

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi ialah suatu kerangka terstruktur yang didalamnya berisikan wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan masing-masing fungsi tertentu. Organisasi adalah wadah berkumpulnya sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama kemudian mengorganisasikan diri dengan bekerjasama dan manajemen organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi harus mempunyai aturan dimana aturan tersebut harus ditaati oleh setiap anggota, tujuan aturan tersebut yaitu agar organisasi tersebut terkendali dan terorganisir. Organisasi termanajemen untuk mencapai tujuan maka diperlukan kerja sama tim.

Tujuan organisasi secara umum yaitu, mencapai atau merealisasikan keinginan atau cita-cita bersama dari tiap anggota organisasi, mendapat keuntungan dan penghasilan bersama-sama, mengatasi terbatasnya kemandirian dan kemampuan pribadi untuk mencapai tujuan bersama. Untuk mencapai tujuan organisasi maka para anggotanya harus saling bekerjasama. Tanpa adanya kerjasama antar anggota organisasi maka tujuan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Manfaat Organisasi adalah mencapai tujuan yang diinginkan bersama, membantun setiap anggota bekerja sama dalam menyikapi masalah yang ada didalam organisasi. Perkembangan organisasi yang baik akan membawa dampak yang bagus untuk semua anggotanya, termasuk dalam peningkatan pengetahuan.

Organisasi dapat melatih kedisiplinan, keberanian dan mengembangkan kemampuan. Baik kemampuan yang sederhana maupun kemampuan yang baru dan berbeda dari kebanyakan orang. Dengan berorganisasi diharapkan bisa mencapai tujuan bersama yang efisien dan efektif.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya, disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsur terpenting. Oleh karena itu sumber daya manusia yang mengelola sumber daya lainnya yang ada di instansi/kelompok, tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya tidak berjalan/tidak berarti.

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang tepat dan serasi dengan para pegawai dalam suatu instansi/organisasi menjadi sangat penting. dengan hadir dan bekerja bukanlah jaminan pegawai akan bekerja dengan tekun dan bersungguh-sungguh,

dikarenakan bisa saja pegawai bermalas malasan dan tidak hadir tepat waktu, yang berakibat mempengaruhi kinerja di instansi tersebut.

Dalam menjalankan instansi/organisasi terdapat beberapa bagian penting dalam menjalankan tugas, visi dan misi instansi/organisasi tentunya berbeda-beda, tetapi instansi /organisasi akan mengalami kecacatan dalam proses pelaksanaan apabila salah satu dari aspek ada yang hilang atau tidak mengalami kemajuan. Aspek-aspek penting disini salah satunya adalah sumber daya manusia yang disini dapat kita lihat dalam suatu instansi/organisasi sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu instansi. Tentunya, setiap lembaga harus memiliki sumber daya manusia untuk menetapkan standarisasi kemampuan atau *skill* ketika dihadapkan pada kenyataan bahwa peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi dapat berjalan optimal dan berkelanjutan dan dapat menjamin sistem pelaksanaannya berjalan dengan baik

Oleh karena itu, faktor manusianya menjadi sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi instansi. Sebagus apapun aspek teknologi tanpa aspek manusia, mustahil tujuan-tujuan instansi dapat tercapai. Adanya sumber daya manusia yang optimal dilengkapi dengan kemampuan/skill yang diinginkan instansi menjadi suatu kombinasi yang tepat dalam menjalankan lembaga. Oleh sebab itu, manusia dengan instansi tertentu memerlukan sinergi agar proses keseluruhan aktivitas instansi dapat berjalan maksimal. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manusia dengan instansi memiliki kaitan yang erat hubungannya dalam memajukan instansi dan

ibarat sebagai suatu sistem, manusia dengan instansi saling berkontribusi dalam menciptakan prospek yang cerah bagi kemajuan bangsa.

Menurut pendapat Mangkunegara, Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu perencanaan, pengorganisasian, peengkoordinasian, pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintergrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada tingkat kemampuan SDM yang ada, Organisasi harus bisa memperlakukan karyawan dengan baik karena mengelola karyawan dengan baik bisa meningkatkan kinerja dalam organisasi tersebut. Suatu perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berpotensi, supaya karyawan mampu memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Tujuan pengelolaan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengembangkan efektivitas kerja sumber daya manusia dalam organisasi, memperbaiki kualitas tenaga kerja dalam suatu organisasi sehingga dapat memberikan kontribusi lebih kepada organisasi dan untuk memberikan aturan kerja yang efektif dalam produktifitas tinggi kepada organisasi.

Selain itu untuk mencapai keberhasilan tersebut dibutuhkan dibutuhkan kinerja karyawan yang baik, oleh karena itu organisasi harus berupaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Jadi dalam hal ini perusahaan harus mencari cara untuk mendorong para karyawannya untuk mempunyai kemauan dalam bekerja dan cara yang dapat dilakukan adalah dengan disiplin kerja, memberi motivasi, dan insentif atau penghargaan untuk para pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2010) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan.

Menurut Hasibuan (2017) manajemen sumberdaya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja pegawai berbanding berbanding lurus dengan kesuksesan organisasi. Kinerja yang baik akan menghasilkan peningkatan dan pengembangan baik pula. Sedangkan kinerja yang tidak berkualitas akan berdampak negative pada hasil kinerja. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari lingkungan kerja yang baik, berkualitas dan kuantitas kerja pegawai dan kerjasama dari berbagai pihak yang terlibat dalam perusahaan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan tugas sesuai tanggungjawab yang diberikan.

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan ,seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria.

Fenomena yang terjadi dikantor BAPPEDA kota sungai penuh tentang kualitas kerja karyawan ditandai dengan menurunnya kualitas pelayanan yang kurang memuaskan karena masih banyaknya karyawan yang protes karena dianggap kurangnya kualitas pelayanan.

Kantor BAPPEDA atau badan perencanaan dan pembangunan daerah Kota Sungai Penuh. Melalui kantor ini, Bappeda pemerintah daerah melakukan perencanaan pembangunan pada wilayah dan daerahnya. Tugas BAPPEDA adalah membangun daerah berdasarkan penelitian bidang pembangunan dan kemasyarakatan, penyusunan pola dasae daerah, penyusunan program pembangunan tahunan, hingga perancangan anggaran pembangunan. Untuk mencapai tujuan suatu organisasi atau perusahaan tentu harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhinya agar dapat mencapai tujuan dan target organisasi atau perusahaan.

Peraturan pemerintah (PP) nomor 30 tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS) menyebutkan, SKP sebagai pejabat pemimpin tinggi yang memimpin unit kerja paling sedikit mencantumkan indikator kinerja yang terkait dengan tugas dan fungsi serta kinerja penggunaan anggaran.

Menurut Mangkunegara (2004), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu a). Faktor kemampuan secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). b). Faktor motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.c). Efektivitas dan efisiensi jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.d). Wewenang (otoritas) ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya. e). Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi di mana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan. f). Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Sedangkan Menurut Kasmir (2016) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian motivasi kerja kepemimpinan gaya kepemimpinan budaya organisasi, kepuasan kerja lingkungan kerja, loyalitas komitmen dan disiplin kerja.

Mangkunegara (2013) mengatakan Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam perusahaan. Apabila pegawai sudah menunjukkan disiplin kerja yang tinggi, kepedulian terhadap lembaga dan tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan akan mencerminkan kinerja karyawan yang tinggi pula.

Disiplin kerja juga merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu perusahaan, disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan maupun pegawai agar dapat menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Menurut Rivai (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Kedisiplinan menunjukan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin kerja juga merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi, karena kedisiplinan merupakan bentuk latihan bagi pegawai dalam melaksanakan aturan organisasi. Semakin disiplin suatu organisasi semakin tinggi pula produktifitas kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Dan demikian pula apabila peraturan atau ketetapan yang ada diperusahaan diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin

kerja yang buruk ,sebaliknya apabila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, hal itu menggambarkan adanya kondisi yang baik.

Fenomena yang terjadi dikantor BAPPEDA kota sungai penuh kepatuhan terhadap peraturan yaitu para pemimpin telah berusaha mengatasi kedisiplinan cukup ketat dan membuat beberapa sanksi jika melakukan kesalahan, namun hal tersebut masih saja adanya kurang sadarnya karyawan dalam mematuhi aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2009) motivasi adalah kondisi yang mengerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Menurut Widodo (2010) merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, elemen-elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi untus membangkitkan, mengerakkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan insentistas, bersifat terus menerus da nada tujuannya.

Sedangkan menurut Hariandja (2009) motivasi adalah sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentk usaha yang keras atau lemah.

Fenomena yang terjadi kantor BAPPEDA tentang kemauan yaitu kurangnya kemauan atau kehendak untuk mempelajari beberapa hal yang berhubungan dengan pengetahuan dan lainnya. Kurangnya kemauan merupakan faktor pendorong seseorang untuk tidak mengerjakan suatu hal. Jadi dalam

menyikapi hal ini perlu nya motivasi bagi setiap pegawai agar mau melakukan pekerjaan dengan dorongan dari diri sendiri maupun dari luar.

Berdasarkan fenomena diatas, penelitian ini akan lebih memfokuskan pada bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, untuk itu penulis tertarik melakukan penelitian pada instansi tersebut dan memilih judul penelitian yaitu:

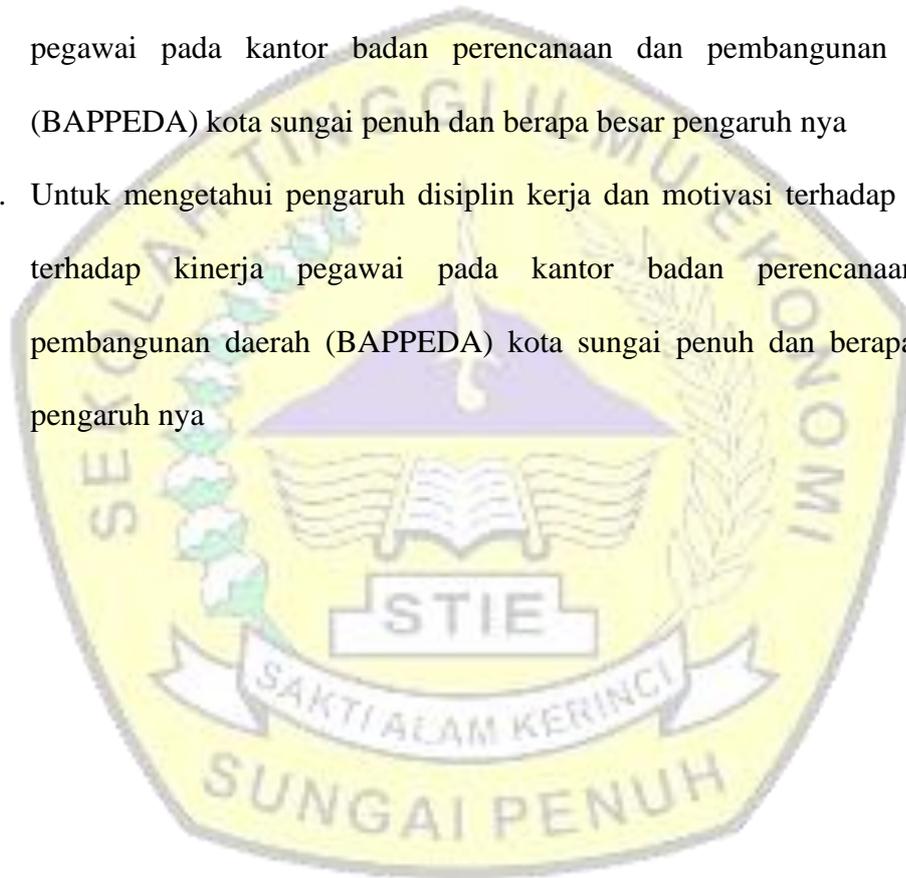
“ PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWA PADA KANTOR BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA SUNGAI PENUH ”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan dan pembangunan daerah (BAPPEDA)kota sungai penuh dan berapa besar pengaruh nya?
2. Apakah motivasi berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan dan pembangunan daerah (BAPPEDA)kota sungai penuh dan berapa besar pengaruh nya?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan dan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota sungai penuh dan berapa besar pengaruh nya?

1.3 tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan dan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota sungai penuh dan berapa besar pengaruh nya
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan dan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota sungai penuh dan berapa besar pengaruh nya
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan perencanaan dan pembangunan daerah (BAPPEDA) kota sungai penuh dan berapa besar pengaruh nya



1.4 Manfaat Penelitian

dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat kepada pihak-pihak berikut:

1) Bagi Akademis

Dapat memberikan manfaat dalam hal pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia , melalui pendekatan dan metode-metode yang digunakan, terutama pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Bagi Praktisi

Dapat mengetahui bagaimana disiplin kerja, motivasi dan insentif mempengaruhi kinerja karyawan

