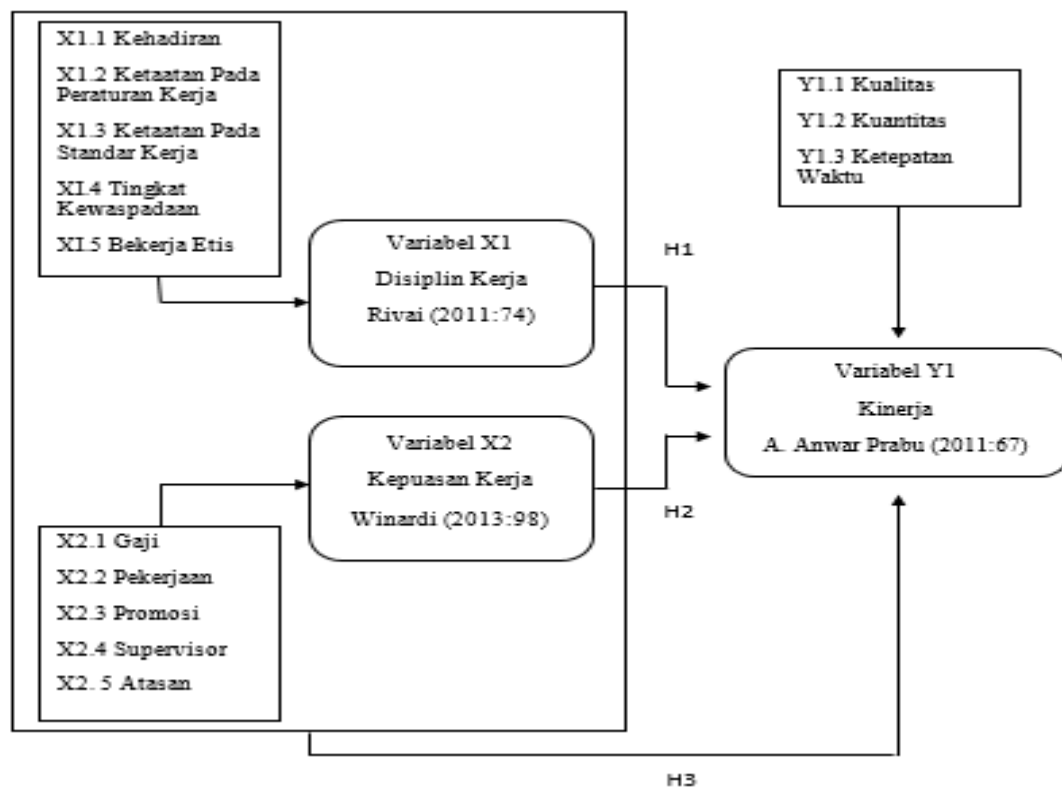
Pada hakekatnya, disiplin kerja merupakan hal yang dapat dilatih. Pelatihan disiplin kerja dapat menumbuhkan kendali diri, karakter, atau keteraturan dan efisiensi. Jadi secara singkat dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang dapat menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin kerja akan turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar, maupun tugas dan tanggungjawab yang menjadi kewajibannya.

Terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini jika ditelaah lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja pegawai, dalam artian semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Meskipun ada kemungkinan terdapat hubungan timbal balik diantaranya dimana paradigmanya bisa dibalik bahwa kinerja dapat mempengaruhi disiplin kerja, akan tetapi secara umum justru disiplin kerjalah yang berkontribusi pada kinerja. Berdasarkan pemaparan diatas maka disiplin mempengaruhi kinerja pegawai jika disiplin kerja itu tinggi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerjanya (Sinambela, 2012:56).

Kepuasan kerja memiliki hubungan dengan supervisi dalam meningkatkan performa kerja dan mempengaruhi keinginan pegawai dalam mengambil keputusan untuk tetap berada dalam organisasi atau tidak. Kepuasan kerja mempengaruhi performa kinerja seseorang sehingga lebih

produktif. Pegawai yang puas atas pekerjaannya akan lebih berkomitmen dengan pekerjaan dibandingkan dengan pegawai yang tidak puas. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Seseorang yang puas dalam pekerjaannya akan memiliki motivasi, komitmen pada organisasi dan partisipasi kerja yang tinggi, yang pada akhirnya akan terus memperbaiki kinerja mereka. Semakin tinggi motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) pegawai akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai, dan melalui kepuasan kerja akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai (Muslih, 2012:808). Demikian juga sebaliknya, kinerja pegawai yang tinggi akan mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja akan berhubungan dengan keterikatan pegawai pada organisasi. Jika kepuasan kerja tidak terjaga, besar kemungkinan berakibat pada tingginya keluar masuk pegawai dari organisasi. selain itu, ketidakpuasan kerja pegawai dapat diidentifikasi dari: rendahnya produktivitas pegawai, tingginya kemangkiran dalam pekerjaan, dan rendahnya komitmen pada organisasi (Sinambela, 2012:255). Berdasarkan uraian diatas maka kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai, jika kepuasan kerja itu tinggi maka akan diikuti dengan peningkatan kinerjanya.





**Gambar 1.2**  
**Kerangka Pemikiran**

Sumber : Diolah oleh peneliti 2019

### G. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah ilmu yang dalam cara berfikir menghasilkan kesimpulan berupa ilmu pengetahuan yang dapat diandalkan, dalam proses berfikir menurut langkah-langkah tertentu yang logis dan didukung oleh fakta empiris.

**Tabel 1.6**  
**Penelitian Terdahulu Tentang Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1	Agung Setiawan (2013)	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang)	Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	Menggunakan variabel motivasi kerja	Disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Motivasi mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
2	Ivonne A.S. Sajangbati (2013)	Pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai PT. POS INDONESIA (PERSERO) CABANG BELITUNG	Menggunakan variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja	Menggunakan variabel motivasi kerja	Secara bersama variabel motivasi, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai
3	-Windy J.Sumaki -Rita. N. Taroreh -Djuwarti Soepono (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. PLN (persero wilyah suluttenggo area manado)	Menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai	Menggunakan variabel budaya organisasi dan komunikasi	Secara simultan disiplin kerja, budaya organisasi, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Secara parsial disiplin kerja dan komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4	Dwi Indria Novita (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja	Menggunakan variabel disiplin	Menggunakan variabel	Kompetensi dan disiplin kerja mempunyai

No	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
		Terhadap Kinerja Pada PT. RATU POLA BUMI BANDAR LAMPUNG TAHUN 2013	kerja dan kinerja karyawan	kompetensi	pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan
5	-Fika Laela Qodarini -Rini Nugraheni (2015)	Pengaruh disiplin kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan bagian produksi PT. Nyonya Maneer Semarang)	Menggunakan variabel disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	Menggunakan variabel gaya kepemimpinan	Disiplin kerja, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber : (Skripsi Terdahulu)

## H. Hipotesis Penelitian

### Hipotesis 1

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan Pegawai Pengadilan Agama Bandung

Ha : Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja Pegawai Pengadilan Agama Bandung

### Hipotesis 2

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja Pegawai Pengadilan Agama Bandung

Ha : Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja dengan kinerja Pegawai Pengadilan Agama Bandung