

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Mengelola karyawan tidak hanya sekedar memberi deskripsi pekerjaan dan peraturan yang harus dipatuhi saja, tetapi perlu adanya hubungan yang sinergis antara perusahaan dengan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan bersama.

Dengan diadakannya riset sumber daya manusia (karyawan) secara intens diharapkan perusahaan/instansi mendapat umpan balik guna perbaikan kinerja perusahaan/instansi. Salah satu keberhasilan pimpinan didukung oleh kinerja karyawan. Dalam pekerjaan adanya peraturan, operasional dan administratif menjadi bagian konstruktif dalam menggerakkan karyawan, tetapi dengan adanya dukungan motivasi, motivasi nyaman dan kondusif, dan pengarahan bimbingan masalah akibat pekerjaan yang kurang memadai.

Kinerja pegawai dapat di definisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2005:10). Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan system kinerja. Terjadinya peningkatan kinerja pegawai yang berkesinambungan pada perusahaan kemungkinan karena dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif para pegawai meningkatkan prestasi kerja, Siagian (2010 : 305). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Hasibuan (2008 ; 193).

Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik telah menetapkan disiplin kerja untuk para pegawai sebagai suatu budaya instansi pemerintahan yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh seluruh pegawai. Hal ini menjadi sebuah kekuatan bagi Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tapi dalam kenyataannya, peneliti melihat ada suatu penyimpangan-penyimpangan dari tindakan disiplin yang diterapkan instansi pemerintahan oleh para pegawainya. Penyimpangan tersebut salah satunya adalah ketidakdisiplinan saat jam kerja

Tabel 1.1
Data Rekapitulasi Absensi
Check Clock dari Bulan Oktober-Februari 2015

Bulan (2015)	Jumlah Pegawai	Masuk							Ket. Tidak Masuk					
		L1	PA	NI	NO	MT	PT	OK	A	S	C	P	I	DL
Oktober	41	34	6	11	41	36	16	31	0	3	2	0	19	27
November	41	33	5	8	37	37	11	25	0	3	2	0	25	35
Desember	42	34	6	22	38	39	8	32	5	3	3	1	9	18
Januari	42	34	6	23	37	38	8	33	6	3	4	2	8	20
Februari	41	34	12	6	13	35	10	26	2	3	1	0	20	6

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik

Keterangan masuk :

L1 : Masuk / Checkin lambat 1

PA : Pulang / check out Awal

NI : No In / Tidak Check In

No : No Out / Tidak check Out

MT : Masuk / Check in Di tolak

PT : Pulang / Check Out di tolak

OK : Check in / Out normal

Keterangan Tidak Masuk :

A : Alpa / Tidak ada pemberitahuan

S : Sakit

C : Cuti

P : Pendidikan

I : Izin

DL : Dinas Luar

Berdasarkan data diatas dapat dilihat pada L1 mengalami data yang sama pada saat 3 bulan terakhir ini, dengan itu tidak mengalami penurunan sama sekali. Pada PA di 5 bulan ini mengalami naik turun, tetapi di bulan terakhir ini mengalami kenaikan yang tinggi yaitu pada bulan februari, meningkat 6 orang yang check out awal. Pada NI di 5 bulan mengalami naik turun, tapi pada bulan Desember meningkat yaitu 14. Pada NO di 5 bulan ini mengalami naik turun tapi pada saat bulan oktober sampai januari nilai yang tidak check clock sangat tinggi. Pada MT di 5 bulan ini mengalami naik turun, tapi pada 3 bulan terakhir ini

mengalami penurunan terus. Pada PT di 5 bulan ini mengalami naik turun, tapi di bulan Oktober mengalami penurunan sampai di bulan desember. Tetapi pada bulan februaari mengalami peningkatan. Pada A di 5 bulan ini mengalami mengalami naik turun. Di bulan Oktober dan November tidak ada sama sekali yang alpa, tapi di bulan terakhir mulai ada yang tidak masuk tanpa keterangan. Ketidakdisiplinan yang dilakukan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik adalah saat keterlambatan untuk masuk pada jam kerja, mereka mengatakan yang penting masuk. Mungkin itu terlambat atau tidak check clock di awal jam kerja atau pulangny.

Pada implementasi timbulnya kinerja pegawai di suatu perusahaan secara optimal di duga tidak terlepas dari motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Motivasi kerja adalah juga mengungkapkan bahwa, motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual, Mangkunegara (2005:233). Mengetahui dalam perencanaan dan pengembangan karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Dengan kata lain kinerja kerja karyawan dapat diduga dipengaruhi oleh motivasi kerja, karena pada motivasi kerja merupakan kondisi baik fisik maupun psikis yang diterima karyawan saat menjalankan pekerjaanya. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai disuatu perusahaan jika meliputi gaji, hubungan kerja, kondisi kerja, dan pengakuan atau penghargaan, Mangkunegara (2005:233). Bagaimana menilai bahwa perusahaan sudah memperhatikan dan mendukung untuk membuat

motivasi, kondusif dan aman, agar dapat bekerja lebih baik, hal ini menjadi tantangan bagi perusahaan tersebut.

Gaji merupakan salah satu faktor yang berkaitan erat dengan tinggi rendahnya motivasi kerja seorang karyawan. Sistem penentuan upah menurut satuan waktu pada umumnya menggunakan pola gaji pokok dan tunjangan. Gaji pokok adalah gaji dasar yang ditetapkan untuk melaksanakan satu jabatan atau pekerjaan tertentu pada golongan pangkat dan waktu tertentu, Samsudin (2006;206). Sistem pemberian gaji di Dinas Tenaga Kerja berupa gaji pokok yang nilainya tetap setiap bulannya. Sistem gaji seperti ini mungkin berpengaruh pada rendahnya motivasi kerja karyawan di Dinas Tenaga Kerja. Selain itu, tidak adanya pemberian insentif (bonus) atas kinerja karyawan dapat di duga berpengaruh pada rendahnya motivasi kerja. Hal ini bisa dilihat dari budaya kerja yang santai dan seringnya menunda waktu penyelesaian. Agar gaji bisa naik, karyawan harus naik jabatan. Dan jabatan akan naik, itu dinilai dari lama bekerja mereka. Sehingga karyawan menunggu lamanya bekerja agar naik jabatan. Karena di PNS aturan naik gaji di pengaruhi oleh lama masa kerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang ada, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik)”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik?
2. Apakah kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik?
3. Variabel manakah diantara kedisiplinan kerja dan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan agar dalam melaksanakan penelitian ini, peneliti tidak kehilangan arah dan hasil yang dicapai benar-banar bermanfaat dalam arti sesuai dengan hasil penelitian yang diharapkan. Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik.

3. Untuk mengetahui variabel antara kedisiplinan kerja dan motivasi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja Pemerintah Kabupaten Gresik:
 - a. Diharapkan agar melalui penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran atau sebagai bahan masukan bagi instansi pemerintahan dan rekomendasi yang bersifat saran untuk meningkatkan kinerja kerja pegawai
 - b. Menginformasikan kepada instansi pemerintahan tentang seberapa pentingnya pengaruh Kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja kerja
2. Bagi Perusahaan :
 - a. Sebagai referensi dan sumber informasi mengenai kedisiplinan dalam instansi pemerintahan
 - b. Sebagai referensi dan sumber informasi mengenai kinerja kerja pegawai