

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu ilmu yang berharga untuk dapat mencapai tujuan sebuah organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. SDM bukanlah sekedar sumber daya, telah menjadi tolak ukur utama dalam mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal. Di dalam perkembangan masyarakat dan dunia usaha, faktor sumber daya manusia masih memegang penting, meskipun pada saat sekarang bangsa kita sedang menuju orientasi kerja, di mana kerja dipandang sebagai suatu hal yang mulia. Perlu ditekankan disini bahwa pada masyarakat yang berorientasi kerja tidak boleh mengabaikan faktor manusia untuk melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia sebagai tenaga kerja merupakan salah satu produksi selanjutnya adalah mengembangkan dan meningkatkan sumber daya manusia yang perlu mendapat perhatian yang lebih besar. Manusia juga mempunyai faktor produksi yang tidak dapat disamakan dengan faktor lain, karena manusia mempunyai keinginan yang tidak dimiliki oleh faktor lain, oleh karena tenaga kerja manusia sepantasnya diperlakukan secara layak dan adil sehingga nantinya dapat berprestasi dan mengembangkan tenaganya yang optimal. Setiap organisasi atau perusahaan mengharapkan setiap pegawai memiliki keterampilan dan semangat kerja yang akan memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik dan berprestasi sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Susanto:2019).

Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi perlu dilaksanakan organisasi, dimana seluruh aktivitas dan tugas - tugas jika didasarkan pada motivasi yang tinggi maka kinerja juga akan menjadi tinggi dan sebaliknya. Motivasi merupakan hal atau sesuatu yang mendorong seseorang melakukan sesuatu. Untuk menjaga aktivitasnya khusus di bidang ketenagakerjaan pegawai kantor melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan prestasi kerja yaitu dengan pemberian motivasi, mengadakan pemberian gaji pegawai, pengembangan diri serta aktualisasi diri setiap pegawai untuk mendorong peningkatan prestasi kerja dan karier yang baik. Setiap pekerjaan yang memberikan hasil kerja yang terbaik jika mereka mempunyai motivasi yang kuat untuk melakukan yang terbaik. Motivasi merupakan dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut (Nawawi 2000 : 92) Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan, yang berlangsung sadar. Melihat akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai, maka sudah sepatutnya motivasi diberikan kepada pegawai kantor bagian umum setda kota kupang sehingga pemberian motivasi adalah mutlak diperlukan untuk mendorong pegawai dalam berprestasi dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam bekerja dan menaati peraturan - peraturan kantor dan norma - norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati

semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan kantor baik tertulis maupun tidak. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan/organisasi, menyebabkan sering terjadi perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh tenaga kerja, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi (Suwatno:2011).

Prestasi Kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang pegawai tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu penilaian prestasi kerja pegawai. Jadi setiap anggota mempunyai prestasi kerja yang berbeda berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya (Rivai:2004). Motivasi kerja merupakan suatu alasan seseorang untuk melakukan sesuatu, dimana tugas-tugas pegawai dalam bekerja di sebuah organisasi dan mengikuti semua peraturan yang ada di kantor dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di kantor walikota bagian umum setda kota kupang. Kantor Walikota terletak di tengah kota dan berada di ketinggian

yang menghadap langsung ke laut. Kantor Walikota Bagian Umum Setda Kota Kupang mempunyai tugas yaitu melaksanakan penyiapan pelaksanaan kebijakan dan pemantauan dan evaluasi di tata usaha pimpinan, staf ahli dan kepegawaian, perlengkapan dan rumah tangga. Kantor Walikota bagian umum setda kota kupang berada di JL. S. K. Lerik No. 1 Kelapa Lima.

Berikut adalah data prestasi kerja pegawai kantor walikota bagian umum setda kota kupang sepanjang tahun 2021.

1.1.TABEL DATA NILAI PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR WALIKOTA BAGIAN UMUM SETDA KOTA KUPANG TAHUN 2021

BULAN	KUALITAS KERJA	KUANTITAS KERJA	WAKTU	JUMLAH	NILAI RATA - RATA
Januari	88,5	90,0	86,07	264,57	88,19
Februari	80	85,55	94,61	260,16	86,72
Maret	80	84,05	76,22	240,27	80,09
April	85	90	80,55	255,81	85,27
Mei	80,25	90,25	88,28	258,78	86,26
Juni	80	91	99	270	90,00
Juli	87	90	94,5	271,5	90,50
Agustus	90	85,05	96,59	272,16	90,72
September	91,5	95	94,18	280,68	93,56
Oktober	90	90	95,16	275,16	91,72
November	90	91,0	92,99	273,99	91,33
Desember	90	93	90,96	273,96	91,32

(Sumber :Kantor Bagian Umum SETDA Kota Kupang 2021)

Data prestasi kerja pegawai kantor walikota bagian umum setda kota kupang 2021 dari data tersebut menunjukkan bahwa nilai pegawai kantor walikota bagian umum setda kota kupang pada bulan januari memiliki nilai-nilai rata-rata 88,19, pada bulan februari nilai pegawai walikota bagian umum setda kota kupang nilai-nilai rata-rata 80,09, bulan april memiliki nilai rata-rata 85,27 bulan mei memiliki nilai rata-rata 86,26, bulan juni memiliki nilai rata-rata 90,00, bulan juli memiliki nilai rata-rata 90,50, bulan agustus memiliki nilai

rata-rata 90,72, bulan september memiliki nilai rata 93,56, bulan oktober memiliki nilai rata-rata 91,72, bulan november memiliki nilai rata-rata 91,33 dan terakhir pada bulan desember nilai rata-rata 91,32. Dapat disimpulkan bahwa nilai pegawai kantor walikota bagian umum setda kota kupang sangat berubah-ubah dapat dilihat nilai tertinggi pada september yaitu 93,56 sedangkan nilai terendah pada bulan maretn yaitu 80,90 demikian nilai prestasi kerja pegawai kantor walikota bagian umum setda kota kupang.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lingga & Dwi (2018) dengan Judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara”, yang menunjukkan bahwa Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Kesejahteraan Dan Sosial Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sakarsih & Rasmansyah (2017) dengan Judul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Packaging Section PT. Astra Honda Motor Parts Centre” yang menunjukkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan secara simultan yaitu sebesar 58,1%. Kesimpulan secara bersama - sama terdapat pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pengemasan PT. Pusat Suku Cadang Motor Astra Honda.

Menyadari akan pentingnya pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja maka faktor motivasi dan disiplin merupakan fungsi manajemen personalia yang penting, karena semakin baik motivasi kerja dan

disiplin kerja diterapkan maka dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai semakin tinggi dan tujuan dari organisasi dapat tercapai dan menciptakan lingkungan kantor yang seimbang. Berdasarkan uraian diatas maka akan dilakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALIKOTA BAGIAN UMUM SETDA KOTA KUPANG”**.

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang tersebut maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah **Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Bagian Umum SETDA Kota Kupang.**

1.3.Persoalan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan masalah penelitian yang dipaparkan, maka adapun persoalan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Bagian Umum SETDA Kota Kupang ?
2. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Pada Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Walikota Bagian Umum SETDA Kota Kupang?

1.4.Tujuan Dan Kemanfaatan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Walikota Bagian Umum SETDA Kota Kupang.
 - 2) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Kantor Bagian Umum SETDA Kota Kupang.

2. Kemanfaatan Penelitian

1) Kemanfaatan Akademis

Secara akademik, diharapkan hasil penelitian ini dapat berguna sebagai bahan masukan atau referensi bagi penelitian yang lain yang akan melakukan penelitian selanjutnya.

2) Kemanfaatan Praktis

Secara Praktis, Penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan bagi kantor walikota bagian umum setda kota kupang sebagai bahan evaluasi dan mengambil keputusan - keputusan strategis terutama yang berkaitan dengan prestasi kerja pegawai.