

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu kantor bukan semata-mata ditentukan oleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan, melainkan sangat ditentukan oleh pendayagunaan sumber daya manusia itu sendiri. Penggunaan sumber daya manusia memegang peranan penting dan perlu disadari oleh setiap individu dalam suatu organisasi atau kantor untuk mengupayakan adanya berbagai cara untuk memelihara disiplin kerja dengan cara berbagai alternatif dan tindakan untuk mendorong setiap individu atau tenaga kerja untuk mampu meningkatkan tenaga kerja.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Simamora, 2006).

Kedisiplinan pegawai dalam suatu kantor sangat memegang peranan penting disamping faktor-faktor sumber daya manusia yang berkualitas dan yang berdedikasi tinggi untuk dapat mengembangkan suatu kantor karena sumber daya akan memberikan kemajuan dalam menentukan berhasil tidak rencana kerja yang telah dibuat atau yang telah direncanakan. Perlu ditempuh adanya suatu jalan keluar yang lebih tepat dan akurat sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang optimal terutama di bidang jasa yang ingin dicapai suatu melalui peningkatan disiplin pegawai.

Dengan adanya disiplin sangat terbantu untuk menderminasi diri yang merupakan unsur yang sangat penting dalam kehidupan karena merupakan salah satu faktor yang memungkinkan individu untuk, memiliki kemampuan dan kesempatan dalam berkomunikasi serta membuat keputusan pribadi, memiliki kemampuan untuk mengemukakan pilihan, melatih kendali terhadap jenis dan intensitas dukungan yang diterima;

Determinasi diri yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kemampuan seseorang untuk memiliki tindakan mengubah kognitif dan perilaku secara konstan untuk memunculkan pilihan keputusan yang menyenangkan, mendatangkan manfaat bagi dirinya dan memperoleh akomodasi fleksibel dari lingkungan sosial serta dipengaruhi oleh rasa '*kepribadian*' (memaknai, yakin, rasa senang, optimis, tekad dan semangat) seseorang (Deci & Ryan, 1985; Deci. dkk, 1991; O'Connor & Vallerand 1994).

Menurut Mangku negara (2002) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Setiap kantor akan selalu berusaha agar kinerjasetiap pegawai dapat ditingkatkan. kantor dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan upaya menciptakan iklim disiplin kerja yang baik, oleh karena itu sudah selayaknya agar mempunyai disiplin kerja yang baik, sebab dengan menciptakan disiplin kerja tersebut diharapkan kinerja pegawai dapat ditingkatkan dan semakin baik.

Setiap kantor jika mampu meningkatkan disiplin kerja pada pegawainya maka akan memperoleh keuntungan yang lebih besar, dengan meningkatkan disiplin kerja maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan. Bagi suatu organisasi kantor terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan

suatu tujuan dimana hal tersebut sangat penting bagi peningkatan kinerja pegawai. Sejalan dengan tujuan tersebut, bagi kantor mempunyai masalah terhadap pengembangan disiplin kerja secara optimal, sehingga diharapkan lebih memacu tingkat kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh kantor Bupati kabupaten bangkalan.

Seperti organisasi kantor Bupati bangkalan, sebuah negara dan setiap daerahnya pasti mempunyai tujuan. Dalam rangka mewujudkan tujuan negara dan tujuan setiap daerahnya, maka Pemerintah Pusat maupun Kantor Bupati harus memperhatikan banyak hal. Salah satu hal tersebut adalah disiplin kerja aparaturnya. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN dapat bekerja hingga pensiun pada usia 56 tahun, sedangkan PPPK hanya dapat bekerja dalam jangka waktu tertentu. Oleh sebab itu, ASN mempunyai pengaruh lebih besar karena bekerja untuk pemerintah dalam jangka waktu yang lama.

Pemerintah berharap tes-tes ini berguna untuk mendapatkan pegawai yang berkualitas, tekun, dan disiplin. ASN terdiri dari individu dengan watak, perilaku, sikap, pola pikir yang berbeda, dan memiliki disiplin yang beragam pula. Perbedaan tersebut disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain faktor biologis dan faktor lingkungan dimana individu tersebut bersosialisasi. Fenomena sikap timbul tidak saja ditentukan oleh keadaan objek yang sedang kita hadapi tapi juga oleh kaitannya dengan pengalaman di masa lalu, oleh situasi di saat sekarang, dan oleh harapan-harapan kita masa yang akan datang (Azwar,

2012:3). Walaupun setiap pegawai ASN memiliki sifat yang berbeda, mereka semua dituntut bekerja secara profesional dan menjalankan tanggung jawabnya.

Pemerintah Daerah dapat mengatur segala hal yang berhubungan dengan disiplin pegawai ASN yang bekerja di daerahnya dengan ketentuan-ketentuan yang sudah ditetapkan. Ketentuan tersebut dibuat untuk menciptakan disiplin kerja Pegawai Kantor Bupati. Menurut Mondy (2008:162), disiplin kerja adalah kondisi kendali diri pegawai dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam organisasi. Disiplin ini berguna agar kegiatan dalam Pemerintahan Daerah tetap berjalan secara efektif.

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik menuntut agar Aparatur Negara bekerja lebih baik dalam suatu pemerintahan yang mampu mewujudkan terselenggaranya mekanisme yang berdaya guna dan berhasil guna melalui cara menciptakan, menggambarkan dan memelihara sinergi yang konstruktif untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

Oleh sebab itu langkah-langkah strategis yang ditempuh sebagai wujud dari tanggung jawab dan koordinasi dibidang Kantor Bupati Bangkalan dijabarkan dalam bentuk visi, misi, tujuan dan sasaran yang tertuang dalam Program Kerja pemda bangkalan Kinerja pegawai pada kantor Bupati bangkalan yakni sudah cukup baik tetapi masih perlu ditingkatkan lagi kedisiplinan kerja dari para pegawai. Kenyataan yang ada bahwa diantara para pegawai masih ada para pegawai yang sering tidak tepat waktu dalam ketetapan jam kerja, tersebut di atas tentunya sangat merugikan pegawai itu sendiri dan instansi yang bersangkutan. Semua itu karena kurangnya perhatian pegawai terhadap tugas yang diberikan serta tanggung jawabnya sebagai aparatur negara, sehingga pekerjaan yang harus di selesaikan hari ini tidak bisa terselesaikan dan selalu di

tunda-tunda. Berikut Ini data absensi karyawan pada Kantor Bupati Kabupaten Bangkalan:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Pada Kantor Bupati Kabupaten Bangkalan

Kriteria absensi	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Sakit	11	32	37
Izin	25	18	24
Cuti	37	28	33
Alpha	8	18	9
Jumlah hari absen	81	95	103
Jumlah hari kerja	350	350	350
Jumlah pegawai	186	186	186
persentase	28%	41,14%	49,71%.

Sumber Data Internal kantor Bupati Kabupaten Bangkalan

Berdasarkan tabel 1.2 diketahui bahwa tingkat kehadiran kerja pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Bangkalan di tahun 2019 yaitu 28% sedangkan pada tahun 2020 meningkat menjadi 41,14% dan mengalami peningkatan kembali pada tahun 2021 sebesar 49,71%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin meningkat presentase ketidakhadiran pegawai maka kinerja pegawai semakin menurun. Berdasarkan observasi awal melalui wawancara dengan HRD kantor Bupati Kabupaten Bangkalan bahwasannya kurangnya ketegasan dan motivasi yang di berikan kepada pegawai agar memiliki rasa tanggung jawab yang lebih baik.

Ada banyak sekali kejadian yang terjadi disekitar lingkungan pemda bangkalan terutama pada pegawai yang kadang melalaikan waktu kerjanya untuk melakukan hal-hal tidak penting diluar pekerjaannya dan sering pegawai melanggar hal tersebut. Dan sikap pegawai yang seperti ini tentu tidak akan membuat suasana kerja menjadi nyaman dan tenang justru sebaliknya. Maka dari itu, untuk mengatasi hal tersebut dapat dilakukan peningkatan kesejahteraan pada pegawai agar pegawai dapat meningkatkan tingkat disiplinnya dalam bekerja. Jika pegawai sudah mempunyai sikap disiplin yang baik maka tingkat

kinerja dari para pegawai akan meningkat. Berikut ini merupakan tabel Jumlah data ASN yang ada di kantor Bupati Bangkalan sebagai berikut:

Tabel 1.2 Jumlah Data ASN Yang Ada Di Kantor Bupati Bangkalan

No	Divisi	Jumlah
1	Bagian Administrasi Pembangunan	12
2	Bagian Protokol Dan Komunakasi Pimpinan	14
3	Bagian Kesra Setda	13
4	Bagian Perekonomian Dan Sumber Daya Alam	15
5	Bagian Hukum Setda	19
6	Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa	21
7	Bagian Administrasi Pemerintahan	16
8	Bagian Organisasi Setda	13
9	Bagian Umum Setda	45
10	Bagian Perencanaan Dan Keuangan	18
	Total	186

Sumber: Data Internal Kantor Bupati Kabupaten Bangkalan 2022

Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang pengaruh kedisiplin kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai dari penelitian tersebut penulis berniat menulis sebuah skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Determinasi diri terhadap Kinerja pegawai (Studi Kasus Kantor Bupati Bangkalan).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan idetifikasi masalah yang telah diuraikan, maka peneliti mengambil suatu rumusan masalah yakni:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Bangkalan?
2. Apakah determinasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Bangkalan?

3. Apakah disiplin kerja dan determinasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Bangkalan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang hendak di capai dalam penyusunan proposal ini yakni:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel Determinasi terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Bangkalan.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja dan determinasi terhadap kinerja pegawai Kantor Bupati Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

i. Bagi Mahasiswa

- 1) Mahasiswa dapat memperoleh pengetahuan dan pengalaman yang akan membuka pola berpikir yang lebih luas mengenai disiplin ilmu yang ditekuni selama ini.
- 2) Mahasiswa dapat membandingkan dan mengaplikasi teori dan ilmu yang dipelajari di bangku perkuliahan dengan lingkungan kerja yang sebenarnya.
- 3) Mahasiswa dapat memberikan kontribusi dalam menyelesaikan permasalahan yang ada dalam perusahaan.

ii. Bagi Lembaga Pendidikan (Universitas Trunojoyo Madura)

- 1) Menjadi nilai tambah bagi Universitas Trunojoyo Madura untuk menjalin relasi yang baik dengan Kantor Bupati Bangkalan
- 2) Dapat meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan Kantor Bupati Bangkalan
- 3) Dapat menambah referensi lapangan pekerjaan untuk lulusan-lulusan Universitas Trunojoyo Madura.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dibahas secara relevan yang terkait dengan judul penelitian diantaranya adalah Disiplin kerja, determinasi diri, dan Kinerja karyawan. Oleh karena itu, dalam Bab II akan dikemukakan konsep yang dipilih dalam penelitian ini.

2.1.1 Disiplin Kerja

2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya.

Seharusnya pegawai mengerti bahwa dengan dipunyainya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi kantor maupun bagi pegawai sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, kantor sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang terendah.

Menurut Siagian (2009,hal. 305): Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan

perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Davis dalam Mangkunegara (2011, hal.129) menyatakan: "Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi."

Selanjutnya Rivai (2013:444) menyatakan disiplin kerja adalah: Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan kantor dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut Sutrisno (2009, hal.87), disiplin kerja merupakan alat penggerak pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin kerja yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin kerja hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin kerja. Dari beberapa pendapat di atas menunjukkan beragamnya pendapat dari berbagai ahli dalam memandang kedisiplinan pegawai. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kepatuhan atau ketaatan pegawai pada aturan yang berlaku.

2.1.1.2 Tujuan Disiplin kerja

Menurut Siagian (2009, hal. 305) disiplin memiliki arti penting untuk: mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan, dan berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai

sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sutrisno (2009, hal.87) Menyatakan “Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah suatu metode untuk memelihara keteraturan tersebut”. Dengan demikian disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Menurut Sutrisno (2009, hal.87) tujuan utama disiplin kerja adalah:

1. Untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi
2. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan dan keterlambatan.
3. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan dan kemalasan.
4. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antara pegawai dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Menurut Sirait (2008, hal.11) menyatakan bahwa: “tujuan utama dari sebuah sikap kedisiplinan adalah untuk mengarahkan supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri. selain itu juga supaya dapat melakukan aktivitas dengan terarah, sesuai dengan peraturan yang berlaku”. Dengan demikian disiplin kerja dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok dan kantor.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebaiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapat disiplin kerja yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Sutrisno (2009, hal.89), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi kantor.
2. Tidak adanya keteladanan pimpinan dalam kantor. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan kantor, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.
3. Tidak adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam kantor, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Bila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan

untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Tidak adanya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh kantor perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan
6. Tidak adanya perhatian kepada para pegawai. pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

Siswanto (2015, hal. 291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai

dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.1.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2007, hal.194), indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan kantor, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan kantor yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan kantor diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan kantor kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan kantor.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh kantor maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Agustini (2011, hal. 73) menjelaskan bahwa banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, yaitu:

1. Tingkat Kehadiran, Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam kantor yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai.
2. Ketaatan Terhadap Atasan, Ketaatan terhadap atasan adalah mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
3. Kesadaran Kerja, Sikap seseorang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan karena paksaan.
4. Tanggung Jawab, Kesiediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, saran dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

2.1.2 Determinasi Diri

2.1.2.1 Pengertian Determinasi Diri

Determinasi adalah sikap mental yang ditandai dengan komitmen yang kuat untuk mencapai tujuan tertentu meskipun terdapat hambatan dan kesulitan; suatu proses dalam pembuatan keputusan, mencapai kesimpulan, atau memastikan hasil akhir dari setiap proses (Vandenbos, 2008).

Determinasi diri merupakan sikap dan kemampuan individu yang dapat memfasilitasi dirinya dalam mengidentifikasi dan mencapai tujuan. Power juga berpendapat bahwa determinasi diri dapat direfleksikan sebagai penguasaan diri sendiri atau kontrol diri, berpartisipasi aktif dalam pembuatan keputusan, dan kemampuan memimpin diri sendiri untuk menggapai tujuan hidup pribadi yang bernilai (Field & Hoffman dalam Christine Mamahit.2014).

Teori determinasi diri merupakan sebuah teori motivasi yang mengajukan terdapat tiga kebutuhan organismic dasar (kompetensi, otonomi, dan keterhubungan) yang mencirikan motivasi intrinsik. Kebutuhan-kebutuhan ini begitu mendasar untuk pertumbuhan dan fungsi manusia. Teori determinasi diri menyatakan bahwa setiap individu memiliki kemampuan untuk tumbuh dan memenuhi diri, dan siap untuk muncul ketika diberikan konteks yang tepat (King, 2010).

Menurut Ryan & Deci (2017) Self Determination theory (SDT) adalah teori organismic perilaku manusia dan pengembangan kepribadian yang berbasis empiris. Self determination theory (SDT) merupakan sebuah pendekatan yang sudah lama dan berbasis empiris untuk pembangunan dan motivasi dimana otonomi merupakan konsep inti Ryan & Deci (2006) juga menyatakan bahwa memiliki otonomi bukan berarti tidak memiliki pengaruh eksternal, tekanan, atau mandat untuk bertindak. Seseorang dapat menentukan pilihan sendiri bahkan ketika bertindak sesuai dengan tuntutan eksternal, asalkan orang tersebut sepenuhnya setuju atau mendukung melakukannya. Namun demikian, keadaan harus melahirkan alasan bagi seseorang untuk secara sukarela mematuhi otonomi.

Dengan demikian, otonomi tidak terbatas pada inisiatif 'independen' tetapi juga berlaku untuk tindakan yang mencerminkan persetujuan sepenuh hati untuk bujukan

eksternal. Definisi determinasi diri yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli diatas dapat disimpulkan menjadi, determinasi diri adalah kemampuan individu serta dorongan untuk menentukan hal penting untuk mencapai suatu tujuan didalam kehidupan yang akan digunakan dalam jangka waktu yang panjang.

2.1.2.2 Indikator Determinasi Diri

Menurut Ryan & Deci (2017) tiga indikator determinasi diri yaitu:

a. Otonomi (Autonomy)

Otonomi adalah fungsi integrasi, dan untuk integrasi terjadi, orang perlu dengan bebas memproses dan menemukan alasan untuk pengesahan tindakan tertentu. Karena kesadaran berhubungan dengan kemampuan orang untuk secara terbuka menghadiri pengalaman internal dan eksternal saat ini, itu memungkinkan orang yang lebih banyak wawasan dan refleksi diri yang diperlukan untuk memastikan bahwa persepsi dan nilai-nilai mereka selaras dengan perilaku mereka.

b. Kompetensi (Competency)

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan. Mengacu pada perasaan efektif dalam interaksi seseorang dengan lingkungan sosial yaitu, mengalami peluang dan dukungan untuk latihan, ekspansi, dan ekspresi kapasitas dan bakat seseorang. Ketika individu dicegah untuk mengembangkan keterampilan, pemahaman, atau penguasaan, kebutuhan kompetensi tidak akan terpenuhi.

c. Keterhubungan/Keterkaitan (Relatedness)

Keterkaitan mengacu pada keduanya mengalami orang lain sebagai responsif dan sensitif dan mampu bersikap responsif dan peka terhadap mereka yaitu, merasa terhubung dan terlibat dengan orang lain dan memiliki rasa memiliki.

Menurut (Deci, La Guardia, Moller, Scheiner, & Ryan, 2006 ; Deci & Ryan, 2014a; Weinstein & Ryan, 2010), keterkaitan dialami baik dalam perhatian dan kepedulian. Kebutuhan dipenuhi ketika orang lain menunjukkan kepedulian terhadap individu, serta ketika individu memiliki kesempatan untuk bersikap baik terhadap orang lain, karena kedua arah kepedulian meningkatkan rasa keterhubungan. Berdasarkan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa indicator determinasi diri adalah otonomi (autonomy), kompetensi (competency), keterhubungan/keterkaitan (relatedness).

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2012:9) “kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Damayanti (2015), “kinerja dapat diartikan sebagai suatu pencapaian hasil kerja dengan aturan dan standar kerja yang berlaku pada masing-masing organisasi kerja.”

Menurut Sutedjo & Mangkunegara (2018), “kinerja merupakan pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk *output* kuantitatif

maupun kualitatif, fleksibilitas, kreativitas, dapat diandalkan atau hal lain yang diharapkan oleh organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, serta dapat pada tingkatan individu, kelompok maupun organisasi.”

Menurut Kasmir (2016: 182) bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Masambe et. al (2015: 941), kinerja adalah catatan terhadap hasil produksi dan pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam periode tertentu. Dapat diartikan kinerja dapat dilihat selama periode tertentu, biasanya periode tersebut dalam jangka waktu satu tahun atau selang beberapa bulan hasil kinerja karyawan bisa dilihat.

Menurut Kesuma dan Syamsudin (2019: 108), mengemukakan bahwa kinerja digunakan untuk mengukur hasil yang telah dicapai sehubungan dengan kegiatan atau aktivitas perusahaan, apakah kinerja perusahaan telah baik atau perlu adanya evaluasi-evaluasi kebelakang mengenai hasil yang dicapai. Kinerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan sangat dibutuhkan untuk mengukur berhasil tidaknya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, dengan adanya evaluasi yang dilakukan membuat perusahaan bisa mengoreksi dimana letak kekurangan karyawan maupun penyebab kurang baiknya kinerja yang di berikan oleh karyawan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator menurut Sutedjo dan Mangkunegara (2018) kuantitas dari hasil, kualitas dari hasil, jangka waktu pencapaian hasil, kehadiran di tempat kerja, dan sikap kooperatif.

Sementara itu, indikator kinerja digunakan untuk aktivitas yang dapat ditetapkan secara lebih kualitatif atau dasar perilaku yang dapat diamati. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang perspektif (melihat ke belakang). Hal itu dapat menunjukkan jalan pada aspek kinerja yang perlu di observasi. Menurut Robins (2009: 260) indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas, merupakan persepsi dan prioritas dari karyawan terhadap efektifitas dan efisiensi pada pekerjaan serta kemampuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan terhadap dalam menyelesaikan tugas.
2. Kuantitas, jumlah atau pengukuran yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
3. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti: tenaga, uang, teknologi, maupun bahan baku lainnya yang dimanfaatkan dengan maksimalkan agar dapat menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
4. Ketepatan waktu, merupakan tingkat dari aktivitas yang dapat diselesaikan pada tepat waktu, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

5. Kemandirian, merupakan tingkat bagaimana seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya dengan kemampuan sendiri.
6. Komitmen kerja, merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen dan tanggung jawab dengan perusahaan.

Menurut Gorda (2004), indikator kinerja karyawan meliputi sebagai berikut:

1. Kualitas kerja adalah suatu standar persyaratan yang harus dipenuhi agar seorang karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik, yang terdiri dari indikator kecermatan atau ketelitian kerja dan hasil kerja
2. Kuantitas kerja adalah jumlah hasil kerja yang dilakukan dalam suatu periode tertentu, yang terdiri dari indikator ketepatan waktu menyelesaikan tugas dan mampu bekerja cepat.
3. Tanggung jawab berarti memikul semua kewajiban dan beban pekerjaan sesuai dengan batas-batas yang ada di *job description*, yang terdiri dari indikator keberanian mengambil keputusan, tanggung jawab atas tugas yang diberikan, dan jujur dalam bekerja
4. Pemahaman tugas adalah seberapa besar karyawan memahami tentang segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan dari atasan sehingga mampu bekerja efektif. Indikator pemahaman tugas terdiri dari target pekerjaan per-hari tercapai, keberanian menyampaikan pendapat, pelaksanaan kerja sesuai ketentuan dan tujuan perusahaan.
5. Kedisiplinan merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai dan norma pada ketaatan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban. Kedisiplinan terdiri dari

indikator mengikuti petunjuk dan kebijakan, patuh terhadap peraturan perusahaan dan ketepatan waktu hadir/pulang kerja.

Indikator diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di ukur dari tingkat berbagai aspek dari kualitas maupun kuantitas yang menghasilkan output kerja yang nyata. Artinya semakin maksimal karyawan dalam bekerja maka *output* yang diberikan pada perusahaan maka semakin baik. Dan juga dapat dilihat dari kepatuhan karyawan pada peraturan perusahaan.

2.1.3.3 Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016: 189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik dari hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Seseorang karyawan yang memiliki kemampuan atau *skill* yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan akan semakin mempermudah karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang dikerjakan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rencana Kerja

Agar mempermudah karyawan dalam mencapai tujuan, dengan adanya rencana kerja juga dapat memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Setiap individu tentu memiliki masing-masing karakter yang berbeda, sehingga kepribadian juga turut berpengaruh dalam kinerja karyawan,

karena keperibadian yang baik tentu akan mendorong hasil kinerja yang diberikan dengan baik dan begitupun sebaliknya.

5. Motivasi Kerja

Dorongan seseorang untuk melakukan pekerjaan, dorongan tersebut bisa berasal dari pimpinan baik dalam bentuk semangat maupun fasilitas.

6. Kepemimpinan

Perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur mengelola dan memerintah bawahannya agar untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi maupun perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Perasaan senang sebelum dan setelah melakukan sesuatu pekerjaan.

10. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lingkungan kerja yang bisa berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya ia bekerja.

12. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Holil dan Sriyanto (2011) dalam penelitiannya menyatakan bahwa dari perspektif organisasi, disiplin kerja dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap setiap aturan yang berlaku didalam organisasi, yang terwujud diberi melalui sikap, perilaku, dan perbuatan yang baik sehingga tercipta kebaraturan. Disiplin sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena merupakan ketaatan dan kesediaan untuk melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Sikap disiplin harus dimiliki oleh setiap pegawai tanpa ada rasa keterpaksaan dan juga pengawasan oleh pimpinan organisasi.

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik bersifat *profid oriented* dan *non profid oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam bagan dibawah ini, faktor kinerja karyawan meliputi (disiplin kerja motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, stuktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi). Dan faktor lingkungan organisasi.

2.2.2 Hubungan Determinasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mamahit (2014) Ketetapan hati atau determinasi diri pegawai pada salah satu tujuan hidup yang terdekat adalah pegawai menjalankan karir yang sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Hal tersebut berkaitan dengan ketetapan hati pegawai dalam memilih karir yang akan ditempuhnya. Pegawai menetapkan hati atau tujuan dalam menentukan pilihan disesuaikan dengan potensi

akademik, kemampuan, bakat, minat, dan kondisi lainnya yang dapat mendukungnya. Kondisi lain yang dimaksud antara lain lingkungan keluarga. Pegawai menetapkan hati, artinya pegawai mengambil sikap secara sadar terhadap karirnya. Sadar yang dimaksud adalah dorongan dari dalam dirinya. Dorongan dari dalam diri pegawai atau yang biasa dikenal dengan motivasi intrinsik merupakan salah satu faktor yang dapat menunjang keberhasilan.

2.2.3 Hubungan Disiplin Kerja dan Determinasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan

Rivai (2011:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Irmawati & Kn (2017) bahwa saat individu mampu mengontrol determinasi diri yang dimiliki, maka secara spontan karyawan mampu meningkatkan keterikatan kerjanya. Sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi determinasi diri yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat keterikatan karyawan terhadap pekerjaannya. Determinasi diri itu sendiri merupakan motivasi yang berfokus pada motivasi intrinsik, ketika bekerja motivasi karyawan terhadap pekerjaannya memiliki peran yang sangat penting untuk mendorong karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan maksimal dan mampu mencapai tujuan pribadi, kelompok atau perusahaan mereka.

2.3 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti / Tahun	Judul	Variabel	Hasil	Persamaan dan Perbedaan
1	Risma Nur Avita, Sofy Bagies, Achmad Willyansyah Ahyaturraja	Dampak kedisipinan dan motivasi kerja terhadap kinerja ASN di pemerintah kabupaten gunung kidul	Kedisipinan kerja, motivasi kerja, kinerja ASN	Kedisiplinan kerja mempunyai pengaruh atau dampak yang signifikan terhadap kinerja ASN. Motivasi kerja dinilai memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap kinerja ASN.	Terdapat salah satu variable yang sama
2	Bella Suci Novitri, Mustofa Kamil, Joko Rianto (2020)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pengembangan Diri Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja, Pengembangan Diri, Kompensasi Dan Kinerja Karyawan	Model Uji Korelasi ganda R sebesar 0,607. Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat variabel X1 (Disiplin), X2 (Pengembangan diri) X3 (Kompensasi) terhadap Y (Kinerja karyawan)	Terdapat salah satu variable yang sama
3	Endang Sugiarti	Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Meteorologi Klimatologi Dan Geofisika Wilayah li Ciputat	Kedisiplinan dan Kinerja.	Dari hasil analisa diperoleh koefisien korelasi product moment diperoleh $r = 0,754$ artinya memiliki pengaruh kuat. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan koefisien determinasi hasilnya adalah 56,85% hal ini berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh kedisiplinan sebesar 56,85% sedangkan sisanya sebesar 43,18% dipengaruhi oleh faktor lainnya Selain Disiplin seperti	Terdapat salah satu variable yang sama

				Kepemimpinan,Lingkungan kerja.Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil yang menunjukkan thitung> ttabel yaitu thitung (10,705) > ttabel (1,987) yang artinya bahwa Ho ditolak dan Ha diterima, artinya kedisiplinan (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).	
4	Greta Mahawati, Endang Sulistiyani	Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan, efikasi diri, disiplin kerja, regresi linier berganda.	Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan (Adjusted R Square) sebesar 0.526 sehingga variabel independen yaitu Efikasi Diri (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,6%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	Terdapat salah satu variable yang sama
5	Nurzaman AM, Sarwani, Irfan Rizka Akbar, Mahnun Mas'adi, 5Ali Maddinsyah	Pengaruh Kedisiplinan Dan Pemberian Kesejahteraan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Puskesmas Wilayah Tangerang Selatan	Kedisiplinan, Pemberian Kesejahteraan, Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 36,1%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,371 > 1,985). Pemberian kesejahteraan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,9%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,496 > 1,985). Kedisiplinan dan pemberian kesejahteraan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 5,187 + 0,276X_1 + 0,401X_2$. Kontribusi	Terdapat salah satu variable yang sama

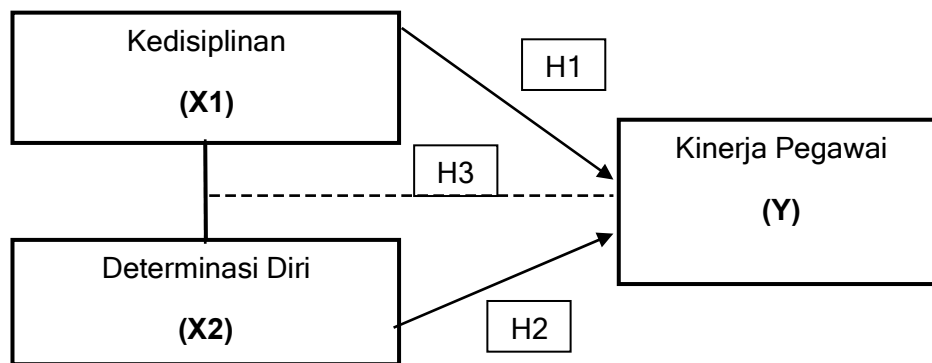
				pengaruh sebesar 51,5%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($50,506 > 2,700$).	
6	Salis Diah Rahmawati,dkk	The Effect of Work Motivation, Work Environment, Work Discipline on Employee Satisfaction and Public Health Center Performance	Work motivation, environment, discipline, employee satisfaction, performance	<i>The results of data analysis through questionnaires distributed to respondents, found several conclusions as follows: There is a significant effect of work motivation on employee job satisfaction, there is a significant influence on the work environment on employee job satisfaction, there is a significant influence on job satisfaction, work discipline on employee satisfaction there is a significant effect of work motivation on the performance of the health center there is a significant effect of the work environment on the performance of the health center there is a significant effect on the performance of the health center there is a significant effect on the performance of the health center there is a significant effect on the performance of the health center there is a significant effect of employee satisfaction on the performance of the health center.</i>	There is one variable that is the same
7	Fernando Claver, dkk	Motivation, Discipline, and Academic Performance in Physical Education:A Holistic Approach From Achievement Goal and	teacher climate, motivation, structural equations model, discipline, academic	<i>The results showed that positive outcomes (discipline and academic achievement in Physical Education) were positively predicted by autonomous motivation; Autonomic motivation is positively predicted by basic psychological needs and this, in addition, by a task-oriented climate. The</i>	There is one variable that is the same

		Self-Determination Theories	performance, Physical Education	<i>results highlight the importance of a task-oriented motivational climate and the mediating role of basic psychological needs and autonomous motivation to produce positive student outcomes in Physical Education. This study can be a useful resource for teachers, as it offers motivational variables that direct students to achieve disciplinary behavior and academic achievement in Physical Education. The intervention program based on the results of this study can be applied in the Physical Education class to get better student behavioral and cognitive outcomes.</i>	
8	Ryani Dhyani Parashakti & Muhamad Ekhsan	<i>The Effect of Discipline and Motivation on Employee Performance in PT Samsung Elektronik Indonesia</i>	<i>Discipline, Motivation, Performance.</i>	<i>The results of this study indicate that partially and simultaneously discipline and motivation variables affect employee performance PT Samsung Electronics Indonesia. This is evidenced by the results of the T test and F test as well shows a significant value of the two independent variables that support the hypothesis</i>	<i>There is one variable that is the same</i>

2.14 Kerangka Pemikiran

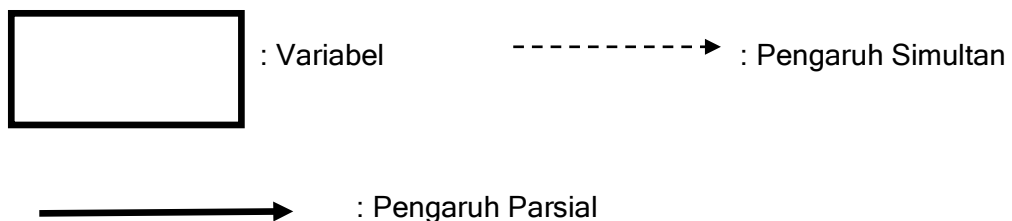
Kerangka pemikiran merupakan gambar penelitian yang disusun dan dibangun dengan berpedoman pada studi teoritik dan studi empiris yang sesuai dengan pokok permasalahan peniliti. Berdasarkan kajian pustaka serta penelitian terdahulu mengenai Pengaruh Kedisiplinan Kerja Terhadap Determinasi Diri Kinerja pegawai maka kerangka konseptual pada penelitian ini adalah:

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir



Sumber Data: Beby Silvy (2019)

Keterangan:



2.15 Hipotesis

Hipotesis adalah perumusan sementara mengenai suatu hal yang dibuat untuk menjelaskan hal itu dengan dapat menunjang atau mengarahkan penyelidikan selanjutnya (Singodimedjo, 2005: 312). Dari kerangka konseptual diatas, maka hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

H1 : Diduga Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2 : Diduga determinasi diri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : Diduga Disiplin Kerja dan Determinasi Diri berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai.