

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dalam suatu sistem operasi Organisasi/Instansi, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan Organisasi. Oleh karena itu Organisasi perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula. (J. Ravianto, 1986).

Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatan motivasi, disiplin dan kepemimpinan yang baik. Sehingga setiap Pegawai dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan Organisasi.

Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu Organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya tiga faktor tersebut akan menciptakan tingkat Kinerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan Organisasi. Sebaliknya jika tingkat produktivitas kerja/Kinerja menurun akan menghambat perusahaan/instansi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa Organisasi yang mempekerjakan

Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam Organisasi. Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai Motivasi, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja. (Moekijat,1999)

Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap Pegawai meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, Organisasi/Instansi harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh Pegawai agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan produktivitas. Dengan ditambah suatu pengalaman kerja yang dimiliki oleh para Pegawai, akan memberikan suatu hubungan yang besar dalam upaya mencapai tingkat produktivitas.

Dalam melakukan usaha meningkatkan produktivitas kerja/kinerja ini, Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar telah menetapkan beberapa upaya yang bertujuan untuk memotivasi kerja para Pegawai. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh Pegawai.

Fasilitas-fasilitas tersebut meliputi Pakaian Kerja, Jaminan Makan, Rekreasi, Tempat Ibadah, Ruang Olahraga, Tunjangan Hari Raya, Ruang Pengobatan, Asuransi, Gaji, upah lembur dan sebagainya. Semua itu diberikan oleh perusahaan, agar seluruh Pegawai yang bekerja di dalamnya benar- benar terjamin sekaligus dapat menciptakan suatu motivasi yang baik guna mencapai

tingkat produktivitas. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjapun diutamakan. Khususnya untuk bagian Pembukuan atau Kantor, Minimal berpendidikan SLTA.

Sedang bagian produksi minimal berpendidikan SMP. Namun dalam proses perekrutan Pegawai, Organisasi/Instansi lebih mengutamakan calon Pegawai yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari Organisasi/Instansi yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan Organisasi/Instansi.

Berdasar uraian diatas, menjelaskan bahwa Motivasi dan pengalaman kerja berhubungan dengan tingkat produktivitas kerja Pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul:

“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN JATEN KABUPATEN KARANGANYAR”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan diatas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar ?

3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar ?

C. BATASAN MASALAH

Pembatasan masalah disusun agar penelitian ini tidak meluas, dan jelas batasannya. Batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini difokuskan pada Pegawai Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.
2. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya meliputi Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

D. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui secara Empiris pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

- b. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.
- c. Untuk mengetahui secara empiris pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian iniyaitu sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis
 - 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi media pembelajaran secara nyata oleh peneliti, karena dapat mengaplikasikan Ilmu Ekonomi dan Manajemen yang didapatkan di bangku kuliah.
 - 2) Untuk peneliti selanjutnya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi mengenai teori-teori pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi Organisasi/Instansi mengenai upaya untuk meningkatkan Kinerja Pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar. Serta sebagai referensi dan menambah Wawasan tentang pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan yang mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kecamatan Jaten Kabupaten Karanganyar.

E. SISTEMATIKA PENULISAN

Sistematika pembahasan yang menjadi langkah-langkah dalam proses penyusunan Tugas Akhir ini selanjutnya yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan uraian dari Latar Belakang, Rumusan Masalah, Tujuan dan Sasaran Studi, Ruang Lingkup Studi, Sistematika Penulisan dan Kerangka Berfikir.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini bersikan kajian terhadap beberapa teori dan referensi yang menjadi landasan dalam mendukung studi penelitian ini, diantaranya adalah teori mengenai Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan mengenai Metode Penelitian, Metode Pendekatan, dan Metode Pengumpulan Data yang dilakukan dalam studi ini.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang Gambaran Umum Proyek Penelitian, Hasil dan Analisi, Keterbatasan Penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini merupakan penutup, yang berisi Kesimpulan serta Saran-Saran dari penulis.

DAFTAR PUSTAKA