

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau pegawai merupakan salah satu faktor dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor atau instansi secara efektif dan efisien. Organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cekatan, terampil, tetapi yang paling penting mereka mau bekerja dengan giat dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Darmanto dan R.hamdani harahap 2015). Sehingga sumber daya manusia atau pegawai yang ada di dalam organisasi menjadi perhatian penting dalam usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi nilai tersendiri dalam pencapaian tujuan organisasi. Apabila organisasi tersebut mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut berjalan dengan efektif. Seiring dengan berjalannya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan yang baik dan santun, tidak lepas dari setiap peran pegawainya. Setiap pegawai harus mampu bekerja secara optimal untuk mencapai suatu target yang telah ditetapkan kepadanya, dimana hal ini dapat dilihat melalui kinerja pegawai tersebut.

Kinerja merupakan aspek terpenting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang optimal merupakan bentuk kinerja tim atau individu yang baik. Menurut Mangkunegara (dalam Johanes elizer ayer, Lyndon r.j.pangemanan, Yolanda p.i.ori, 2016) Kinerja adalah suatu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja yang produktif dari lingkungan Dinas Pendidikan kota Surakarta akan memberikan karisma yang tinggi dan dianggap sebagai tokoh yang karismatik, sebab mempunyai kepercayaan diri mampu menangkap kalimat demi kalimat secara tepat, selalu antusias terhadap kebenaran dan berupaya keras untuk mewujudkan kebenaran tersebut.

Seorang pegawai memiliki kinerja yang baik jika ia mampu memenuhi standar kerja atau penilaian yang di berikan atas dasar target-target yang telah di capai sesuai dengan yang sudah direncanakan dan di tetapkan. Pimpinan di organisasi juga orang yang paling bertanggung jawab dalam mengembangkan kinerja bawahannya dan harus mampu mengkoordinir pelaksanaan tugas dengan baik karena tanpa berusaha seperti ini akan sulit bagi seorang pegawai untuk mengembangkan kinerjanya. Dalam menjalankan fungsinya pemimpin mempunyai tugas-tugas tertentu, yaitu selalu mengusahakan agar kelompoknya mampu mencapai tujuan dengan baik, dalam kerjasama yang produktif, dan dalam keadaan yang bagaimanapun yang di hadapi kelompok. Namun dalam kenyataannya masih

banyak di jumpai pimpinan yang umumnya masih belum dapat berbuat seperti yang di harapkan yaitu kurang membina atau mengarahkan bawahan yang berprestasi, selain itu pimpinan juga kurang percaya kepada kemampuan bawahan.

Kinerja yang ada pada setiap manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan yang di miliki pegawai untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi dan non materi, baik yang yang bisa di hitung dengan uang maupun tidak dengan uang. Dengan adanya kinerja yang benar, maka segala apa yang di rencanakan organisasi untuk mencapai tujuannya akan segera tercapai. Akan tetapi tidak semua pegawai itu, mempunyai kinerja yang benar, pasti ada berbagai macam tingkat prestasi yang di miliki setiap pegawai. Oleh karenanya, maka organisasi harus mempunyai program yang telah di tetapkan organisasi dalam kegiatannya meningkatkan kinerja pegawainya guna menunjang kegiatan organisasi untuk lebih berkembang, termasuk dengan adanya komunikasi dan koordinasi dengan baik. Maka dari itu, kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi maupun perusahaan dari pihak pegawai itu sendiri. Tentunya kinerja pegawai akan berjalan lancar apabila di dukung dengan motivasi dan disiplin kerja.

Menurut Agung setiawan (2013) motivasi merupakan suatu kondisi yang memberi seseorang berusaha untuk mencapai suatu tujuan atau mencapai hasil yang di inginkan. Pemberian motivasi sangat penting bagi setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang kuat akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja dengan lebih semangat serta

mampu memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat di kembangkan sendiri atau di kembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Setiap organisasi atau kantor mengharapkan para pegawainya mempunyai kemauan dan motivasi diri untuk bekerja, supaya motivasi yang di berikan kantor bisa di terima oleh pegawai dan sejalan dengan harapan. Walaupun terkesan sederhana, motivasi menjadi salah satu unsur yang mempengaruhi pengaruh penting terhadap kinerja pegawai (Cecep H dan Ferdiansyah 2011). Untuk menciptakan adanya kinerja pegawai yang berjalan efektif dan efisien, hal tersebut tidak mungkin di dorong dengan adanya motivasi saja tetapi juga dengan disiplin kerja yang tinggi.

Disiplin merupakan bentuk sikap pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur serta menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Sedangkan menurut Tohardi (dalam Iga, Djamhur dan Moh.iqbal, 2014) disiplin kerja adalah suatu sikap, perilaku yang di lakukan secara sukarela dan penuh kesadaran serta keadaan untuk mengikuti peraturan yang telah di tetapkan instansi baik tertulis maupun tidak tertulis. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah di tetapkan oleh perusahaan maka akan menciptakan perusahaan yang lebih kondusif dan nyaman, sehingga dapat

berdampak positif pada aktivitas di perusahaan. Oleh karena itu, setiap organisasi perusahaan mempunyai harapan agar suatu pegawai itu dapat mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian berkaitan dengan “ Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta”.

B. Perumusan Masalah

 Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka beberapa pertanyaan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta

C. Tujuan Penelitian

 Adapun tujuan penelitian ini, yaitu:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta

D. Manfaat penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Penelitian ini juga di harapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya memahami motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai

2. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Penulis menyusun skripsi dengan membagi menjadi lima bab sederhana yang bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas berkaitan dengan isi dan tujuan penulisan skripsi. Sistematika penulisan skripsi yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab I membahas latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab II berisi tinjauan pustaka yang digunakan oleh peneliti, yaitu berkaitan dengan landasan teori, penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini, kerangka pemikiran, dan hipotesis yang disusun berdasarkan penelitian terdahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab III menjelaskan metodologi penelitian yang digunakan, meliputi: jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel-variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, uji instrumen penelitian, dan alat analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab IV menjelaskan gambaran umum objek penelitian, data yang diperoleh, analisis data, dan pembahasan dari hasil yang diperoleh.

BAB V PENUTUP

Bab V berisi kesimpulan, implikasi penelitian secara teoritis dan manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN