

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam kegiatan suatu organisasi. Hal ini mengartikan bahwa manusia sangat memegang peranan penting dalam hal kelancaran aktivitas suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Sumber daya manusia merupakan suatu komponen yang penting dalam organisasi yang menjadi penentu dalam mencapai tujuan serta visi dan misi yang diinginkan suatu organisasi. (Notoatmodjo, 2003), mengemukakan sumber daya manusia menjadi komponen penting dalam mencapai visi misi organisasi. Sehingga dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan eksistensi dari sumber daya manusia (Ambar, 2003).

Selanjutnya sumber daya manusia sangat memiliki peran yang sangat urgen sehingga peranan aktif yang ditunjukkan sumber daya manusia lah yang akan menentukan baik atau buruk suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Tujuan Dimana peranan yang aktif akan menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan organisasi, suatu tujuan organisasi tidak akan tercapai jika tidak ada peranan yang besar dari sumber daya manusia meskipun dalam suatu organisasi tersebut di tunjang oleh alat-alat penunjang lainnya (Hasibuan, 2003).

Kemudian perkembangan zaman sangat berdampak pada persaingan yang sangat ketat sehingga sangat dibutuhkan peranan dari sumber daya manusia yang memiliki efektivitas dan juga efisiensi yang menggambarkan kualitas dari sumber daya manusia tersebut (Wardana, 2020).

Keefektifan dan efisien suatu kinerja organisasi ditentukan oleh rangkaian dan juga hubungan dari seluruh bagian komponen yang saling bekerja sama secara keseluruhan. Karena komponen yang ada dalam suatu organisasi seluruhnya memiliki kekayaan atau kelebihan masing-masing (Almustofa, 2014). Hal ini menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi memiliki sumber daya manusia saja tidak cukup, suatu organisasi harus juga memiliki efektivitas dan efisiensi yang terjadi dalam sumber daya manusia itu sendiri sehingga dapat mencapai tujuan dari organisasi.

Selanjutnya selain memiliki sumber daya manusia yang baik, keberhasilan organisasi juga sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan baik secara individu maupun kelompok. Dimana suatu organisasi akan selalu melakukan upaya dalam meningkatkan produktivitas atau kinerja dari para karyawannya. Dimana kinerja yang baik atau buruk yang menggambarkan capaian dari kinerja seseorang (Pratiwi, 2014).

Kinerja pegawai lah yang menggambarkan seberapa banyak kontribusi para karyawan berikan pada organisasi, seperti seberapa banyak capaian yang memiliki kualitas serta kuantitas yang diinginkan serta sesuai dengan waktu yang diharapkan (Mathis & Jackson, 2012). Kinerja juga merupakan suatu hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan dan memiliki hubungan yang kuat dengan strategi organisasi serta

kepuasan dari konsumen dan berdampak pada kontribusi pada ekonomi (Wibowo, 2014).

Kemudian kinerja juga didefinisikan sebagai tingkat efektivitas dan juga efisiensi yang ditunjukkan dalam melakukan atau menjalankan tanggungjawab dan tugas yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan pada waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan bagian penting dalam organisasi maupun dari karyawan itu sendiri dalam mencapai tujuan atau visi dan misi yang ingin dicapai suatu organisasi itu sendiri. dengan kata lain, kinerja seseorang atau pegawai akan memiliki kualitas dan output yang memuaskan apabila didukung dengan adanya motivasi dan juga disiplin kerja dari para sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut.

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk kepatuhan atau ketaatan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab yang telah di berikan oleh atasan serta menaati peraturan yang telah ditentukan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang dalam menaati norma-norma dan peraturan yang telah di buat atau yang berlaku pada suatu organisasi ataupun perusahaan (Hasibuan, 2003)

Selain itu, pendisiplinan pegawai atau karyawan juga diartikan sebagai bentuk pelatihan dalam usaha meningkatkan sikap, pengetahuan, serta perilaku para pegawai atau karyawan demi tercapainya tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Pendisiplinan juga dapat diartikan sebagai bentuk peningkatan kualitas karyawan atau pegawai agar dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta dapat meningkatkan produktivitas dan juga prestasi dari para

karyawan atau pegawai yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan (Siagian, 2015). Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai sikap, perbuatan ataupun tingkah laku seseorang yang sesuai dengan peraturan dari suatu organisasi ataupun perusahaan.

Kemudian motivasi merupakan suatu proses yang akan menentukan sebesar apa usaha yang akan diberikan atau dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan (Buhler, 2004). Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan dari karyawan yang dapat meningkatkan pencapaian dan memberikan suatu kepuasan (Hasibuan, 2003). Selain itu, motivasi merupakan suatu penentu intensitas, arah, dan juga ketentuan individu dalam usaha mencapai suatu tujuan (Robbins, 2006), dalam suatu organisasi tanpa motivasi yang diberikan kepada para karyawan ataupun pegawai maka suatu kinerja tidaklah mungkin suatu organisasi atau perusahaan dapat mencapai tujuan dan visi serta misi yang di inginkan.

Selanjutnya motivasi merupakan keadaan seseorang atau kelompok yang memiliki rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan atau suatu tuntutan dalam organisasi atau perusahaan baik dari luar diri karyawan itu sendiri maupun dari luar diri karyawan itu. Dalam suatu perusahaan ataupun suatu organisasi tidak akan tercapainya tujuan yang diimpikan jika tidak disandingkan dengan pemberian motivasi dalam diri karyawan itu sendiri.

Dinas Perhubungan merupakan suatu unsur dalam pelaksanaan otonomi daerah di bidang perhubungan yang memiliki kedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Gubernur melalui SEKDA. Kemudian adapun tugas pokok yang ada pada Dinas Perhubungan yaitu melaksanakan urusan pemerintahan

daerah bidang perhubungan dengan berdasarkan pada asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan pada Dinas Perhubungan Kota Ternate ternyata pada tiga bulan terakhir yaitu pada bulan Oktober, November dan juga Desember Kinerja dari Dinas Perhubungan Kota Ternate selalu tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Berikut adapun data pegawai dari Dinas Perhubungan Kota Ternate serta Data Absensi dari Dinas Kota Ternate sebagai berikut:

Tabel 1.1. Data Pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate

Data Jumlah Pengawa Dinas Perhubungan Kota Ternate	
Pegawai Tetap (PNS)	68
Pegawai Tidak Tetap (Honoror)	148
Total	216

Sumber : (Dinas Perhubungan Kota Ternate, 2022)

Tabel 1.2. Data Absensi Dinas Perhubungan Kota Ternate

Data Rata-Rata Absensi Dinas Perhubungan Kota Ternate				
Bulan	Hadir	Alpa	Tidak Apel Pagi	Tidak Apel Sore
Oktober	34.94	10.55	18.51	
November	39.15	8.8	18.23	14.24
Desember	39.44	11.75	17.96	16.92

Sumber : : (Dinas Perhubungan Kota Ternate, 2022)

Dari data diatas dapat diketahui bahwa pada Dinas Perhubungan Kota Ternate memiliki pegawai sebanyak 216 pegawai yang terdiri dari 68 pegawai tetap dan 148 pegawai tidak tetap. Kemuda dapat diketahui tingkat kehadiran dari para pegawai, selalu meningkat pada tiga bulan terakhir yaitu bulan Oktober, November, dan juga pada bulan Desember namun masih ada juga yang tidak menaati aturan yang berlaku dimana masih terdapat rata-rata Alpa dari Para pegawai Dinas Perhubungan sebesar 11.75 persen yg alpa selama bulan Desember, selain itu

masih juga terdapat beberapa pegawai yang sering tidak mengikuti apel pagi dan apel sore yang sebesar 17.96 persen pada apel pagi dan 16.92 persen pada apel sore.

Hal ini menunjukkan sekalipun dalam tiga bulan terakhir capaian kerja pada Dinas Perhubungan Kota Ternate selalu tercapai sesuai dengan yang diharapkan namun masih terdapat ketidak taatan dari para pegawai Dinas Perhubungan yang sering alpa serta tidak mengikuti apel pagi dan juga apel sore sehingga menggambarkan adanya indisipliner dari para pegawai Dinas Perhubungan Kota Ternate. Kemudian hal ini juga menunjukkan bahwa masih banyak pegawai yang tidak memiliki semangat serta loyalitas dalam bekerja dan tidak memiliki dorongan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar dapat mencapai tujuan. Sehingga Dinas Perhubungan harus meningkatkan motivasi kerja dan juga kedisiplinan kerja agar capaian kinerja yang dicapai sesuai dengan yang diinginkan serta para pegawai juga harus termotivasi untuk menaati peraturan serta tanggung jawab yang harus dilaksanakan.

Dari penjelasan diatas maka dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan juga motivasi kerja sangatlah berpengaruh pada jalannya suatu pekerjaan ataupun aktivitas dari perusahaan atau organisasi dalam mencapai visi dan misi atau tujuan yang diinginkan. Selanjutnya penjelasan ini sejalan dengan beberapa penelitian yang telah meneliti bagaimana pengaruh disiplin kerja dan juga motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi ataupun perusahaan.

Lanjutnya, penelitian tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pernah dilakukan oleh (Kumarawati, 2017), dengan judul penelitian

“Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar” yang menemukan hasil penelitiannya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Kemudian dilakukan juga oleh (Kirono, 2020), dengan judul penelitiannya *“Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Produksi PT. Bina Kemas Persada)”* yang menemukan hasil penelitiannya motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi pt. bina kemas persada. Selanjutnya pernah juga dilakukan oleh (Worang, 2019), dengan judul penelitiannya *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kota Tomohon”* yang menemukan hasil penelitian bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Tomohon.

Dan pernah dilakukan juga oleh oleh (Adawiyah, 2020), dengan judul penelitian *“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pariwisata Umbul Square Madiun”* yang menemukan hasil penelitian bahwa disiplin kerja serta motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan. Kemudian penelitian terkait disiplin, motivasi dan juga kinerja karyawan juga pernah dilakukan oleh (Dewi, 2017), dengan judul penelitian *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) KCU Medan”* yang menemukan hasil penelitian disiplin kerja dan juga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian pernah dilakukan juga oleh (Muhammad, 2016), dengan judul penelitiannya *“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Sulselrabar” yang menemukan hasil penelitian disiplin kerja dan juga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat diketahui bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja sangat kuat hubungannya dengan kinerja karyawan. Namun terdapat kesenjangan antara teori dan hasil penelitian terdahulu dimana secara teori disiplin kerja dan juga motivasi kerja dijelaskan bahwa memiliki hubungan serta pengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan, akan tetapi berdasarkan temuan dari beberapa penelitian terdahulu diatas ada yang menemukan hasil penelitiannya motivasi dan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai atau karyawan dan ada juga beberapa yang menemukan hasil penelitiannya motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti dan mengembangkan kembali penelitian tentang disiplin kerja dan juga motivasi kerja yang agar dapat membuktikan apakah disiplin kerja dan motivasi kerja ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai atautakah tidak, dengan judul penelitian ***“Pengaruh Disiplin kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Ternate”***.

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota ternate?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota ternate?

3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota ternate.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota ternate.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada dinas perhubungan kota ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

2. Untuk akademik
Merupakan suatu informasi serta pengetahuan tentang bagaimana hubungan serta keterkaitan dan pengaruh dari disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk dinas perhubungan
Sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dari visi misi dinas perhubungan.
4. Untuk penulis
Sebagai salah satu kewajiban dalam memenuhi persyaratan untuk mendapatkan gelar strata 1 (s1) serta sebagai bahan peningkatan intelektual.
5. Untuk pembaca

Sebagai bahan referensi bagi pembaca dan juga para peneliti selanjutnya yang meneliti tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan juga kinerja pegawai.