

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi dan telah diberlakukannya Otonomi Daerah, faktor sumber daya manusia sangat penting, artinya prinsip pengelolaan lembaga Pemerintah Kabupaten yang profesional, ramping dan diisi pegawai yang punya prestasi kerja tinggi merupakan kebutuhan yang sangat mendesak, karena kedudukan dan peran Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara punya andil dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik maupun non fisik (Suharyono, 2017).

Disiplin dan motivasi serta prestasi kerja pegawai dapat di pengaruhi oleh faktor yang bersifat sosiologis maupun psikologis. Faktor sosiologis berkenaan dengan hubungan sosial antara pegawai dalam suatu organisasi dengan lingkungan masyarakat. Seorang pegawai sikap dan tingkah lakunya tidak dapat dilepaskan dari kondisi adat istiadat ataupun kebiasaan - kebiasaan lingkungan asalnya, karena itu hubungan sosial antara pegawai dalam suatu organisasi dan hubungannya dengan lingkungan masyarakat merupakan faktor yang potensial bagi kepentingan suatu organisasi. Sedangkan faktor psikologis yaitu yang berkenaan dengan sifat-sifat dan kepribadian setiap pegawai, baik statusnya sebagai pimpinan maupun staf.

Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang 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 kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja pegawai.

Disiplin kerja mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Karena dengan semakin berkembangnya suatu organisasi/perusahaan dan semakin tingginya teknologi yang digunakan oleh perusahaan, menyebabkan sering terjadinya perubahan serta semakin luasnya pekerjaan yang akan diemban oleh pegawai, sehingga perlu diadakan pendisiplinan agar tujuan organisasi/perusahaan dapat tercapai. Jadi jika hal ini dapat teratasi maka tingkat prestasi kerja pegawai akan semakin tinggi.

Motivasi 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 kerja 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 berbuat sesuatu.

Dinas Sosial Kabupaten Sumba Tengah merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah pada Kabupaten Sumba Tengah yang memiliki peran dalam meningkatkan kualitas kesejahteraan sosial perorangan, kelompok dan

masyarakat. Kondisi sosial di Kabupaten Sumba Tengah rata-rata masyarakatnya belum dapat dikatakan sejahtera. Dinas Sosial mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepala daerah di bidang sosial.

Adapun fungsi Dinas Sosial diantaranya: perumusan kebijakan di bidang rehabilitasi sosial dan jaminan perlindungan sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin, pelaksanaan kebijakan di bidang rehabilitasi sosial dan jaminan perlindungan sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang rehabilitasi sosial dan jaminan perlindungan sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin pelaksanaan administrasi di bidang rehabilitasi sosial dan jaminan perlindungan sosial, pemberdayaan sosial dan penanganan fakir miskin; dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan perangkat kerja yang sangat menentukan keberhasilan Dinas Sosial dalam mencapai tugas pokok dan fungsi, yang banyak sekali berhubungan dengan pelayanan kepada masyarakat baik manusia sebagai individu maupun manusia sebagai kelompok Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur yang bertugas melayani masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara pemerintah dan pembangunan. Kinerja pegawai PNS harus dinilai dan ditingkatkan secara berkesinambungan. Dalam menilai kinerja para

PNS, ada baiknya jika kegiatan ini tidak berhenti pada keberadaan para PNS itu sendiri. Hal ini perlu juga dikaitkan dengan sistem dan mekanisme evaluasi kinerja lebih luas yang melibatkan proses evaluasi kualitas motivasi kerja yang diberikan ditempat mereka berkerja. Dengan kata lain proses penilaian kinerja PNS tidak bisa dilepaskan dari motivasi kerja. Peningkatan kinerja pegawai senantiasa dilakukan agar dapat mencapai sasaran pelayanan prima bagi masyarakat, yaitu terciptanya pelayanan yang disajikan oleh aparatur pemerintah yang sesuai dengan standar, serta dapat menciptakan citra positif.

Beberapa penelitian yang berkaitan dengan motivasikerja dan disiplin kerja hubungannya dengan prestasi kerja telah banyak dilaporkan pada penelitian sebelumnya. seperti oleh Fadillah (2016) tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di bagian HRD (*Human Resources Development*) pada PT. Dirgantara Indonesia (Persero) Bandung yang menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan secara parsial motivasi kerja berpengaruh lebih besar terhadap prestasi kerja karyawan dibandingkan dengan disiplin kerja;

Peneliti terdahulu oleh Zulkarnaen *et al* (2018) dengan judul pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Alva Karya Perkasa Bandung. Yang menyimpulkan dari hasil penelitian bahwa pengaruh Motivasi Kerja telah terbukti mempunyai korelasi yang kuat dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, dengan pengaruh sebesar 49,325%, sedangkan sisa pengaruh sebesar 50,675% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak di amati.

Dengan melihat fenomena yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumba Tengah”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumba Tengah.

1.3 Persoalan Penelitian

Persoalan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumba Tengah?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumba Tengah?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumba Tengah.

- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sumba Tengah.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini terdiri atas :

- a. Manfaat Akademik

Hasil dari penelitian dapat menjadi referensi dan acuan bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia di Fakultas Ekonomi Universitas Kristen ArthaWacana Kupang.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini menjadi masukan bagi Dinas Sosial Kabupaten Sumba Tengah berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja.