

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Faktor internal suatu organisasi yaitu faktor yang bersumber dari dalam organisasi berupa sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia di dalam perusahaan sebagai pilar utama dan poros penggerak roda perusahaan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. Para pegawai yang memiliki bakat, tenaga, kreativitas adalah sumber daya manusia yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuan. Potensi sumber daya manusia perlu dikembangkan dan diperhatikan agar menjadi sumber daya manusia yang professional dan berkualitas berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Menurut Abdilah dan Wajdi (2011) kinerja yang baik dari suatu organisasi tergantung juga dari kualitas sumber daya manusia. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik, kinerja suatu organisasi akan berjalan baik pula, sebaliknya kualitas sumber daya manusia yang tidak atau kurang memadai menyebabkan organisasi tidak berjalan baik atau sehat. Menurut Wirawan (2009:5) dalam Wiratama dan Sintaasih (2013) menyatakan bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi (meliputi kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan

kebijakan organisasi), dan faktor lingkungan eksternal organisasi.

Menurut Elina (2011) motivasi sebagai penggerak dari dalam yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan, dan tujuan itu adalah adanya seperangkat kebutuhan dan harapan. Bila semua kebutuhan kerja pegawai tercapai, maka dipastikan kinerja karyawan yang bersangkutan akan lebih baik, dan factor lain yang juga dapat mempengaruhi meningkatkan kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Motivasi kerja juga memiliki peran dalam menciptakan kinerja organisasi yang lebih baik. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam dan dari luar diri pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan kewajibannya sebagai pegawai. Motivasi kerja dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila motivasi kerja mendukung strategi organisasi, dan bila motivasi kerja tinggi tentu saja akan meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja organisasi.

Lasahido, dkk. (2013) mengatakan kepemimpinan memegang peranan penting karena pimpinan adalah seseorang yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam pencapaian tujuan dan seorang pemimpin perusahaan harus memiliki kemampuan mempengaruhi dan memberi motivasi pada karyawannya, yang berdampak pada peningkatan kinerja (Sutrisno, 2011:213) dalam Wiratama dan Sintaasih (2013).

Penerapan disiplin kerja akan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam penyediaan kebutuhan sumber daya manusia, karena dengan penerapan disiplin kerja akan dapat mengoptimalkan karyawan yang ada sehingga akan lebih efisien bila dibandingkan dengan pengadaan tenaga kerja dari luar

instansi (penerimaan pegawai baru). Dampak dari pelaksanaan penerapan disiplin kerja diharapkan dapat menumbuh kembangkan performance atau kinerja karyawan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Penerapan disiplin kerja ini merupakan suatu bagian penting dalam keseluruhan proses pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi (Syamsuddinnor, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, sehingga pentingnya dilakukan penelitian adalah masih ada beberapa faktor yang mengarah pada peningkatan kinerja pegawai, faktor motivasi dan kepemimpinan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai, untuk ini perlu diperhatikan dan diupayakan peningkatan kemampuan teknis dan manajerial.

Penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Elina (2011). Perbedaan dari penelitian sebelumnya adalah terletak pada populasi penelitian dan variabel independen. Populasi penelitian yang dilakukan oleh Elina (2011) adalah PT (Persero) Pelabuhan Indonesia II Cabang Panjang Bandar Lampung, sedangkan populasi penelitian ini adalah Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Wonogiri. Variabel independen yang diteliti oleh Elina (2011) yaitu Motivasi dan Kepemimpinan, dan peneliti menambahkan Kedisiplinan sebagai variabel independen.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi Kasus Pada**

**Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (DPPKAD) Wonogiri)".**

**B. Rumusan Masalah**

Perumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Wonogiri?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Wonogiri?
3. Apakah terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Wonogiri?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Wonogiri.
2. Untuk menguji pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Wonogiri.
3. Untuk menguji pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada DPPKAD Wonogiri.

**D. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Manajemen Kantor

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan masukan untuk mengetahui faktor-faktor yang memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam mewujudkan visi misi kantor.

## 2. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya dan diharapkan penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.

### **E. Sistematika Penulisan**

#### **BAB 1 : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Tinjauan pustaka memuat tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, teori motivasi, kepemimpinan, kedisiplinan dan kinerja pegawai kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisikan mengenai garis besar kegiatan penelitian yang meliputi : jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis data, sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional, uji instrumen dan metode analisis data.

#### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS**

Bab ini berisi tentang gambaran umum DPPKAD Wonogiri, analisis data dan pembahasan hasil analisis.

## BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini berisikan kesimpulan dan saran-saran yang perlu disampaikan peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

## LAMPIRAN