

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2007). Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan. Sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintahan memegang peranan penting dalam menjalankan kepentingan masyarakat dan sebaliknya jika suatu instansi pemerintahan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka instansi pemerintahan tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu melayani masyarakat dengan baik. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya atau yang biasa disebut dengan manajemen puncak, manajemen menengah, dan manajemen lini serta bagian non manajerial yang biasa disebut dengan karyawan. Dalam suatu organisasi sering mendengar istilah disiplin kerja, kepuasan kerja dimana kedua faktor tersebut merupakan salah satu penyebab atau penentu baik buruknya prestasi kerja seorang pegawai.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang mampu menggerakkan faktor-faktor produksi yang lainnya. Oleh karena itu, penekanan perhatian terhadap tenaga kerja atau sumber daya manusia disebuah Instansi Pemerintahan patut mendapatkan posisi yang lebih dibanding faktor produksi lainnya.

Meningkatkan perhatian yang sungguh - sungguh terhadap sumber daya manusia dalam Instansi Pemerintahan, merupakan satu hal yang wajib pada saat ini karena sumber daya manusia yang akan menentukan banyak terkait produktivitas pegawai. Pada kenyataannya, mengelola sumber daya manusia untuk menjadikannya aset yang paling berharga bagi Instansi Pemerintahan bukanlah hal yang mudah. Banyak masalah-masalah pengelolaan sumber daya manusia ditemukan pada praktiknya, salah satu permasalahan atau kebijakan yang banyak ditemukan di Kantor Kelurahan Pasir Biru dan Cipadung.

Instansi Pemerintahan yang menerapkan disiplin dan kepuasan sehingga menghasilkan prestasi kerja yaitu Kelurahan Pasirbiru dan Kelurahan Cipadung. Kelurahan Pasirbiru dan Kelurahan Cipadung merupakan kantor pemerintahan Kota Bandung yang ada di wilayah Bandung Timur. Sebagai kantor pemerintahan, kegiatan di Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung dijalankan oleh pegawai-pegawai yang ada di Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung Kota Bandung. Ruang lingkup Kelurahan melingkupi seluruh RT dan RW yang ada di wilayah Kelurahan. Menurut (Cahyono, 2005) disiplin kerja adalah : “Suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi”.

Disiplin pegawai di Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung merupakan wujud ketaatan pegawai terhadap peraturan yang ada di Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung Disiplin pegawai di Kelurahan Pasirbiru Kota Bandung dan Cipadung

diwujudkan salah satunya dengan disiplin waktu yaitu ketepatan waktu hadir dalam jam kerja yaitu pukul 07.30 WIB pagi sampai pukul 16.30 WIB. Kemudian hasil disiplin, yaitu melaksanakan tugas sesuai dengan beban dan tanggung jawab pegawai, serta disiplin dalam hal kebersihan dan kerapian, pegawai yang tidak memenuhi disiplin yang baik akan mendapatkan sanksi sesuai dengan tindakan indisipliner yang dilakukan pegawai, mulai dengan teguran secara lisan, peringatan tertulis sampai dengan pemberhentian.

Fenomena-fenomena permasalahan yang dihadapi di Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung yang berhubungan dengan disiplin pegawai diantaranya yaitu masih adanya pegawai yang absen masuk kerja, masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam masuk kerja, masih ada pegawai yang tidak menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan standar dan waktu yang telah ditentukan, kemudian masih ada pegawai yang kurang taat terhadap aturan yang berlaku. Masalah disiplin tersebut sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, penerapan disiplin kepada pegawai akan mampu menumbuhkan rasa puas pegawai dalam bekerja.

Tabel 1.1

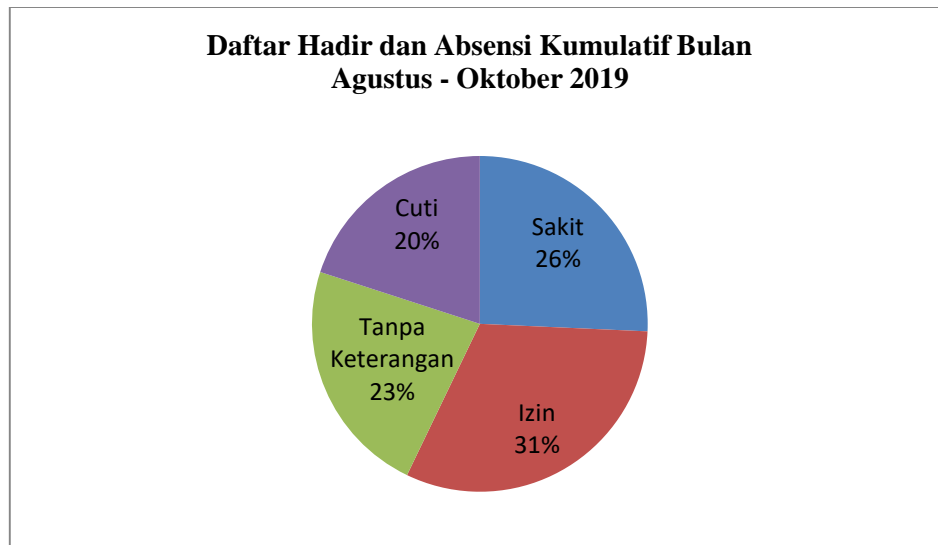
Rekapitulasi Daftar Hadir dan Absensi Pegawai pada Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung

No	Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Cuti
1	Agustus	2	4	4	2
2	September	3	4	3	2
3	Oktober	4	3	1	3
Jumlah		9	11	8	7

Sumber : Kantor Kelurahan Pasirbiru Kota Bandung (2019)

Gambar 1.1

Grafik Daftar Hadir dan Absensi Pegawai pada Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung



Tabel 1.2

Rekapitulasi Daftar Pegawai Yang Telat Masuk Kerja

No	Jam	Bulan		
		Agustus	September	Oktober
1	07.30 – 08.00 WIB	5 Orang	3 Orang	4 Orang
2	08.30 – 09.00 WIB	-	2 Orang	-
3	09.00 – 09.30 WIB	2 Orang	-	-
4	09.30 – 10.00 WIB	-	1 Orang	-
5	10.00 – 10.30 WIB	-	-	-

Sumber : Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung (2019)

Berdasarkan tabel 1.1 dan gambar grafik 1.1 yang tertera diatas dapat dilihat bahwa tingkat absensi dan kehadiran pada Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung mulai dari bulan Agustus – Oktober 2019 masih rendah, masih ada pegawai yang tidak masuk kerja seperti sakit 26%, izin 31%, tanpa keterangan

23% dan cuti 20%. Kemudian bila dilihat dari tabel 1.2 yang tertera diatas dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan pegawai pada Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung mulai pukul 07.30 – 08.00 WIB dari bulan Agustus – Oktober masih terbilang tinggi tingkat keterlambatannya. Hal ini dapat mengganggu aktifitas kinerja yang berada di dalam instansi untuk mencapai tujuan yang ingin hendak dicapai dan apabila ini terus dibiarkan tentunya akan merugikan instansi dalam melakukan aktivitas kerja dalam menghasilkan pelayanan publik yang baik untuk masyarakat.

Menurut (Handoko, 2000) mengatakan: “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh para pegawai terhadap pekerjaan mereka”. Kepuasan merupakan perasaan yang ada pada diri pegawai yang didasarkan atas apa yang diterima pegawai dalam bekerja. Sesuatu yang diterima yaitu baik fisik dan non fisik seperti balas jasa, sikap pimpinan, lingkungan kerja, komunikasi dengan atasan dan bawahan. Kepuasan merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Kepuasan akan muncul jika indikator tersebut dirasakan dengan baik. Perasaan puas dalam bekerja mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai karena akan berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan seorang pegawai.

Kepuasan yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, hal tersebut disebabkan karena pemimpin mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan para pegawai. Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting

kepuasan yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Suatu organisasi manapun akan memperhatikan kepuasan pegawainya guna memberikan rasa nyaman untuk pegawainya begitu juga dengan Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung.

Tabel 1.3

**Hasil Pra-Survey Mengenai Kepuasan Kerja Pegawai di
Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung**

No	Pertanyaan	Jawaban %		Jumlah Responden	Target Dalam %
		Ya	Tidak		
1	Apakah gaji yang di terima sudah sesuai dengan yang diharapkan?	60%	40%	10 Orang	100%
2	Apakah suasana kerja yang terjalin dengan baik dan kekeluargaan?	30%	70%	100 Orang	100%
3	Apakah perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan ?	70%	30%	10 Orang	100%
4	Apakah kesempatan untuk naik jabatan atau promosi sulit?	80%	20%	10 Orang	100%
5	Apakah keadaan ruangan kerja baik dan nyaman?	40%	60%	10 Orang	100%

Sumber : Hasil Olah Data Sementara Pada 10 Orang Pegawai

Berdasarkan tabel 1.3 yang tertera diatas dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan pegawai di Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat masih adanya pegawai yang kurang puas terhadap kelima aspek tersebut. Berdasarkan data tersebut, dapat terlihat bila pegawai di Kantor Kelurahan Pasirbiru dan

Cipadung merasa bila gaji yang di berikan oleh instansi bukan satu-satunya faktor yang dapat memberikan kepuasan bagi pegawai, selain itu juga masih ada pegawai yang merasa suasana kerja yang tidak terjalin dengan baik, kemudian menurut pegawai kesempatan naik jabatan dan promosi yang sulit, serta ruangan tempat bekerja di rasa pegawai masih kurang baik.

Kepuasan yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasi, semakin termotivasi untuk bekerja, hal tersebut disebabkan karena pemimpin mengerti dan memahami apa yang dibutuhkan para pegawai. Dengan demikian pegawai akan bekerja dengan rasa senang dan yang lebih penting kepuasan kerja yang tinggi akan memperbesar kemungkinan tercapainya produktivitas dan kinerja yang tinggi pula. Suatu organisasi manapun akan memperhatikan kepuasan kerja pegawainya guna memberikan rasa nyaman untuk pegawainya begitu juga dengan Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung.

Menurut Sutrisno dalam (Mashar, 2014) yaitu: “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Prestasi kerja seseorang dipengaruhi oleh bagaimana keinginan individu tersebut untuk maju dan bersaing dengan yang lain dan tentunya hal ini tercipta karena adanya semangat kerja yang tinggi dalam individu tersebut. Adapun fenomena - fenomena masalah yang terjadi di Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung yang terkait dengan prestasi kerja diantaranya yaitu mengenai kualitas kerja masih kurangnya keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, mengenai kuantitas kerja pegawai masih ada hasil kerja yang belum konsisten terhadap target kerja di mana ada pekerjaan yang terlambat untuk diselesaikan, masih

kurangnya inisiatif dalam mengambil keputusan, kemudian masih kurangnya kecepatan berfikir dan bertindak dalam bekerja.

Tabel 1.4

Daftar Personil, Jabatan dan Performance Bulan Agustus - Oktober 2019

No	Nama	Jabatan	Performance 2019		
			Agus	Sep	Okt
1	Adad Mujahidin	Lurah Pasirbiru	95%	100%	100%
2	Aan Rosana	Sekretaris	85%	90%	100%
3	Iwan Hernawan	Kasi. Kesejahteraan Sosial	85%	75%	95%
4	Kunkun Kurnia	Kasi. Ekonomi Pembangunan	90%	90%	90%
5	Rahmat Hidayat	Kasi. Pemerintahan	75%	80%	85%
6	Hartadi	Kasi. Pranata Perlindungan Masyarakat	80%	90%	85%
7	Rizki Lingga	Kasi. Pengelola Perekonomian dan LH	85%	85%	90%
8	Denny Supriatna	Pengelola Kesejahteraan Sosial	85%	90%	90%
9	Hanisah Harun	Pengadministrasi Keuangan	90%	90%	90%
10	Rohmat	Pengadministrasi Umum	85%	85%	85%
11	Yuga Nugraha	Operator Komputer	95%	90%	90%
12	Eka Permana	Operator Komputer	95%	90%	90%
13	Ujang Sahroni	Perlindungan Masyarakat	85%	70%	70%
14	Nana	Perlindungan Masyarakat	75%	90%	90%
15	Iyan Surya	Perlindungan Masyarakat	85%	80%	70%
16	Jejen Mutakin	Perlindungan Masyarakat	85%	70%	60%
17	Maman	Perlindungan Masyarakat	60%	70%	80%
18	Atep Cahta	Perlindungan Masyarakat	75%	80%	85%
19	Acu Samsudin	Perlindungan Masyarakat	75%	75%	75%
20	Ujang Sahroni	Perlindungan Masyarakat	70%	80%	80%
21	Nana Rusmana	Perlindungan Masyarakat	-	70%	70%
22	Yono	Perlindungan Masyarakat	60%	85%	-
23	Asep Jaenudin	Perlindungan Masyarakat	85%	70%	70%
24	Usmansyah	Kebinaamargaan	80%	85%	70%
25	Amung	Kebinaamargaan	80%	70%	60%

26	Yamin	Kebnamargaan	65%	50%	85%
27	Endang T	Kebnamargaan	55%	50%	85%
28	Oyo Suhendar	Kebnamargaan	75%	85%	60%
29	Kikin	Kebnamargaan	75%	60%	-
30	Uman Setia	Kebnamargaan	75%	80%	70%
31	Sutarma	Kebnamargaan	65%	80%	70%
32	Wagino	Kebnamargaan	80%	60%	85%
33	Asep Saepuloh	Kebnamargaan	65%	70%	75%
34	Engkos	Kebnamargaan	85%	80%	70%
35	Sigit Gantina	Kebnamargaan	70%	85%	80%
36	Cecep Somantri	Kebnamargaan	75%	60%	60%
37	Yayat Supriatna	Kebnamargaan	55%	60%	70%
38	Mudi	Kebnamargaan	75%	60%	70%
39	Rusmana	Kebnamargaan	65%	50%	85%
40	Sunendar Zazuli	Kebnamargaan	75%	60%	70%
41	Dede	Kebnamargaan	65%	65%	85%
42	Iin Solihin	Kebnamargaan	70%	70%	65%
43	Komar Sardi	Kebnamargaan	60%	85%	75%
44	Sulaeman	Kebnamargaan	70%	85%	60%
45	Asep Dimiyati	Kebnamargaan	70%	65%	80%
46	Eman S	Kebnamargaan	65%	85%	90%
47	Toharudin	Kebnamargaan	90%	75%	70%
48	Melinda	Kebnamargaan	60%	85%	60%
49	Heriawan	Perlindungan Masyarakat	75%	70%	70%
50	Lukman Ependi	Lurah Cipadung	95%	100%	100%
51	Priharsih	Sekretaris	90%	80%	85%
52	Sulbeni	Kasi. Pemerintah	85%	85%	90%
53	Danny S	Kasi. Ekonomi Pembangunan dan LH	85%	90%	85%
54	Asep D	Kasi. Kesejahteraan Sosial	85%	85%	85%
55	Asep Sudrajat	Pelaksana	90%	95%	95%
56	Sugiartini	Pelaksana	85%	90%	90%
57	Andri R	Staff Ekonomi Pembangunan dan LH	80%	85%	85%
58	Uu Supriadi	Kebnamargaan	85%	70%	70%
59	Ajeng Rahadila	Kebnamargaan	75%	90%	90%
60	Eman	Kebnamargaan	85%	80%	70%
61	Ruhyat	Kebnamargaan	85%	-	60%
62	Adid Wardi	Kebnamargaan	60%	70%	80%
63	Iwan Setiawan	Kebnamargaan	75%	80%	-

64	Ahmad Ma	Kebnamargaan	-	60%	70%
65	Kudrat K	Kebnamargaan	75%	60%	70%
66	Mochamad R	Kebnamargaan	65%	50%	85%
67	Ateng Hambali	Kebnamargaan	75%	60%	70%
68	Agi Mulyadi	Kebnamargaan	-	65%	85%
69	Muhtar Taufik	Kebnamargaan	70%	70%	65%
70	Hendi Sutarso	Kebnamargaan	60%	85%	75%
71	Engku	Kebnamargaan	70%	85%	60%
72	Cahdi	Kebnamargaan	65%	50%	85%
73	Ade Sumpena	Kebnamargaan	55%	50%	85%
74	C. Rohman	Kebnamargaan	75%	85%	60%
75	Norman K	Kebnamargaan	75%	60%	-
76	Erwin Supriatna	Kebnamargaan	75%	80%	70%
77	Samsurizal	Kebnamargaan	65%	80%	70%
78	Deri Nurjaman	Kebnamargaan	80%	60%	85%
79	Heri	Kebnamargaan	85%	70%	70%
80	Hermansyah	Kebnamargaan	75%	90%	90%
81	Adin Ujang	Kebnamargaan	85%	80%	70%
82	Maryadi	Kebnamargaan	85%	70%	60%
83	Atang B Enji	Kebnamargaan	60%	70%	80%
84	Ade Rohmat	Kebnamargaan	75%	80%	85%
85	Hermawan S	Perlindungan Masyarakat	75%	75%	75%
86	Ayi Suyatna	Perlindungan Masyarakat	70%	80%	80%
87	Mamar R	Perlindungan Masyarakat	85%	70%	70%
88	Suryana	Perlindungan Masyarakat	75%	90%	90%
89	E. Sutisna	Perlindungan Masyarakat	85%	80%	70%
90	Jajang Karna	Perlindungan Masyarakat	85%	70%	70%
91	Ojon Sujono	Perlindungan Masyarakat	75%	90%	90%
92	Usman Iskandar	Perlindungan Masyarakat	85%	80%	70%
93	Andi	Perlindungan Masyarakat	85%	-	60%
94	Asep Irawan	Perlindungan Masyarakat	60%	70%	80%
95	Narwan P	Perlindungan Masyarakat	85%	70%	70%
96	Agus Sudrajat	Perlindungan Masyarakat	75%	90%	90%
97	Rafli Akbar	Perlindungan Masyarakat	75%	60%	70%
98	Dewi Sukaesih	Perlindungan Masyarakat	85%	80%	85%
99	Yusi Amelia	Perlindungan Masyarakat	85%	80%	90%
100	Roni	Perlindungan Masyarakat	75%	75%	85%
101	Enang Muslih	Perlindungan Masyarakat	70%	70%	85%

Sumber: Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung (2019)

Berdasarkan tabel 1.4 yang tertera diatas, dapat dilihat bahwa masih ada pegawai yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi sebesar 85%. Apabila terus dibiarkan maka akan mengganggu proses pelayanan publik yang hendak dicapai setiap periodenya.

Untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi seseorang, perlu dilakukan penilaian prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja proses melalui dimana instansi - instansi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawainya, kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan - keputusan personalia dan memberikan umpan balik. Faktor yang dapat dijadikan standar penilaian prestasi kerja dilihat dari performance pegawai setiap bulannya, yaitu seperti kualitas kerja yang meliputi ketepatan, ketelitian, keterampilan serta kebersihan. Kuantitas kerja yang meliputi output rutin serta output non rutin, keandalan atau dapat tidaknya pegawai tersebut diandalkan yakni dapat tidaknya mengikuti instruksi, kemampuan inisiatif, kehati-hatian serta kerajinan dan sikap yang meliputi sikap terhadap instansi, pegawai lain, pekerjaan serta kerjasama.

Sebagai instansi pemerintahan, Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung melakukan pembinaan terhadap pegawai-pegawainya untuk menuju kepada prestasi kerja. Proses menuju kepada prestasi kerja pegawai dilakukan dengan peningkatan disiplin dalam bekerja dan kepuasan kerjanya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pegawai Dibeberapa Kantor Kelurahan Wilayah Bandung Timur”.

B. Identifikasi Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa permasalahan - permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Berdasarkan tabel 1.1, 1.2 dan gambar grafik 1.1 yang menunjukkan bahwa tingkat kehadiran dan absensi pada Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung masih rendah karena masih ada pegawai yang tidak masuk kerja seperti sakit, izin, mangkir dan cuti dan telat masuk kerja tentunya bila dibiarkan bisa berdampak buruk bagi instansi pemerintahan.
2. Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa kondisi kepuasan pegawai di Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat dilihat masih adanya pegawai yang kurang puas terhadap kelima aspek tersebut.
3. Performance pegawai yang tertera di tabel 1.4 menunjukkan bahwa masih ada pegawai Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh instansi. Hal ini menunjukkan masih rendahnya prestasi kerja individu yang dicapai oleh sebuah pegawai yang bekerja di Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung.

C. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai?
2. Apakah kepuasan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai?
3. Seberapa besar disiplin dan kepuasan berpengaruh positif secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif disiplin terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif kepuasan terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh positif disiplin dan kepuasan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan disiplin kerja, kepuasan kerja, dan prestasi kerja. Selain itu dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

a. Bagi peneliti

- 1) Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas untuk mendapatkan SK Penelitian pada Program Studi Manajemen dalam Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia
- 2) Penelitian ini juga dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami Manajemen sumber daya manusia, khususnya menyangkut prestasi pegawai. Penelitian ini dijadikan sarana sebagai upaya pengaplikasian teori-teori yang sudah didapatkan selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan dengan salah satunya memecahkan permasalahan yang sedang dihadapi oleh salah satu Instansi Pemerintahan.

b. Bagi Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung

Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada pegawai dalam bekerja di sebuah Instansi Pemerintahan agar hasil kerjanya lebih baik, dapat meningkatkan

kinerja dan prestasinya sehingga dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi Instansi Pemerintahan.

F. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan gambaran hubungan antara konsep yang akan diteliti serta diukur menggunakan penelitian dengan memberikan landasan kerangka hubungan antara konsep - konsep yang akan diamati dan diukur terhadap topik yang dipilih dan disesuaikan dengan masalah yang dijelaskan kedalam variabel pada sebuah model penelitian .

1. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja

Menurut (Cahyono, 2005) disiplin kerja adalah : “ Suatu sikap yang dipenuhi dengan kesadaran untuk patuh dan taat menjalankan aturan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dan aturan itu harus benar-benar dilaksanakan sebab jika aturan tersebut tidak dilaksanakan maka akan mendapatkan sanksi”.

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

2. Pengaruh Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja

Menurut (Handoko, 2000) mengatakan : “Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan oleh para pegawai terhadap pekerjaan mereka”.

Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi, tetapi tidak selalu cukup kuat dan berarti (signifikan). Lebih lanjut ia mengatakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi terutama dihasilkan oleh prestasi kerja. Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila pekerjaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkatan prestasi kerja mereka, ketidakpuasan cenderung terjadi

3. Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2009) mengatakan : “Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja pegawai merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan organisasi”.

Untuk mengetahui prestasi kerja dalam organisasi tersebut, maka pemimpin harus melakukan pengevaluasian terhadap pegawainya. Pengevaluasian terhadap pegawai harus obyektif dan teliti, serta pemimpin harus benar - benar mampu mengukur bagaimana tingkat prestasi kerja pegawainya.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 1.5

Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Darmastuti Ariani, Hamidah Nayati. & Utami Heru Susilo (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan.	Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (secara bersama – sama) variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ($p < 0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_0 ditolak, karena H_0 ditolak maka hipotesis menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan (secara bersama – sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan dapat diterima atau dapat teruji.
Rinaldi (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen, dan Intensitas Turnover Terhadap	Kepuasan kerja, komitmen organisasi dan intensitas turnover berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, baik secara parsial (uji t) maupun secara simultan (uji F). Hal ini

	Prestasi Kerja Karyawan PT. Suka Fajar LTD Pekanbaru.	terbukti dari uji t dan uji F yang signifikan pada tingkat alpha 5%. Dengan demikian kesimpulan pertama penelitian ini dapat diterima pada tingkat keyakinan 95%.
Ahmad Jais (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.	Dari hasil uji t yang dilakukan pada hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program spss versi 21 diperoleh t hitung > dari t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pegawai.
Azar Sariah (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT. Multimas Nabati Asahan.	Berdasarkan hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,300 artinya disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PKS PT. Multimas Nabati Asahan sebesar 30 %, sedangkan sisanya 70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian ini. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini ditunjukkan melalui hasil uji t dimana nilai dari thitung variabel disiplin kerja adalah 3,465 dengan tingkat signifikansi 0,002, sedangkan t tabel pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) adalah 2,048 sehingga thitung > t tabel ($3,465 > 2,048$) yang berarti nilai tersebut signifikan.

Desty Patras, Sri Murni, & Arrazi B.H J (2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pemberian Insentif Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah V Manado.	Secara parsial hanya kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja jika dilihat dari Hasil penelitian bahwa $t_{hitung} (5.220) > t_{tabel} (2.019)$. Nilai t_{hitung} negatif menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) mempunyai pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) .
Rina Milyati Yuniastuti (2011)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. Organik Agro Sytem di Bandar Lampung.	Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai r_{xy} atau $r_{hitung} = 0,815$ sedangkan nilai r_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% sebesar 0,396 berarti nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($0,815 > 0,396$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
Edy Suryanto, Leonardo Budi Hasiolan, & Azis Fathoni. (2010)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada CV. JM Motor Semarang.	Ada pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan CV. Jaya Motor Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai $F_{hitung} (34,458) > F_{tabel} (3,091)$ dan $sign (0,000) < sign a (0,05)$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap prestasi kerja (Y) secara bersama-sama.
Riki Rianti (2019)	Pengaruh Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan PT Mega Auto Finance Kc Sukabumi.	Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,117 > 1,668$), pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,211 > 1,668$). Berdasarkan signifikansi pada uji t untuk variabel kepuasan kerja kurang dari

		0,05 ($0,000 < 0,05$), signifikansi uji t untuk variabel disiplin kerja kurang dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sedangkan hasil uji F menunjukkan bahwa Fhitung lebih besar dari Ftabel ($28,624 > 3,12$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pada karyawan PT Mega Auto Finance Kc Sukabumi.
Rima Melati, H.Soepeno, & M.Azis.Firdaus (2014)	Pengaruh Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Adi Citra Megah.	Dari hasil uji hipotesis pada nilai Fhitung sebesar 21.660 sedangkan nilai Ftabel = 5,030 dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($21.660 > 5,030$) maka H_0 ditolak (H_1 diterima), ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Adi Citra Megah.

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2019)

Dari penelitian terdahulu yang ada diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa ada persamaan dan perbedaan dalam penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti saat ini. Persamaan dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu sama - sama memakai variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, kemudian penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu sama - sama memakai metode pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Adapun perbedaan dalam penelitian ini dan penelitian terdahulu hanya mengenai objek dan waktu penelitiannya saja yang berbeda.

H. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara dari adanya rumusan masalah dalam sebuah penelitian yang akan dibuat dalam bentuk sebuah pertanyaan. Hipotesis mengacu pada sebuah teori – teori dan penelitian terdahulu yang ada pada penelitian ini. Dari kerangka berpikir yang sudah dibuat maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. **Hipotesis I** : Terdapat pengaruh positif dari disiplin terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung.
2. **Hipotesis II** : Terdapat pengaruh positif dari kepuasan terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung.
3. **Hipotesis III** : Terdapat pengaruh positif dari disiplin dan kepuasan secara simultan terhadap prestasi kerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Pasirbiru dan Cipadung.

I. Model Penelitian

Gambar 1.2
Model Kerangka Pemikiran

