

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada perkembangan globalisasi ini banyak perusahaan atau instansi pemerintah yang dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawainya, hal ini berarti bahwa suatu organisasi harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya, karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja suatu organisasi.

Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Hasibuan (2017:141). Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada didalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi.

Dalam bukunya, Rivai (2004:444) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar

mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan. Jika dilihat secara riil, faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam melaksanakan tugas sehari-hari pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walau pun tanpa diawasi oleh atasan.

Disiplin kerja adalah kunci keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya, disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi yang ada dalam instansi tersebut. Tanpa dukungan motivasi dan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mewujudkan tujuannya. Peraturan disiplin pegawai negeri sipil diatur dalam peraturan pemerintah nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin pegawai negeri sipil yang diperbaharui dalam peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010. Dalam peraturan disiplin PNS diatur ketentuan-ketentuan mengenai kewajiban, larangan, hukuman disiplin, keberatan atas aturan disiplin, berlakunya keputusan hasil hukuman disiplin, dengan adanya peraturan tersebut setiap pegawai negeri sipil termasuk guru wajib menaati segala peraturan tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Masalah kinerja pegawai harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja pegawai erat kaitannya dengan prestasi instansi itu sendiri. Kinerja pegawai sangatlah harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci

keberhasilan. Apabila suatu instansi melakukan aktivitas instansi pemerintah dengan kinerja yang kurang baik maka citra instansi akan kurang baik.

Peneliti melakukan penelitian pada Dinas Sosial (DINSOS) Provinsi Sumatra Selatan adalah disiplin kerja pegawai yang masih kurang maksimal.

Terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin karena masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, menyalah gunakan absen izin dan sakit, seperti menggunakan absensi sebagai alasan untuk tidak masuk kerja. Selain itu ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas. Hal ini dapat dilihat dari data absensi yang dimiliki oleh instansi pada table 1.1.

**Table 1.1**  
**Data absensi pegawai instansi Dinas Sosial Provinsi Sumatra Selatan**  
**Periode : Januari – agustus 2018**

Bulan	Jumlah Pegawai (PNS)	Sakit	Izin	cuti	Tanpa keterangan	Total Hari Kerja
Januari	100	7	33	34	2	22
Februari	100	11	4	27	-	19
Maret	100	12	4	25	-	21
April	100	7	4	15	-	21
Mei	100	2	-	-	2	20
Juni	100	6	1	13	-	12
Juli	100	5	18	47	-	22
Agustus	100	9	12	64	1	21
<b>Total</b>		59	76	225	5	158

Penjelasan mengenai data absensi diatas yaitu diketahui bahwa table keterangan sakit terdapat 59 kali ,izin mencapai total 76 kali selain itu ada beberapa pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan yang jelas terdapat 5 kali selama delapan bulan. Seharusnya dengan teori yang ada apabila pegawai memiliki motivasi dan disiplin yang tinggi serta telah diberikan motivasi dan tindakan pendisiplinan, maka pegawai akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Atas dasar uraian diatas, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk membuat tugas akhir dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial (DINSOS) Provinsi Sumatra Selatan.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial (DINSOS) Provinsi Sumatra Selatan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial (DINSOS) Provinsi Sumatra Selatan ?
3. Apakah pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial (DINSOS) Provinsi Sumatra Selatan ?

### **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh motivasi kerja dan didiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatra Selatan ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatra Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatra Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi Sumatra Selatan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat di pergunakan:

- a. Bagi penulis

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman berkaitan dengan manajemen keuangan yang telah di pelajari di bangku kuliah.

- b. Bagi Dinas Sosial Provinsi Sumatra Selatan

Sebagai bahan masukan pada Dinas Sosial Provinsi Sumatra Selatan. Dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan Motivasi dan Disiplin Kerja serta Kinerja.

- c. Bagi Akademik

Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan Motivasi dan Disiplin Kerja Serta Kinerja.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Untuk mempermudah para pembaca yang ingin mengetahui isi dari laporan ini secara keseluruhan, maka penulis akan membagi laporan ini dalam lima bagian. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut.

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini menguraikan tentang pengertian motivasi kerja, kinerja, faktor yang mempengaruhi kinerja dan disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin, indikator-indikator disiplin kerja.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, Objek Penelitian, Metode Penelitian, Metode Pengumpulan data, Populasi dan Metode Pengambilan Sampel, Variabel Operasional, Metode Analisis Data.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menguraikan tentang sejarah, struktur organisasi, hasil responden.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan diberikan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan penelitian, kemudian disampaikan beberapa saran perbaikan.