

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini, dituntut adanya perubahan yang sangat cepat termasuk diharapkan adanya pemikiran yang kompleks dalam segala bidang. Salah satu keunggulan kompotitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan perusahaan. Karyawan perusahaan merupakan penggerak operasi perusahaan, sehingga jika kinerja karyawan perusahaan baik maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. (Hatta, Musnadi, Mahdani, 2017)

Karyawan yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan merasa tertantang untuk mendapat tugas yang lebih sulit dan menerima tanggung jawab yang lebih berat, serta untuk mendapatkan posisi yang tinggi. Hal ini menunjukkan setiap peningkatan motivasi karyawan akan memberikan peningkatan yang berarti dalam meningkatkan kinerja. Semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003). Dengan disiplin kerja yang tinggi akan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam melakukan peningkatan kinerja. Menurut Veithzal Rivai (2005), mengatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai – nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai

hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan keinginan atau dorongan yang ada pada diri masing-masing setiap individu untuk mencapai tujuan.

Menurut Rivai Veithzal (2004) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan observasi penulis selama mengikuti program, maka ditemukan adanya fenomena yang terkait dengan kinerja yaitu, kuantitas pegawai yang masih dinilai kurang untuk menunjang penyelesaian tugas pekerjaan agar sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, masih rendahnya kualitas kerja yang dihasilkan pegawai yaitu ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, rendahnya produktivitas organisasi inovasi yang terhambat, semangat kerja menurun, yang dalam keseluruhan ini akan menghambat kinerja pegawai ASN di kantor Pemerintah Kota Palembang. Pegawai dalam melaksanakan pekerjaan tidak tepat waktu sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dapat mengakibatkan tidak adanya disiplin dalam bekerja, serta kurangnya motivasi kerja antar pegawai yang mengakibatkan tidak bersemangat dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Di Pemkot Kota Palembang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berikut ini adalah rumusan masalah dari penelitian yang akan dilakukan yaitu :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai?
3. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini menambah wawasan penulis dalam mengetahui tentang disiplin kerja dan motivasi kerja serta kinerja pegawai.

2. Kota Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau masukan bagi pemerintah mengenai faktor-faktor yang dapat berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Bagi Akademisi

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menambah dalam mengetahui kinerja karyawan pada Pemkot Kota Palembang serta diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian selanjutnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika pada penelitian ini terdiri dari beberapa bab yang meliputi :

BAB I PENDAHULUAN

Penelitian ini akan membahas mengenai pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini akan membahas mengenai tinjauan pustaka yang terdiri dari landasan teori yang berisikan deskripsi teori-teori yang dibutuhkan, penelitian terdahulu dan kerangka pikir.

BAB III METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan membahas metodologi penelitian, sumber dan metode pengumpulan data, sejarah perusahaan, latar belakang perusahaan dan struktur organisasi.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini akan membahas hasil dan pembahasan yang terdiri dari gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini akan membahas kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

DAFTAR PUSTAKA