



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai pemerintahan yang terbagi menjadi pegawai negeri sipil pusat dan pegawai negeri sipil daerah. Dinas kesehatan Kabupaten Bengkalis dan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bengkalis memiliki PNS daerah yang bergerak dibidang kesehatan. Berdasarkan undang-undang Republik Indonesia nomor 36 tahun 2009 menyatakan bahwa Kesehatan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa indonesia. Kesehatan adalah keadaan sehat baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap individu untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Pegawai yang bergerak dibidang kesehatan memiliki kewajiban dalam menjalankan program kerja kesehatan yang berlandaskan kepada UURI No 36.

Memiliki pegawai yang berkualitas akan memungkinkan suatu instansi pemerintah dapat menjalankan program kerja secara maksimal, yang mana untuk menghasilkan pegawai yang berkualitas diperlukan pemberdayaan. Upaya untuk meningkatkan pemberdayaan pegawai adalah dengan ditingkatkannya disiplin kerja, karena dengan adanya disiplin kerja akan menunjang kelancaran aktivitas kerja dan tujuan instansi dapat tercapai secara maksimal.



Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 53 Tahun 2010 menjelaskan tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil. Disiplin ini wajib diikuti oleh setiap pegawai negeri sipil yang telah bergabung di suatu instansi pemerintahan agar bisa meningkatkan disiplin kerja pegawai, sehingga produktivitas kerja suatu instansi akan lebih meningkat. Berdasarkan PP No 53 Tahun 2010 pasal 5 menjelaskan bahwa, setiap PNS yang tidak mentaati disiplin kerja yang telah ditetapkan maka akan diberi hukuman yang telah berlaku untuk setiap pegawai negeri sipil.

Mangkunegara & Octorend (2015) mengatakan disiplin kerja merupakan upaya dari manajemen instansi untuk melaksanakan atau mengeksekusi aturan atau peraturan yang harus ditaati oleh semua pegawai tanpa terkecuali. Pegawai yang dikatakan disiplin dalam bekerja menurut Ardansyah & Wasilawati (2014) apabila: Para pegawai datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur. Berpakaian rapi dan mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh instansi pemerintah serta memiliki tanggung jawab yang tinggi. Sedangkan Pegawai yang tidak dikatakan disiplin dalam bekerja menurut Muhaimin (2004) adalah keabsenan, kelambanan, meninggalkan tempat kerja, mencuri, tidur ketika bekerja, berkelahi, mengancam pimpinan, mengulangi prestasi buruk, melanggar aturan dan kebijaksanaan keselamatan kerja, pembangkangan perintah, memperlakukan pelanggaran secara tidak wajar, memperlambat pekerjaan, menolak kerja sama dengan rekan, menolak kerja lembur, memiliki dan menggunakan obat-obatan ketika bekerja, merusak peralatan, menggunakan bahasa atau kata-kata kotor, pemogooan secara ilegal. Martoyo (2007) mengatakan indikator disiplin kerja adalah



penggunaan waktu kerja, perbuatan tingkah laku, ketertiban dalam melaksanakan tugas, dan rencana harian tugas.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 10 Oktober 2016 di kantor Dinas Kesehatan Bengkalis dengan Sekretaris Dinas Kesehatan Bengkalis diketahui bahwa disiplin pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis masih dalam kategori rendah, misalnya masuk kerja tidak tepat waktu atau terlambat, tidak mengikuti apel pagi dengan berbagai alasan, tidak memakai seragam yang sesuai aturan dihari tertentu dan banyaknya PNS tidak kembali ke kantor pada jam kerja setelah jam istirahat.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Negeri Sipil**  
**Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis tahun 2016**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran		
			S	I	A
Januari	70	20	9	3	7
Februari	70	20	-	1	5
Maret	70	21	-	3	4
April	70	21	6	-	2
Mei	70	20	4	-	4
Juni	70	22	-	-	8
Juli	68	16	14	4	5
Agustus	67	22	16	4	2
September	67	21	3	1	6

*Sumber: Kasubag TU Dinas Kesehatan Kabupaten Bengkalis*

*Ket: S (sakit), I (izin), A (alfa)*

UIN SUSKA RIAU



**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi daftar hadir pegawai negeri sipil**  
**Bagian manajemen RSUD Kabupaten Bengkalis tahun 2016**

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran		
			S	I	A
Januari	54	27	-	5	5
Februari	54	20	-	-	2
Maret	54	21	-	3	1
April	54	21	4	-	2
Mei	54	20	-	5	4
Juni	54	22	3	7	7
Juli	54	16	5	10	9
Agustus	54	22	-	7	3
September	54	21	5	-	5

*Sumber: Kasubag TU RSUD Kabupaten Bengkalis*

*Ket: S (sakit), I (izin), A (alfa)*

Pada tabel 1.1 dan 1.2 terlihat bahwa masih adanya pegawai negeri sipil yang tidak hadir tanpa keterangan dan itu terlihat dari hasil Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan dan RSUD bagian manajemen Kabupaten Bengkalis dari bulan Januari sampai dengan bulan September pada tahun 2016, sehingga terlihat bahwa masih ada beberapa pegawai yang memiliki disiplin yang rendah. Jika hal tersebut terus menerus terjadi maka akan sangat berpengaruh terhadap hasil kinerja para pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara sebelumnya, maka peneliti melakukan observasi lanjutan yang bertujuan untuk memperkuat bukti wawancara sebelumnya. Observasi dilakukan pada bulan Oktober 2016 di dinas kesehatan Kabupaten Bengkalis, dari observasi tersebut ditemukan adanya pegawai yang datang terlambat,





duduk berkumpul di belakang kantor, dan banyaknya ruangan kerja yang kosong pada jam kerja.

Upaya untuk mendorong para pegawai agar mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi sangat penting dimiliki oleh pegawai agar dapat mendorong dan meningkatkan produktivitas instansi (Yoesana, 2013). Anoraga (2009) mengatakan Motivasi Kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriyani & Noor (2015) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan PT X Bandung. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan terhadap disiplin kerja, oleh karena itu hendaknya setiap pegawai memiliki motivasi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan disiplin kerja.

Kenyataan tersebut memcerminkan bahwa untuk meningkatkan disiplin kerja dapat dengan ditingkatkannya motivasi kerja, karena dengan motivasi kerja yang tinggi pada diri pegawai maka tinggi pula rasa tanggung jawab yang timbul. Dengan tingginya disiplin kerja maka dapat tercipta sumber daya manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan mampu menjalankan peran dan fungsinya sebagai pegawai negeri sipil.



Faktor lain yang juga berperan dalam disiplin kerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga turut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan pegawai rendah (Hasibuan, 2009). Menurut Anoraga (2009) kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para pegawai terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2015) tentang disiplin kerja, terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja karyawan departemen *housekeeping* Hotel Marbella Suites Bandung, artinya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka semakin rendah disiplin kerja karyawan, begitu juga sebaliknya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja karyawan.

Kepuasan kerja mempengaruhi bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai. Dengan tingginya kepuasan kerja pegawai maka disiplin kerja juga tinggi. Adanya perasaan puas pada karyawan terwujud apabila kebutuhan pegawai dapat terpenuhi. Dengan terpenuhi kebutuhan pegawai maka timbul kepuasan kerja sehingga pegawai dapat meningkatkan kinerjanya di tempat pegawai tersebut bekerja. Sejalan dengan hasil penelitian oleh Amelia yang mengatakan terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja



Agar pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka perlunya suatu upaya agar dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai. Salah satunya, seperti pada penjelasan diatas bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja merupakan beberapa hal yang dapat digunakan untuk meningkatkan disiplin kerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti mengenai disiplin kerja pegawai negeri sipil, sehingga judul yang peneliti angkat yaitu *“Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bengkalis”*

### **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah untuk proposal penelitian ini adalah; “Apakah terdapat Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bengkalis ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bengkalis.

### **D. Keaslian Penelitian**

Penelitian mengenai Disiplin kerja sudah banyak diteliti oleh penelitian sebelumnya, diantara penelitian tersebut yaitu: 1) Umy Yoesana pada tahun 2013 yang melakukan penelitian berjudul “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dengan



Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara”. 2) Andriyani & Noor (2015) yang melakukan penelitian berjudul “Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pada karyawan bagian iklan PT X Bandung”. 3) Amelia tahun 2015 yang melakukan penelitian berjudul “Hubungan Positif antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Karyawan Dapertemen *Housekeeping* Hotel Marbella Suites Bandung”. 4) Muhaimin tahun 2004 yang melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja karyawan Operator Shewing Computer Bagian Produksi pada PT Primarindo Asia Infrastruktur Tbk di Bandung:

Namun penelitian yang peneliti lakukan memiliki perbedaan diantara beberapa penelitian mengenai disiplin kerja, perbedaannya yaitu: 1) Variabel penelitian, peneliti menggunakan tiga variabel, dimana dua variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) dan satu variabel terikat (disiplin kerja). 2) Subjek penelitian, peneliti meneliti pada subjek pegawai negeri sipil dinas kesehatan dan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis. 3) Tempat penelitian, penelitian meneliti pada PNS yang berada di kantor dinas kesehatan dan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Bengkalis. Sehingga judul penelitian ini adalah “Hubungan Antara Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Bengkalis”





## E. Manfaat Penelitian

### a) Kegunaan Teoritis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam kajian psikologi khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengembangan teoritis bagi pengembangan psikologi dalam bidang organisasi dan industri sehingga penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumbangan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa.

### b) Kegunaan Praktis

Secara praktis, kegunaan dari hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi beberapa pihak, diantaranya yaitu:

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang fenomena yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi.
- 2) Hasil ini diharapkan dapat berguna bagi Bidang organisasi dan industri serta intuisi di Indonesia, sehingga semua pihak mengetahui tentang hubungan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan disiplin kerja.
- 3) Hasil penelitian ini dilakukan agar dapat membantu pegawai untuk lebih meningkatkan disiplin kerja pegawai sehingga hal tersebut akan membantu pencapaian maksimal pada suatu instansi.