

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dari organisasi dan mempunyai peranan yang penting dalam kegiatan organisasi. Notoatmodjo (2003) mengemukakan bahwa manusia sebagai salah satu komponen organisasi merupakan sumber daya penentu tercapainya visi dan misi organisasi. Oleh sebab itu sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa sehingga berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai misi dan tujuan organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem, yaitu rangkaian dan hubungan antar bagian komponen yang bekerja sama secara keseluruhan. Dimana setiap komponen merupakan sub sistem yang memiliki kekayaan sistem bagi dirinya. Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perseorangan dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja organisasi juga baik. Oleh karena itu organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusianya.

Hal yang penting dalam pengelolaan sumber daya manusia adalah mengenai kinerja pegawai. Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2003) adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya organisasi selalu memperhatikan kedisiplinan kerja dan motivasi.

Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Veithzal Rivai (2005), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. 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. Sedangkan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja.

SMP Negeri 3 Surakarta merupakan sekolah unggulan yang masih memiliki akreditasi sangat baik dan bisa bertahan di kompetisi yang kompetitif ditengah munculnya sekolah-sekolah baru yang bertaraf internasional. SMP Negeri 3 Surakarta selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya baik formal maupun informal untuk memberikan suatu ilmu pengetahuan sesuai dengan system agar semua siswa di SMP Negeri 3 Surakarta memperoleh ilmu sebagaimana mestinya dan memiliki nilai yang bagus agar

dapat meningkatkan akreditasi sekolah tersebut di tengah-tengah persaingan yang kompetitif diantara sekolah-sekolah lainnya.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas maka penulis berkeinginan melakukan penelitian dengan pengambilan judul “PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SMP NEGERI 3 SURAKARTA.”

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Surakarta?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Surakarta?
3. Adakah pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi terhadap perusahaan social tentang pentingnya kedisiplinan kerja dan motivasi untuk kemajuan perusahaan sosial.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi bukti bahwa peneliti telah dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang didapatkan selama di masa perkuliahan terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam kehidupan nyata.

b. Bagi Peneliti lanjutan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi terhadap peneliti yang lain dalam melakukan penelitian dengan masalah yang sama dan nantinya akan dikembangkan pada penelitian di masa yang akan datang.

E. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini dibagi menjadi lima bab sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian,

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, penelitian terdahulu, hubungan antar variabel, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, penentuan sampel penelitian, data dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang sejarah singkat SMP Negeri 3 Surakarta, hasil analisis data statistik, yang terdiri dari uji validitas dan realibilitas instrumen, analisis linear berganda dan uji statistik (uji t, uji f, uji koefisien determinasi).

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran-saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA DAN LAMPIRAN