

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH V MAKASSAR

AGNES HADELIN SEPTRIANI



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2023

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH V MAKASSAR

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ekonomi

disusun dan diajukan oleh:

**AGNES HADELIN SEPTRIANI
A021171336**



Kepada

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023**

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH V MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

AGNES HADELIN SEPTRIANI
A021171336

telah diperiksa dan disetujui diuji

Makassar, 8 Januari 2023

Pembimbing Utama



Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE., M.Si
NIP. 19670518 199203 2 001

Pembimbing Pendamping



Prof. Dr. Abdul Razak Munir, S.E., M.Si., M.Mkt., C.MP., CMA
NIP. 19741206 200012 1 001

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
NIP. 19770510 200604 1 003

SKRIPSI

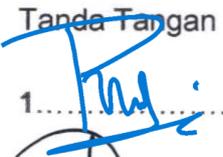
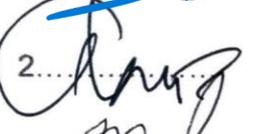
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH V MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh

AGNES HADELIN SEPTRIANI
A021171336

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi
Pada tanggal **08 Februari 2023**
Dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,
Panitia Penguji

No.	Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1.	Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE., M.Si	Ketua	1. 
2.	Prof. Dr. Abdul Razak Munir, S.E., M.Si., M.Mktg., C.MP., CMA	Sekretaris	2. 
3.	Prof. Dr. Maat Pono, SE., M.Si	Anggota	3. 
4.	Shinta Dewi Sugiharti Tikson, SE., M.Mgt.	Anggota	4. 

Ketua Departemen Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Dr. Andi Aswan, S.E., MBA., M.Phil.
NIP. 19770510 200604 1 003

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

nama : Agnes Hadelin Septriani

nim : A021171336

jurusan/program studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul :

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH V MAKASSAR

adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut, dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU no. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 8 Februari 2022



Agnes Hadelin Septriani

PRAKATA

Puji dan Syukur penulis panjatkan kepada Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar” sebagai persyaratan untuk menyelesaikan studi Program S1 pada Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Tentu saja penulis menyadari dalam penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala dan hambatan-hambatan. Namun berkat doa, kerja keras, dukungan dan saran baik langsung maupun tidak langsung dari diri sendiri serta dari orang-orang yang berada disekeliling sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Tuhan Yang Maha Esa yang selalu menyertai dan melindungi.
2. Kedua orang tua yang sangat penulis cintai, Ayahanda Fransiskus Embulaba dan Ibunda Hariati serta kakak-kakak (Beni Billy Embulaba, Brian Padeng Embulaba, Bonifasius Padeng) yang selalu ada dalam suka maupun duka, memberikan dukungan, doa, moral, materil dan pengorbanan dari awal kuliah hingga penulis menyelesaikan studi.
3. Ibu Prof. Dr. Ria Mardiana Y, SE.,M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Dr. Abdul Razak Munir, SE,M.Si,M.Mktg.,C.MP.,CMA selaku pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan memberikan masukan serta saran yang mendukung dalam proses pembuatan skripsi penulis.
4. Ibu Prof. Dra. Hj. Dian Anggraece Sigit Parawansa, M. Si., Ph.D selaku Ketua Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.

5. Bapak Dr. Maat Pono, SE.,M.SI dan Ibu Shinta Dewi Sugiharti Tikson, SE.,M.Mgt. selaku tim penguji yang selalu memberikan masukan dan saran yang mendukung dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak Dr. Mursalim, SE.,M.Si. selaku penasihat akademik yang selalu memberikan arahan dan masukan kepada penulis selama menempuh studi.
7. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin, beserta seluruh dosen, staff dan pegawai atas motivasi, ilmu dan fasilitas yang diberikan selama penulis menempuh studi hingga dapat menyelesaikan penelitian ini.
8. Kepada 119 responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.
9. Teman-teman Manajemen Angkatan 2017 yang sudah berjuang bersama-sama dari maba dan memberi semangat selama menjalani studi.
10. Sahabatku Ritma, Asniati, Chika, Feni, Endah, Fhilarsi, Oda, Desti, Heni, Mega yang selalu ada menemani dan memberikan saran serta semangat kepada penulis.
11. Semua pihak yang mengenal dan membantu penulis yang tidak dapat dituliskan satu persatu, penulis mengucapkan terima kasih banyak.

Makassar, 8 Februari 2022

Yang membuat pernyataan

Agnes Hadelin Septriani

ABSTRAK

”PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR OTORITAS BANDAR UDARA WILAYAH V MAKASSAR”

**Agnes Hadelin Septriani
Ria Mardiana Y
Abdul Razak Munir**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Data dalam penelitian ini diperoleh dari kuesioner yang dibagikan secara online melalui google form dan studi kepustakaan terkait tujuan penelitian ini. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 119 pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif analisis regresi linear berganda dengan aplikasi IBM SPSS versi 22 *for window*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di kantor otoritas bandar udara wilayah V makassar. Berdasarkan koefisien regresi (*Standardized Coefficients Beta*) menunjukkan bahwa disiplin kerja adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

Kata kunci : Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

“EFFECT OF WORK MOTIVATION AND DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN AIRPORT AUTHORITY OFFICES REGION V MAKASSAR”

**Agnes Hadelin Septriani
Ria Mardiana Y
Abdul Razak Munir**

This study aims to analyze the effect of motivation and work discipline on employee performance at the Makassar Regional V Airport Authority Office. The data in this study were obtained from questionnaires distributed online via google form and literature study related to the purpose of this research. The sample used in this study was 119 employees of the Makassar Regional V Airport Authority Office. The analytical method used is descriptive analysis of multiple linear regression analysis with IBM SPSS version 22 for window application. The results showed that motivation and work discipline had a positive and significant effect on employees performance at the Makassar Regional V Airport Authority office. Based on the regression coefficient (Standardized Coefficients Beta) shows that work discipline is the most influential variable on employee performance at the Makassar Regional V Airport Authority Office.

Keywords : Motivation, Work Discipline, Employee Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
PRAKATA.....	vi
ABSTRAK.....	viii
ABSTRACT	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2 Manfaat Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Tinjauan Teori dan Konsep.....	10
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.1.1.2 Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.1.2 Perilaku Organisasi	12
2.1.2.1 Definisi Perilaku Organisasi	12
2.1.2.2 Disiplin Ilmu yang Mendukung Perilaku Organisasi.....	13
2.1.2.3 Tantangan dan Peluang untuk Perilaku Organisasi.....	14
2.1.3 Kinerja.....	15
2.1.3.1 Indikator Kinerja	16
2.1.3.2 Penilaian Kinerja Pegawai.....	17

2.1.3.3	Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil	18
2.1.4	Motivasi	19
2.1.4.1	Teori-teori Motivasi.....	19
2.1.4.2	Indikator Motivasi	21
2.1.4.3	Tujuan Motivasi.....	21
2.1.4.4	Jenis- Jenis Motivasi	21
2.1.4.5	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	22
2.1.5	Disiplin Kerja	24
2.1.5.1	Indikator-indikator Kedisiplinan	24
2.1.5.2	Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	26
2.2	Penelitian Terdahulu.....	27
2.3	Kerangka Pemikiran	31
2.4	Hipotesis Penelitian	34
 BAB III METODE PENELITIAN.....		 35
3.1	Rancangan Penelitian.....	35
3.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	35
3.3	Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1	Populasi	35
3.3.2	Sampel	36
3.4	Jenis dan Sumber Data	37
3.4.1	Jenis Data	37
3.4.2	Sumber Data	37
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.5.1	Kuesioner	38
3.5.2	Studi Pustaka	38
3.6	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	38
3.6.1	Variabel Penelitian.....	38
3.6.2	Definisi Operasional	39
3.7	Instrumen Penelitian	40
3.7.1	Uji Validitas	41
3.7.2	Uji Reliabilitas	42
3.8	Teknik Analisis Data	42
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	42

3.8.2	Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.9	Pengujian Hipotesis.....	43
3.9.1	Uji F (Uji Simultan/Serempak).....	43
3.9.2	Uji t (uji parsial).....	44
BAB IV HASIL PEMBAHASAN		45
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	45
4.1.1	Sejarah Umum Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar 45	
4.1.2	Tugas dan Fungsi Kantor	46
4.1.3	Visi dan Misi Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.	47
4.1.4	Struktur Organisasi.....	49
4.2	Analisis Karakteristik Responden.....	50
4.2.1	Deskriptif karakteristik responden.....	50
4.3	Analisis Deskriptif	53
4.3.1	Penentuan Range.....	53
4.3.2	Deskripsi Variabel dan Perhitungan Skor Variabel.....	54
4.4	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	59
4.4.1	Uji Validitas.....	59
4.4.2	Uji Reliabilitas	62
4.5	Analisis Regresi Linear Berganda.....	63
4.6	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	65
4.7	Uji Hipotesis	65
4.7.1	Uji Parsial (Uji T).....	65
4.7.2	Uji Simultan (Uji F).....	67
4.8	Pembahasan Hasil Pengujian.....	68
4.8.1	Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.....	68
4.8.2	Pengaruh Disiplin Kerjs (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar	69
4.8.3	Pengaruh Motivasi (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.....	70
BAB V PENUTUP		72
5.1	Kesimpulan.....	72
5.2	Saran.....	72
DAFTAR PUSTAKA.....		74

LAMPIRAN	79
----------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar Tahun 2020	2
Tabel 1.2 Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2020	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel	36
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Jenjang Pendidikan	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	51
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Motivasi (X1) Dan Perhitungan Skor Variabel.....	53
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2) Dan Perhitungan Skor Variabel	55
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y) Dan Perhitungan Skor Variabel	57
Tabel 4.8 Uji Validitas	59
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas	61
Tabel 4.10 Analisis Regresi Linear Berganda	62
Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64
Tabel 4.12 Uji Simultan (Uji T)	65
Tabel 4.13 Uji Parsial (Uji F)	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	32
Gambar 4.1.4 Struktur Organisasi	48

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi mengharapkan memiliki sumber daya manusia yang efisiensi dan efektif. Efisiensi sumber daya manusia merupakan salah satu tantangan utama yang banyak dihadapi dalam organisasi, di mana organisasi dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja dengan penggunaan waktu yang efektif dan Apabila tantangan tersebut dapat di tangani oleh organisasi maka pengelolaan SDM dapat dikelola dengan baik (Hamali, 2016).

Menurut Robbins (2006) Suatu organisasi terdiri dari banyak komponen yang tersusun menjadi satu kesatuan untuk tujuan yang sama, komponen tersebut berupa masyarakat, kelompok, komunitas ataupun individu yang memiliki hubungan dan kepentingan terhadap suatu organisasi. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan.

Kantor Otoritas Bandar udara wilayah V Makassar merupakan organisasi pemerintah yang bergerak dalam bidang penerbangan dimana tugas pokoknya adalah melaksanakan pengaturan, pengendalian, dan pengawasan kegiatan penerbangan. Berdasarkan Menteri Perhubungan Nomor: PM 41 Tahun 2011 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Otoritas Bandar Udara. Kantor Otoritas Bandar Udara merupakan unit pelaksana Teknis di lingkungan kementerian

perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada menteri perhubungan melalui Direktur Jenderal Perhubungan Udara.

Otoritas Bandar Udara merupakan Unit Pelaksana Teknis di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan melalui Direktur Jenderal Perhubungan Udara. Kegiatan pemerintahan dan otoritas bandar udara diatur dalam Pasal 226 sampai dengan 231 UURI No.1/2009. Dalam pasal-pasal tersebut diatur kegiatan pemerintahan yang meliputi pembinaan kegiatan penerbangan, kepabeanaan, keimigrasian dan kekarantinaan dan otoritas bandar udara. Menurut Pasal 226 mengatakan kegiatan pemerintahan yang meliputi pembinaan kegiatan penerbangan dilakukan oleh otoritas bandar udara, sedangkan fungsi kepabeanaan, keimigrasian dan kekarantinaan tetap dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan lebih lanjut mengenai kegiatan pemerintahan di bandar udara diatur dengan Peraturan Menteri Perhubungan. Menurut Pasal 227 UURI No.1/2009, Menteri Perhubungan dapat membentuk satu atau beberapa otoritas bandar udara terdekat yang bertanggung jawab langsung kepada Menteri. Dalam pelaksanaan tugasnya, otoritas bandar udara berkoordinasi dengan pemerintah daerah.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Pegawai Negeri Sipil
Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar 2020

NO	PANGKAT/ GOLONGAN	JENIS KELAMIN		STATUS		JML
		L	P	CPNS	PNS	
1	Pembina Utama Muda/ (IV/c)	1	-	-	1	1
	Pembina Tk. I/ (IV/b)	2	-	-	2	2
2	Pembina / (IV/a)	1	2	-	3	3
3	Penata Tk. I / (III/d)	3	1	-	4	4
4	Penata / (III/c)	7	6	-	13	13
5	Penata Muda Tk. I / (III/b)	19	14	-	33	33
6	Penata Muda / (III/a)	23	19	-	42	42
7	Pengatur Tk. I / (II/d)	5	-	-	5	5

8	Pengatur / (II/c)	10	3	-	13	13
9	Pengatur Muda Tk. I/ (II/b)	3	-	-	3	3
10	Pengatur Muda / (II/a)	-	-	-	-	-
JUMLAH		74	45	-	119	119

Sumber: Kepegawaian Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar

Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar yang bergerak sebagai penyedia pelayanan dikementerian perhubungan udara, sebelum melakukan penempatan SDM di lapangan, pihak organisasi akan melakukan pelatihan, pendampingan, dan penilaian kinerja. Dengan harapan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dikerjakan secara profesional dan maksimal dengan sistem, prosedur, dan program kerja yang telah dibuat oleh manajemen Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar. Dari data tersebut kantor Otoritas Bandar Udara mempunyai 119 pegawai dengan jumlah pangkat/golongan yang berbeda.

Setiap organisasi yang dibangun baik itu yang dimiliki oleh pemerintah maupun swasta selalu dituntut untuk mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia tersebut dapat dikelola dengan baik. Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting baik itu secara individu maupun kelompok. Suatu organisasi tidak dapat berjalan sebagaimana mestinya tanpa adanya sumber daya manusia yang handal. Hal utama yang penting dalam organisasi adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Terbentuknya sumber daya manusia yang baik dibutuhkan adanya manajemen yang dapat mengaturnya (Hamali, 2016).

Secara lebih operasional untuk meningkatkan produktivitas setiap pegawai dalam mengurangi absensi, mengurangi tingkat perputaran kerja atau meningkatkan loyalitas para pegawai. Keberadaan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi sangat penting bagi organisasi. Dalam perkembangannya,

organisasi akan menghadapi permasalahan tenaga kerja yang semakin kompleks, dengan demikian pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan secara professional oleh departemen tersendiri dalam suatu organisasi, yaitu Human Resource Departement.

Departemen sumber daya manusia memiliki peran dalam mengembangkan potensi pegawai demi kepentingan organisasi. Beberapa potensi pegawai seperti kedisiplinan, motivasi, totalitas, kecerdasan dan sebagainya dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya diorganisasi. Di sinilah peran penting dari manajemen sumber daya manusia dalam mengelola potensi para pegawai dengan mendorong kinerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan yang baik dapat mendorong sumber daya manusia termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan lebih baik.

Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar secara rutin setiap tahun selalu melakukan penilaian kinerja yang dilakukan oleh kepala bidang dimasing-masing divisi selain itu kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar juga selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan maupun kinerja karyawan yang dimiliki dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu karyawan yang mempunyai kinerja bagus akan memberikan pengaruh positif ke dalam maupun ke luar organisasi.

Tabel 1.2

Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2020

SKOR PENILAIAN	JUMLAH PEGAWAI (ORANG)
40-50	2
50-60	116
60-70	-
70-80	-

80-90	-
90-100	1
JUMLAH	119

Sumber: Kepegawaian Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar

Berdasarkan data tabel di atas mengenai penilaian Sasaran Kerja Pegawai tahun 2020 dapat dijelaskan bahwa dari 117 pegawai hanya beberapa pegawai yang memiliki Sasaran Kerja Pegawai dengan skor tertinggi, hal ini mengindikasikan capaian kinerja yang belum mencapai target, masih ada faktor yang belum maksimal dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Didasarkan dengan beberapa potensi yang kurang diantaranya pegawai yang masih sering datang terlambat, dan perhatian yang diberikan organisasi untuk mendorong motivasi secara moral terhadap pegawai masih kurang, juga perhatian yang diberikan belum berjalan maksimal karena kurangnya kontrol dari pemimpin atau atasan.

Salah satu potensi karyawan yang penting diperhatikan dalam mendorong kinerja adalah kedisiplinan. Manajemen organisasi yang baik selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana pegawai menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi. Bagi organisasi disiplin kerja merupakan hal yang sangat mutlak yang harus dimiliki setiap pegawai untuk menunjang kemampuan dan keterampilan, sehingga dapat menjadi sumber daya yang handal untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2009).

Kedisiplinan dalam organisasi tentu akan membuat lingkungan kerja yang sehat dan seimbang karena setiap pegawai menjalankan peran dan tanggungjawabnya sesuai dengan aturan. Pegawai yang disiplin akan bekerja secara efektif dan efisien sehingga terhindar dari pemborosan waktu. Dengan demikian suatu organisasi yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan lebih muda

dalam mencapai tujuannya karena aturan yang berlaku dapat dijalankan dengan baik oleh para pegawai (Gibson, 2010).

Potensi lain yang tidak kalah penting untuk diperhatikan adalah motivasi para pegawai. Pegawai dalam suatu organisasi yang memiliki motivasi kerja yang baik tentu kinerjanya akan lebih baik. Pemberian motivasi sangat penting dalam organisasi, pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai tersebut bekerja dengan semangat dan dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pemberian motivasi dilakukan agar para pegawai tidak mudah menyerah dalam menjalankan tugas dan terus berkreasi bila mengalami kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya sedangkan pegawai yang kinerjanya kurang baik cenderung malas dan kurang optimal dalam bekerja karena kurang dalam motivasi bekerja, maka dari itu untuk meningkatkan kinerja pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi dan baik harus didorong dengan memberikan motivasi (Wibowo, 2009).

Kedisiplinan dan motivasi merupakan faktor yang menjadi pendorong dan semangat bagi para pegawai dalam melakukan sesuatu demi memenuhi kebutuhan pegawai dan untuk mencapai tujuan organisasi (Winardi, 2012). Melihat fenomena yang terjadi di kantor otoritas Bandar udara wilayah V Makassar dimana para pegawai yang ada masih kurang dalam hal ketaatan pada peraturan kerja yang ada dalam organisasi, seperti adanya penggunaan jam istirahat yang salah digunakan untuk keperluan lain sehingga membuat waktu masuk kembali menjadi terlambat, tidak memanfaatkan jam kerja dengan maksimal sehingga membuat hasil kerja yang kurang maksimal, ketaatan pada standar kerja juga masih kurang dan adanya pegawai yang mendelegasikan tugasnya kepada pegawai lain. Faktor-faktor yang terjadi menunjukkan bahwa masalah mengenai motivasi dan disiplin

kerja perlu mendapatkan perhatian yang serius guna meningkatkan kinerja pegawai ke arah lebih baik.

Menurut peneliti, variabel kedisiplinan dan motivasi merupakan hal penting dalam menentukan kinerja setiap pegawai dalam organisasi. Kedisiplinan dapat menentukan peran, fungsi, dan tujuan di organisasi. Sementara motivasi dapat memperlihatkan telah sejauh mana pegawai ingin berusaha dan bekerja optimal untuk mencapai tujuan dari organisasi. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian ini untuk menganalisis kinerja pegawai dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang di atas, maka dapat ditarik kesimpulan jika organisasi ingin mempunyai pegawai yang berkinerja bagus maka perlu memperhatikan beberapa faktor seperti: motivasi dan disiplin kerja. Sehingga dari hal-hal tersebut maka dapat rumusan masalah yaitu:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar?
3. Diantara motivasi dan disiplin kerja, variabel manakah yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Otoritas Bandar Udara Wilaya V Makassar?

1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
2. Untuk menganalisis dan memahami pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.
3. Untuk menganalisis dan memahami variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak. Adapun manfaat penelitian yang dimaksud adalah :

a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian bagi organisasi dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rekomendasi untuk akademisi dalam menambah referensi atau sebagai salah satu bahan dalam penelitian selanjutnya.

c. Bagi penulis

Sebagai media untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dalam perkuliahan serta mendapatkan pengalaman langsung pada keadaan sebenarnya dilapangan dan juga sebagai prasyarat kelulusan strata 1.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam proposal ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini terdiri dari landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, teoritis, dan hipotesis penulisan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, variabel dan definisi operasional dan metode analisis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keselamatan, dan masalah keadilan (Sudaryo, 2018). Manajer adalah orang yang bertanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi, yang melakukannya dengan mengelola upaya orang-orang organisasi (Syafuruddin, 2022). Sebagian besar ahli sepakat bahwa mengelola melibatkan lima fungsi: perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, memimpin, dan pengendalian. Secara total, fungsi-fungsi ini mewakili proses manajemen (Dessler, 2013).

Beberapa kegiatan khusus yang terlibat dalam setiap fungsi meliputi:

- Perencanaan. Menetapkan tujuan dan standar; mengembangkan aturan dan prosedur; mengembangkan rencana dan peramalan.
- Pengorganisasian. Memberi setiap bawahan tugas tertentu; mendirikan departemen; mendelegasikan wewenang kepada bawahan; membangun saluran otoritas dan komunikasi; mengkoordinasikan pekerjaan bawahan.
- Kepegawaian. Menentukan tipe orang yang harus dipekerjakan; merekrut calon karyawan; memilih karyawan; pelatihan dan pengembangan karyawan; menetapkan standar kinerja; mengevaluasi kinerja; karyawan konseling; kompensasi karyawan.

- Memimpin. Membuat orang lain menyelesaikan pekerjaan; menjaga moral; memotivasi bawahan.
- Mengontrol. Menetapkan standar seperti kuota penjualan, standar kualitas, atau tingkat produksi; memeriksa untuk melihat bagaimana kinerja aktual dibandingkan dengan standar-standar ini; mengambil tindakan korektif, sesuai kebutuhan.

2.1.1.2 Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Dessler (2013) menguraikan tugas manajemen sumber daya manusia seperti berikut :

- Perekrut. Mencari pelamar kerja yang memenuhi syarat.
- Koordinator kesempatan kerja yang sama. Menyelidiki dan menyelesaikan keluhan, memeriksa praktik organisasi untuk kemungkinan pelanggaran, serta menyusun dan menyerahkan laporan.
- Analisis pekerjaan. Mengumpulkan dan memeriksa informasi tentang pekerjaan untuk mempersiapkan deskripsi pekerjaan.
- Manajer kompensasi. Mengembangkan rencana kompensasi dan menangani program tunjangan karyawan.
- Pelatihan. Merencanakan, mengatur, dan mengarahkan kegiatan pelatihan.
- Hubungan kerja. Memberi nasihat kepada manajemen tentang semua aspek hubungan manajemen serikat pekerja.

2.1.1.3 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai (2014) menyatakan bahwa manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada SDM. Adapun fungsi-fungsi manajemen SDM, yaitu:

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*)
 - b. Pengorganisasian (*Organizing*)
 - c. Pengarahan (*Directing*)
 - d. Pengendalian (*Controlling*)
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja (SDM)
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

2.1.2 Perilaku Organisasi

2.1.2.1 Definisi Perilaku Organisasi

Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa perilaku organisasi (*organizational behavior*) adalah bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi, yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi. Perilaku organisasi merupakan suatu studi dan bentuk implementasi yang dilakukan oleh individu sehingga menimbulkan pengaruh serta interaksi dalam suatu wadah organisasi. Perilaku manusia adalah sebagai suatu fungsi dari interaksi antara *person* atau individu dengan lingkungannya. Organisasi merupakan wadah yang memungkinkan masyarakat dapat meraih hasil yang sebelumnya tidak dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri (Darim, 2020).

Perilaku organisasi akan selalu berhubungan dengan pekerjaan dan situasi lingkungan maka akan banyak perilaku yang saling berkaitan pula seperti tugas, kerja, kehadiran, perpindahan pekerjaan, produktivitas, penampilan manusia dan manajemen. Perilaku organisasi mengajarkan tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu kelompok dan struktur.

Menurut Robbins dan Judge (2011) perilaku organisasi mencakup beberapa topik inti, yaitu :

1. Motivasi
2. Perilaku dan kekuatan pemimpin
3. Komunikasi antarpersonal
4. Struktur dan proses kelompok
5. Pembelajaran
6. Persepsi dan pengembangan sikap
7. Proses perubahan
8. Konflik
9. Rancangan kerja dan stres kerja

2.1.2.2 Disiplin Ilmu yang Mendukung Perilaku Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2011), disiplin ilmu yang mendukung perilaku organisasi, yaitu:

1. Psikologi, adalah ilmu pengetahuan yang berusaha mengukur, menjelaskan dan terkadang mengubah perilaku manusia dan makhluk hidup. Mereka berkontribusi dalam pengetahuan, motivasi, kepribadian, emosi-emosi, persepsi, pelatihan, keefektifan, kepuasan pekerjaan,

pembuatan keputusan individual, penghargaan kinerja, ukuran sikap, rancangan kerja dan tekanan kerja.

2. Psikologi sosial, adalah bidang dalam psikologi yang memadukan konsep dari psikologi dan sosiologi serta berfokus pada pengaruh seorang terhadap orang lainnya. Mereka berkontribusi dalam perubahan perilaku, perubahan sikap, komunikasi, proses-proses kelompok dan pembuatan keputusan kelompok.
3. Sosiologi, adalah studi tentang manusia dalam kaitannya dengan lingkungan sosial dan kultur mereka. Mereka berkontribusi dalam komunikasi, kekuatan, konflik, perilaku antar kelompok.
4. Antropologi, adalah studi kemasyarakatan untuk mempelajari manusia dan aktivitas-aktivitas. Mereka berkontribusi dalam nilai-nilai komparatif, sikap-sikap komparatif dan analisis lintas kultural.

2.1.2.3 Tantangan dan Peluang untuk Perilaku Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2011) tantangan dan peluang untuk perilaku organisasi, yaitu:

1. Merespons Globalisasi
2. Mengelola keragaman angkatan kerja, bahwa organisasi menjadi semakin heterogen dalam hal gender, usia, ras, etnik, orientasi seksual dan keterlibatan berbagai kelompok lain.
3. Meningkatkan kualitas dan produktivitas, karyawan tidak hanya menjadi kekuatan utama dalam mewujudkan perubahan tetapi juga semakin aktif berpartisipasi dalam merencanakan perubahan.

4. Merespons kurangnya tenaga kerja, manajer juga harus mengubah praktik organisasi untuk mencerminkan kebutuhan dari angkatan kerja yang lebih tua dan memikirkan untuk memotivasi pekerja lebih muda.
5. Meningkatkan layanan pelanggan, memberikan bimbingan yang baik dalam membantu para manajer menciptakan kultur-kultur, seperti rama dan sopan, cepat dalam merespons kebutuhan.
6. Meningkatkan keahlian personal, mempelajari cara-cara untuk merancang pekerjaan yang memotivasi, dan cara membentuk tim yang lebih efektif.
7. Memberdayakan orang, membuat karyawan bertanggungjawab atas apa yang mereka lakukan.
8. Menstimulasi kreatifitas dan daya tahan terhadap perubahan serta inovasi.
9. Mengatasi kesementaraan, memberikan wawasan yang penting untuk membantu memahami dunia kerja dengan perubahan terus menerus, cara mengatasi perlawanan terhadap perubahan dan cara terbaik menciptakan kultur organisasi.

2.1.3 Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Menurut Mathis dan Jackson (2002) Penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

2.1.3.1 Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektifitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler,2006).

Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu:

1. Penggunaan administratif antara lain:
 - a. Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan karyawan
 - b. Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas
 - c. Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan
 - d. Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.
2. Penggunaan pengembangan antara lain:
 - a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai
 - b. Alat untuk mengidentifikasikan potensi pegawai
 - c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik
 - d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

2.1.3.3 Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil

Menurut Rahadi (2010) unsur-unsur yang dinilai dalam melaksanakan penilaian pelaksanaan pekerjaan adalah:

1. Kesetiaan, yang dimaksud dengan kesetiaan adalah kesetiaan, ketaatan, dan pengabdian kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah.
2. Prestasi Kerja, adalah hasil kerja yang dicapai seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Tanggung Jawab, adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko atas keputusan yang diambilnya atau tindakan yang dilakukannya.
4. Ketaatan, adalah kesanggupan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang.
5. Kejujuran, pada umumnya yang dimaksud dengan kejujuran, adalah ketulusan hati seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
6. Kerjasama, adalah kemampuan seseorang Pegawai Negeri Sipil untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan.
7. Prakarsa, adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan sesuatu

tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

8. Kepemimpinan, adalah kemampuan seorang Pegawai Negeri Sipil untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

2.1.4 Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan motivasi (motivation) sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Menurut Armstrong (2003) Motivasi merupakan ukuran berapa lama seseorang dapat menjaga usaha mereka. Individu yang termotivasi akan menjalankan tugas cukup lama untuk mencapai tujuan mereka. Motivasi merupakan dorongan dari dalam maupun luar diri sendiri yang membuat orang bertindak dalam cara tertentu. Motivasi dapat muncul dikarenakan oleh berbagai kebutuhan fisik maupun rohaniah, seperti emosi atau sebuah ide. Motivasi terdiri dari tiga komponen, yaitu: arah (*direction*), usaha (*effort*), dan ketekunan (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan.

2.1.4.1 Teori-teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow (Maslow's Need-Hierarchy Theory)

Abraham Maslow menyatakan bahwa manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang di klasifikasikannya menjadi lima tingkat kebutuhan (Robbins, 2003), yaitu :

- a. Fisiologis, antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), seks, dan kebutuhan jasmani lain.
- b. Keamanan, antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial, mencakup kasih sayang, rasa memiliki, menerima dengan baik, dan persahabatan.

- d. Penghargaan, mencakup faktor internal, seperti harga diri, otonomi, dan prestasi, serta faktor eksternal, seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri, dorongan yang ada dalam diri seorang individu untuk menjadi individu yang sesuai kemampuannya.

Maslow membagi kelima kebutuhan tersebut menjadi dua kelompok, yaitu : tingkat tinggi dan tingkat rendah (Robbins, 2003). Kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan termasuk dalam golongan tingkat rendah, sedangkan kebutuhan sosial, penghargaan dan aktualisasi diri termasuk dalam golongan tingkat tinggi. Pembagian ke dalam dua kelompok tersebut berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri individu itu), sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal (misalnya dengan upah, kontrak serikat buruh, dan masa kerja).

Teori Kebutuhan McClelland (McClelland's Acquired Needs Theory)

Teori kebutuhan McClelland dikemukakan oleh David McClelland dan kawan-kawannya (Dubrin dkk., 1996). McClelland (dalam Dubrin dkk., 1996) mengatakan bahwa ketika kedudukan kebutuhan kuat, maka akan mendorong individu untuk melakukan kegiatan guna memuaskan kebutuhan tersebut. Teori ini berfokus pada tiga kebutuhan (Robbins, 2003), yaitu :

- a. Kebutuhan akan prestasi (n'Ach); dorongan untuk mengungguli, berprestasi yang berkaitan dengan standar tertentu, dan berusaha untuk sukses.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (n'Pow); kebutuhan untuk mengendalikan, mempengaruhi tingkah laku, tanggung jawab terhadap orang lain.
- c. Kebutuhan akan afiliasi (n'Aff); keinginan untuk berhubungan antar pribadi dengan ramah dan akrab.

Beberapa individu mempunyai dorongan yang kuat sekali untuk berhasil. Mereka lebih mengejar prestasi pribadi dibandingkan dengan adanya imbalan terhadap keberhasilan. Mereka mempunyai dorongan untuk melakukan sesuatu dengan lebih baik atau lebih efisien daripada yang telah dilakukan sebelumnya.

2.1.4.2 Indikator Motivasi

Menurut Robbins, (2003) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja, sebagai berikut :

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

2.1.4.3 Tujuan Motivasi

Dalam pemberian motivasi perusahaan mempunyai kesamaan yaitu tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar dapat bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Hasibuan (2007) pemberian motivasi kepada karyawan adalah untuk :

- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Mengefektifkan kedisiplinan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.

2.1.4.4 Jenis- Jenis Motivasi

Terdapat dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2007) yaitu :

- a. Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif

Motivasi negative maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik. Dengan motivasi negative ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang akan berakibat kurang baik.

2.1.4.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai anatar lain adalah berkaitan dengan, (Ratnasari dan Hartati, 2019) :

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperlihatkan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.

5. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. Pegawai yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih sering termotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7. Kondisi Pegawai

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

9. Unsur-unsur Dinamis Dalam Pekerjaan

Unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional. Misalnya keadaan emosi pegawai, gairah belajar dan situasi dalam keluarga.

10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

2.1.5 Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya (Hasibuan, 2002).

2.1.5.1 Indikator-indikator Kedisiplinan

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya, (Hasibuan, 2002) :

1. Tujuan dan Kemampuan

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuan atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) para bawahan pun akan kurang disiplin.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal di antara semua karyawannya.

2.1.5.2 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2014) :

1. Disiplin Retributif (*Rethbutive Dicipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang bersalah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Dicipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu [*Individual Rights Ferspektive*), yaitu berusaha untuk melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Uttiilarian Perspective*), yaitu berfokus pada pengguna disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

2.2 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ernawati, Fidyah Yuli., & Rochmah, Siti. (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Negeri Sipil di Dinas Sosial Kabupaten Kendal). Adapun hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial kabupaten Kendal.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Hendriyaldi (2017) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Kementerian Perhubungan. Adapun hasil penelitian yang diperoleh terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama. Artinya semakin tinggi motivasi yang disertai dengan disiplin kerja yang baik, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh pegawai.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Sutrisno., Fathoni, Azis., & Minarsih, Maria Magdalena. (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh Motivasi dan Disiplin kerja pada Kantor Satuan Polisi Paming Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja berdasarkan persepsi pegawai. Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Leuhery, Ferdy., & Sijabat, A. (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Kota Ambon. Adapun hasil penelitian yang diperoleh memperlihatkan bahwa variabel Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh nyata atau secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga kerja Kota Ambon.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Novyanti, Joyce Sagita. (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah. Adapun hasil penelitian yang diperoleh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Runttunuwu, Hiskia Jonest., Lopian, Joyce., & Dotulong, Lucky. (2015) dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Adapun hasil penelitian yang diperoleh Hasil uji hipotesis ditemukan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai

Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado. Disiplin kerja juga merupakan variabel paling dominan atau yang paling kuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya dalam model penelitian ini. Hasil uji hipotesis penempatan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Pomalingo, Rivky., Mandey, Silvy L., & Uhing, Yantje. (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Adapun hasil penelitian yang diperoleh adalah Disiplin Kerja, Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8. Penelitian yang dilakukan oleh Worang, Angela., & Runtuwene, Roy F. (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon. Adapun hasil penelitian yang diperoleh secara parsial Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Dan secara parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon. Variabel Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Astutik, Mardi. (2016) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh Disiplin Kerja dan Budaya

Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah Kabupaten Jombang, baik secara parsial maupun bersama-sama.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Sari, Mawar., & Masruroh, Fatkhatul. (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. Adapun hasil penelitian yang diperoleh Motivasi dan Disiplin Kerja jika diuji secara bersama-sama atau serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja, akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan. Sebaliknya jika motivasi dan disiplin kerja rendah, maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan.
11. Penelitian yang dilakukan oleh Dapu, V. A. W. (2015) dengan judul The Influence Of Work Discipline, Leadership, And Motivation On Employee Performance At Pt. Trakindo Utama Manado. Adapun hasil yang diperoleh bahwa Disiplin kerja, motivasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Manado. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Manado. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Manado. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Manado
12. Penelitian yang dilakukan oleh Mendropa, K. A. (2018) dengan judul Effect of Work Motivation and Discipline on Employee Performance of PT. Pos Indonesia Lubuk Pakam dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Lubuk Pakam. Variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin sedangkan variable terkecil yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja.

2.3 Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai

Wibowo (2012:63) menyatakan bahwa, "Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan." Motivasi merupakan faktor penting yang mendukung prestasi kerja/ kinerja dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Meskipun demikian prestasi bukan satu- satunya pendukung prestasi kerja. Prestasi kerja seseorang juga tergantung dari faktor lain yaitu kemampuan (ability) dan persepsi peranan (role perception). Kemampuan yang baik, persepsi peranan yang tepat, dan motivasi yang tinggi merupakan kunci sukses prestasi kerja.

Menurut Munandar (2001:323) ada hubungan positif antara motivasi dan kinerja dengan pencapaian prestasi, artinya karyawan yang mempunyai motivasi prestasi yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah kemungkinan karena motivasinya rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardianto (2017) dan Saputri (2014) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya dengan meningkatkan pemberian motivasi kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerjanya secara signifikan.

2.4 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Menurut Moenir (2004:113) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah di tetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Prasetyo (2008:36) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Azwar (2015) dan Setiyawan (2017) yang menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Yang artinya dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara signifikan.

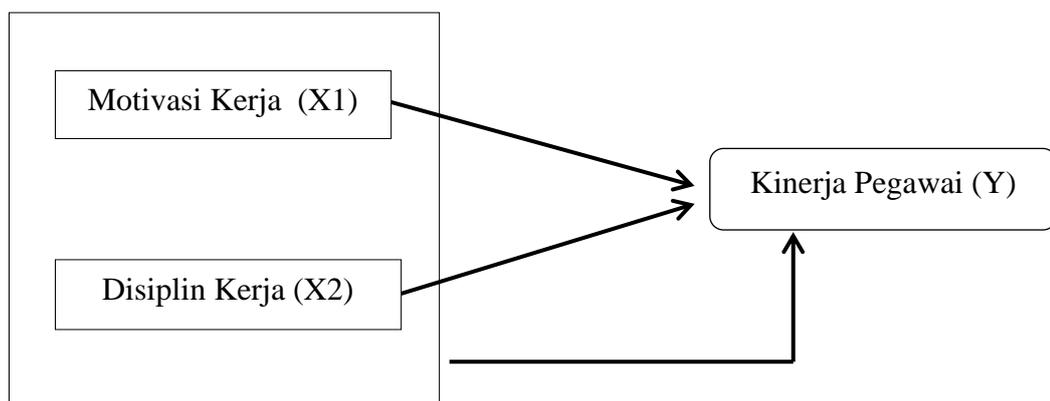
2.5 Kerangka Pemikiran

Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat dan berusaha dengan maksimal dalam menghasilkan kinerja Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula (Almustofa, 2014).

Sebaliknya jika seorang pegawai tidak diberikan motivasi atau kurangnya motivasi yang diberikan maka pegawai tidak akan merasa antusias dalam menyelesaikan pekerjaannya dan juga mudah putus asa apabila seorang pegawai mengalami kegagalan, tanpa motivasi yang diberikan pegawai juga cenderung merasa jenuh saat bekerja dan hal ini bisa berpengaruh terhadap turunnya kinerja pegawai.

Faktor disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Ini menunjukkan bahwa dengan sikap disiplin maka manajemen organisasi akan bekerja dengan baik serta mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas dan mendukung kemajuan organisasi (Lun, 2016). Sebaliknya jika kurangnya disiplin kerja maka ini akan berpengaruh terhadap kualitas organisasi, dan akan menimbulkan masalah-masalah karena kurangnya perhatian dan dapat membuat kinerja pegawai menurun.

Berdasarkan dengan uraian diatas maka dapat disusun kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- : Variabel Independen
- : Variabel Dependen

—————→ : Tanda Penghubung antar variabel

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. (Sugiyono, 2013)

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka penelitian sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

H_1 : Terdapat pengaruh yang antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar

H_2 : Terdapat pengaruh yang antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar

H_3 : Terdapat pengaruh yang antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016) metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivism. Metode ini sebagai metode ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode ini juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Otoritas Bandar Udara Wilayah V Makassar yang beralamat di Jl.Otoritas Bandara No.5, Baji Mangngai, Kec. Mandai, Kabupaten Maros, Sulawesi Selatan. Penelitian ini berlangsung mulai di bulan Februari tahun 2022 sampai sampel terpenuhi.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2016). Jadi populasi