

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut Hasibuan (2009: 112) setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tentu membutuhkan berbagai sumber daya. Sumber daya yang ada tidak akan berarti apabila tidak dikelola dengan baik. Untuk mengelolanya, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam kelangsungan perusahaan, karena memiliki tenaga, pikiran dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh lembaga pemerintahan tersebut.

Menurut Hasibuan, (2009: 112) sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, sehingga hasil kerja pegawai yang dilakukan biasa sesuai dengan tujuan perusahaan. dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Menurut Mangkunegara, (2002) kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Anoraga, (2009) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, pelatihan dan pendidikan, kompensasi, teknologi, ketrampilan dan disiplin kerja. Salah satu instrumen

dalam pengembangan dan kualitas sumber daya manusia para pegawai adalah melalui pendidikan, pelatihan, dan kursus-kursus yang masih menjadi tantangan dan kendala untuk merubah kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Kerja dapat dilihat dari sisi suatu sudut pandang pegawai dalam memberi pedoman bagi para pegawai yang akan melakukan hal penting untuk dilakukan. (Muchlas, 2005: 531) Menurut kutipan dari Needle (2004) Peran penting yang dimainkan oleh budaya instansi adalah untuk membangun rasa memiliki percaya diri bagi para pegawai, dipakai untuk membangun suatu hubungan antar para pegawai sehingga membentuk sebuah organisasi yang baik, menyajikan perilaku sebagai hasil dari norma berperilaku yang dibentuk. Berbagai praktik diatas dapat memperkuat suatu budaya organisasi dan memastikan para pegawai yang bekerja sesuai dengan organisasi dengan memberi imbalan sesuai dukungan yang diberikan

Menurut Wibowo (2015) selain motivasi kerja perusahaan/instansi pemerintahan harus mampu menciptakan suatu kondisi yang dapat mengakibatkan pegawai disiplin dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi atau perusahaan tempat bekerja.

Menurut Wibowo, (2015) motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia, dampak motivasi kerja memberikan kontribusi secara langsung pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dalam suatu perusahaan/instansi diperlukan adanya budaya organisasi yang kuat agar nilai-nilai yang ada dapat benar-benar dipahami dan diterapkan secara mendalam, diadun dan diperjuangkan oleh para

pegawai agar dapat tercapai kinerja yang baik dan optimal. Motivasi Kerja dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi acuan dalam setiap menyelesaikan tugas- tugasnya dan kebijakan yang diambil. Oleh karena itu motivasi kerja yang terbentuk sangat berpengaruh dengan cara pikir para pegawai dalam menyelesaikan suatu masalah dan dalam hal pengambilan keputusan.

Menurut Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, (2016), kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan/instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat memberikan kedisiplinan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Kaswan, (2010) menjelaskan bahwa “motivasi kerja sebenarnya perasaan pegawai terhadap dirinya, pekerjaan, manajer atau pemimpin, lingkungan kerja dan keseluruhan kehidupan kerja sebagai pegawai”. Semangat kerja memadukan semua perasaan mental dan emosional, kepercayaan dan sikap yang dipegang individu dan kelompok mengenai pekerjaannya. Disamping memiliki rasa disiplin yang tinggi pegawai juga ditekankan pula untuk mempunyai rasa semangat kerja yang tinggi, agar para pegawai selalu memberikan pelayanan prima kepada

seluruh masyarakat, karena hal itu maka semua pegawai harus memiliki rasa semangat kerja yang sangat tinggi sehingga akan meningkatkan kinerja yang baik. Setiap pegawai yang selalu memiliki rasa semangat kerja yang tinggi tentunya dapat memberikan sebuah sikap yang sangat baik terhadap perusahaan/instansi, jauh berbeda dengan pegawai yang tidak memiliki rasa semangat kerja baik, karena itu para pegawai sangat cenderung dan selalu menunjukkan sebuah sikap yang kurang baik seperti merasa gelisah, merasa tidak nyaman dan suka membantah dalam bekerja. Untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, dibutuhkan manusia-manusia handal. Dalam kepentingannya manusia harus ditata dalam sebuah manajemen yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Seperti yang diketahui bahwa manusia merupakan sumber daya penggerak perusahaan dan berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia atau disebut pegawai berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan/instansi mencapai visi dan misi dengan baik. Seiring dengan hal tersebut perusahaan sering memberikan pelatihan dan pendidikan bagi para pegawai yang ingin menambah kemampuan dan keahlian dalam mengerjakan pekerjaannya, namun masih ada beberapa pegawai yang telah mengikuti pelatihan tetapi belum dapat memberikan kemampuan yang mereka dapatkan dari hasil pelatihan tersebut.

Berdasarkan observasi sementara penulis tentang kedisiplinan pegawai, yaitu pegawai sering melakukan ketidak disiplin, dimana pegawai sering mengalami keterlambatan saat masuk kerja, serta adanya pegawai yang bekerja lebih awal dari waktunya. Ketidak disiplin pegawai

juga dapat menunjukkan dedikasi yang rendah, pegawai yang menunjukkan dedikasi tinggi akan menunjukkan antusias mepada saat bekerja. Pegawai juga dirasa kurang menjaga stabilitas kerja. Pada saat jam kerja berlangsung ditemui pegawai yang tak bersemangat dan sering telat dalam masuk kerja, juga pegawai kurang agresif dalam bekerja. Hal lainyang sering menjadi keluhan oleh sebagian besar pegawai adalah mengenai kebijakan dan aturan yang diberlakukan oleh pihak perusahaan/instansi mengenai pemberian insentif kepada masing-masing pegawai. Hal ini disebabkan besarnya insentif yang diterima belum cukup memadai, Tambahan pendapatan atau insentif diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan/instansi kepada para pegawai tidak berdasarkan posisi jabatan, produktivitas kerja, tingkat pendidikan dan pengalaman kerja dari masing-masing pegawai, sehingga hal ini menimbulkan perasaan pegawai yang kurang bersemangat dalam bekerja.

Kinerja pegawai dapat diketahui dari kualitas kinerja pegawai yang ditandai dengan menurunnya pelayanan yang dianggap kurang memuaskan, dilihat dari banyaknya protes pada pegawai karena pegawai kurang merespon masalah yang ingin ditanyakan, dan pegawai dianggap kurang memenuhi target dalam bekerja.

Tabel 1.1

Data Penilaian Kinerja Pegawai (SKP)

No	I. Kegiatan Tugas Jabatan	Target		Realisasi			penghitungan	Nilai capaian SKP
		kualitas	Waktu	kuantitas	kualitas	waktu		
1	2			3	4	5	6	7
1	Melaksanakan koordinasi dengan seluruh bidang dan sekretariat dalam rangka penyusunan program kerja badan kepegawaian dan diklat.	100	6 bulan	1 dokumen	90	6 bulan	266,00	88,67
2	Memimpin, membina, mengkoordinasikan, memantau dan mengendalikan pelaksanaan program dan kebijakan teknis di bidang pengadaan dan mutasi.	100	6 bulan	2 dokumen	90	6 bulan	266,00	88,67
3	Mempelajari peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan pengadaan dan mutasi pegawai sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas	100	6 bulan	2 dokumen	90	6 bulan	266,00	88,67
4	Mempelajari peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan kenaikan pangkat PNS sebagai acuan dalam pelaksanaan tugas	100	6 bulan	2 dokumen	90	6 bulan	266,00	88,67
5	Membagi habis tugas pada bidang pengadaan dan mutasi pegawai kepada bawahan, agar setiap peraturannya dapat memahami beban tugas dan tanggung jawab masing-masing	100	6 bulan	1 dokumen	90	6 bulan	266,00	88,67
6	Memberikan usulan dan pertimbangan kepada atasan tentang langkah-langkah dan kebijakan yang akan diambil berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku	100	6 bulan	1 dokumen	90	6 bulan	266,00	88,67
7	Menilai hasil pelaksanaan tugas dari bawahan untuk penyempurnaan hasil kerja lebih lanjut	100	6 bulan	1 dokumen	90	6 bulan	266,00	88,67
8	Membuat laporan kepada kepala badan sebagai masukan untuk dijadikan bahan dalam menyusun program kerja di masa lebih lanjut	100	6 bulan	2 dokumen	90	6 bulan	266,00	88,67
9	Melaksanakan tugas kedinasan lainnya yang diberikan oleh atasan untuk kelancaran pelaksanaan tugas	100	6 bulan	1 dokumen	90	6 bulan	266,00	88,67
	II Tugas Tambahan Dan Kreativitas							
Nilai Capaian SKP								88,67
								Baik

Sumber: Kantor Dinas Sosial Kabupaten Belu

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat data kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Belu bahwa setiap pegawai memiliki skil dan talenta yang berbeda-beda, sehingga perlu dilakukan review berupa penilaian kinerja pegawai untuk memahami kompetensi masing-masing pegawai. Dengan mengenali dan mengukur kinerja pegawai sebuah kantor menerapkan proses penilaian kinerja tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai yang bersangkutan.

Masalah utama yang berhubungan dengan motivasi kerja yaitu kurangnya transparansi, komunikasi yang buruk kurangnya kerja sama tim, rendahnya keterlibatan pegawai, tingginya pergantian pegawai, penolakan terhadap perubahan, kurangnya inovasi, dan kepemimpinan yang tidak efektifitas. Masalah utama yang berhubungan dengan disiplin kerja adalah pegawai dilatih untuk disiplin dalam bekerja dan tanggung jawab dalam melakukan pekerja, datang kerja tepat waktu menaati aturan kantor yang berlaku. Masalah utama yang berhubungan dengan motivasi kerja yaitu kurangnya komunikasi kurangnya fleksibilitas ditempat kerja, merasa tidak dianggap,

Tidak hanya disiplin kerja, motivasi kerja juga merupakan hal yang penting bagi pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Belu karena motivasi kerja adalah sikap emosional pegawai yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai

S Sutrisno, AFathoni, MM Minarsih (2016:2) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor satuan polisipamongkotasamarang” Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin

kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

H Heriyanto, SN Hidayati (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMD Institute.” Hasil Penelitian Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja karyawan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian judul” **pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial Kabupaten Belu**”.

1.2 MASALAH PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah penelitian yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Belu.

1.3 PERSOALAN PENELITIAN

1.3.1 Apakah motivasi kerja, berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada

Kantor Dinas Sosial Kabupaten Belu.

1.3.2 Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor

Dinas Sosial Kabupaten Belu.

1.4 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah

- a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Belu.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Belu.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah

- a. Kemanfaatan Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pemahaman mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas sosial kabupaten belu sehingga bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

- b. Kemanfaatan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan masukan bagi kantor dinas sosial kabupaten belu untuk bahan evaluasi dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai