

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dinamika Organisasi senantiasa mengalami pasang surut dalam membawa aspirasi dan tuntutan masyarakat yang menghendaki adanya pelayanan yang memberikan kepuasan. Tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai, baik segi kuantitati, kualitatif maka perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan di masa yang akan datang. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dalam menunjang tuas yang menjadi tanggung jawab organisasi.

Dalam iklim persaingan bebas tanpa batas, maka peran manajemen SDM tidak lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi juga taggung jawab pimpinan. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi, maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia harus dilaksanakan secara terorganisir agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien sehingga tidak akan ada karyawan/pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaannya dengan baik, karena mereka merasa diawasi dan takut melakukan kesalahan dengan melanggar peraturan yang telah ditetapkan. Pengawasan yang

dilakukan juga harus bertitik tolak dan mengacu pada rencana kegiatan yang akan dikerjakan sesuai program yang telah ditetapkan.

Dalam melakukan pengawasan, pimpinan akan mampu memperkecil kesalahan dari tugas yang dilakukan bawahan.

Menghadapi karyawan melaksanakan pekerjaan yang baik, pimpinan harus berupaya memotivasi kerja karyawan. Motivasi yang terjadi dalam diri karyawan menjadi hal yang fundamental atau mendasar dalam arah proses pencapaian tujuan. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak bekerja) kepada karyawan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja sama dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk lebih jelasnya, menurut Wexley dan Yukl (2005 dalam Tambunan, 2015:194), "Motivasi adalah suatu proses yang memerlukan perilaku energy dan pengarahan. Sedangkan menurut Robbins (1996 dalam Tambunan, 2015:194-195), berpendapat bahwa "Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Untuk melakukan suatu kemampuan, seseorang harus mempunyai kedisiplinan dalam diri pribadinya, karena penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang telah ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus

mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Singodimedjo (2002 dalam Sutrisno, 2009:86), mengatakan “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”. Sedangkan menurut Latainer dalam Soediono (1995 dalam Sutrisno, 2009:87) juga mengartikan “Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Menurut Beach dalam Siagian (2002 dalam Sutrisno, 2009:87), menyatakan bahwa “Disiplin mempunyai dua pengertian. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan”.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Karena tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau

pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan ketrlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidaktaatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran. Selain disiplin yang ditetapkan dalam perusahaan, perusahaan juga mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Pada dasarnya tujuan bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi. Menurut Bernardin dan Russel (1993 dalam Sutrisno 2009:150), memberikan definisi tentang “Prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”. Menurut Byars dan Rue (1984 dalam Sutrisno, 2009:150), mengartikan “Prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya”.

Menurut Maier (1965 dalam Sutrisno 2009:150) pada umumnya “Prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan”. Lebih tegas lagi adalah menurut Lawler dan Porter (1967 dalam Sutrisno, 2009:150) yang menyatakan bahwa “*job performance* adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya”. Di sini tampak jelas bahwa pengertian *job performance* itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkah laku kerjanya. Biasanya orang yang *level of performance*-nya tinggi disebut sebagai orang

produktif, dan sebaliknya orang yang levelnya tidak mencapai standar, dikatakan sebagai tidak produktif atau *performance* rendah. Berdasarkan pendapat sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktifitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

Sebelum melakukan penelitian tentang dukungan motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai Pengadilan Agama Lumajang, maka terlebih dahulu peneliti mengamati hasil penelitian sebelumnya yaitu digunakan untuk memberikan gambaran hasil penelitian tersebut mendukung atau tidak. Beberapa penelitian sebelumnya tentang motivasi dan kedisiplinan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Penelitian yang dilakukan oleh Irawati & Mustakim, (2012) berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja pegawai balai pelaksana teknis bina marga wilayah magelang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komitmen organisasional berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, (2) disiplin kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dan (3) motivasi kerja secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Balai Pelaksana Teknis Bina Marga Wilayah Magelang.

Penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, F, & Lutfi, (2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Kekayaan Daerah

Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai, dan kedisiplinan juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Loana, Swasto, & Nurtjahjono, (2014) berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Sales Office Malang). Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. AXA Financial Indonesia.

Penelitian yang dilakukan oleh Widianta, Bagia, & Suwendra, (2016) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, (2) motivasi kerja terhadap disiplin kerja, (3) motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Hotel Naya Gawana Resort And Spa. Penelitian yang dilakukan oleh Abadi & Mavi, (2017) berjudul Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia cabang fatmawati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan kedisiplinan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja tetapi tetap memberikan pengaruh yang positif. Penelitian ini dibantu dengan SPSS 22 sebagai alat untuk pengolahan data. Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Berdasarkan hasil uji t, variabel motivasi memiliki  $t \text{ hitung} \geq t \text{ kritis}$  yaitu  $2.303 \geq 2.026$  dan

variable kedisiplinan kerja memiliki  $t$  hitung  $\leq t$  kritis yaitu  $0.119 \leq 2.026$ . Hal tersebut mengindikasikan bahwa hanya variable motivasi yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti melakukan penelitian pada Pengadilan Agama Lumajang tentang pengaruh motivasi dan kedisiplinan terhadap prestasi kerja pegawai. Pengadilan Agama memiliki visi untuk mewujudkan tercapainya tugas pokok dan fungsi Pengadilan Agama Lumajang. Pengadilan Agama juga memiliki misi, yaitu menjaga kemandirian dan kepercayaan masyarakat pada Pengadilan agama lumajang. Pengadilan Agama Lumajang adalah salah satu Instansi yang berada di bawah naungan Mahkamah Agung Republik Indonesia (biasa disingkat MA RI), Pengadilan Agama (biasanya disingkat PA) merupakan sebuah Instansi peradilan, dilingkungan peradilan agama yang berkedudukan di ibu kota, kabupaten atau kota. Pengadilan Agama Lumajang terletak di Jalan Soekarno Hatta No 11, Sukodono, Kabupaten Lumajang, Jawa Timur 67352.

Dalam hal ini Pengadilan Agama memiliki kebijakan untuk memotivasi para pegawai dan membuat tata cara untuk kedisiplinan agar semua pegawai di Pengadilan Agama Lumajang mendapatkan prestasi kerja yang sangat memuaskan. Karena motivasi pada Pengadilan Agama Lumajang sangatlah dibutuhkan oleh semua pegawai agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selain itu motivasi yang ada pada pengadilan agama lumajang juga mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak

akan tercapai. Oleh karena itu, ketua pada pengadilan agama lumajang selalu memberikan motivasi kepada pegawainya dengan cara setiap satu minggu sekali berkumpul bersama untuk memberikan bekal berharga dalam menyikapi berbagai perubahan. Agar dapat selaras dengan perubahan, setiap individu harus memiliki sikap professional, berintegritas, adil, jujur, bertanggung jawab, mau membela negara serta selalu beribadah kepada Tuhan YME.

Selain motivasi yang diterapkan, kedisiplinan kerja juga diterapkan pada pengadilan agama lumajang. Karena disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Oleh karena itu, pengadilan agama lumajang menerapkan absensi dan check lock untuk mengetahui secara langsung disiplin atau tidaknya pegawai di pengadilan agama lumajang tersebut. Absensi atau tidak hadirnya pegawai di tunjukkan sebabnya antara lain karena pegawai sakit, kesehatan menurun, atau sedang menyelesaikan urusan pribadi. Absensi juga menunjukkan keterlambatan datang seorang pegawai. Pada pengadilan agama lumajang, jika pegawai yang terlambat masuk, akan dipotong gaji kurang lebih 5% dari gaji yang diterima, tetapi jika hakim yang terlambat tidak akan dipotong gaji.

Pada kantor Pengadilan Agama Lumajang juga memaksimalkan upaya peningkatan prestasi kerja pegawai dengan berbagai cara diantaranya melalui pembinaan dan pengarahan ketua yang ada di instansi tersebut agar mampu



memberikan tugas dan bimbingan kepada masing-masing bawahannya sehingga dapat bekerja secara maksimal. Pemberian motivasi yang kondusif, penerapan kedisiplinan kerja yang baik, dapat meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama antar pegawai diharapkan untuk bekerja lebih baik sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai yang maksimal.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Pengadilan Agama Lumajang, untuk mengetahui motivasi dan kedisiplinan yang pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai. Maka penelitian ini berjudul

**“Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Agama Lumajang”.**

### **1.2. Batasan Masalah**

Untuk memudahkan pembahasan dalam penelitian ini, perlu adanya pembatasan masalah untuk menghindari adanya pembahasan dan persepsi yang berbeda, sehingga tidak menimbulkan kesalahpahaman dari pembaca. Adapun batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Peneliti ini membahas tentang MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang terdiri dari dua variabel independent dan satu dependen. Variabel independent terdiri dari Motivasi ( $X_1$ ), Kedisiplinan ( $X_2$ ), dan Prestasi Kerja( $Y$ ).
2. Penulis melakukan penelitian pada salah satu Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Agama Lumajang.
3. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Pengadilan Agama Lumajang.

### **1.3. PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka dapat diidentifikasi perumusan masalah sebagai berikut:

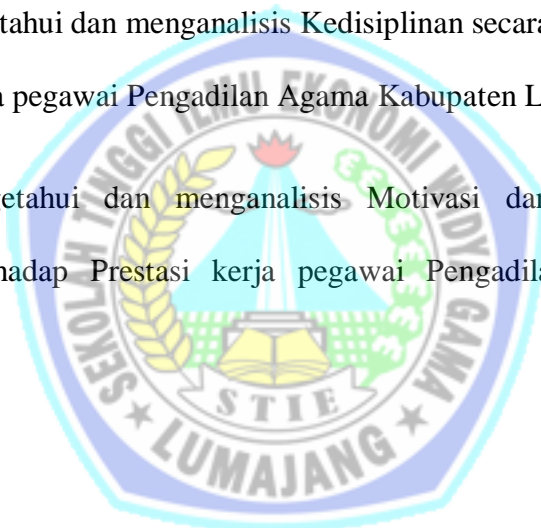
1. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Agama Lumajang?

2. Apakah Kedisiplinan berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Agama Lumajang?
3. Apakah Motivasi dan Kedisiplinan berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Agama Lumajang?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat diidentifikasi tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi secara parsial terhadap Prestasi Kerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Lumajang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Kedisiplinan secara parsial terhadap Prestasi Kerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Lumajang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi dan Kedisiplinan secara simultan terhadap Prestasi kerja pegawai Pengadilan Agama Kabupaten Lumajang.



#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi pihak perusahaan. Secara terperinci manfaat penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Manfaat bagi peneliti
  - a. Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomu Widya Gama Lumajang.

b. Penelitian ini sebagai bentuk implementasi dari teori yang diterima di bangku kuliah terutama mengenai motivasi, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai.

## 2. Manfaat bagi STIE Widya Gama Lumajang

- a. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bukti empiris untuk penelitian di masa yang akan datang.
- b. Sebagai pembandingan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada variabel yang sama.
- c. Dapat digunakan sebagai salah satu referensi dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan motivasi, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai.

## 3. Manfaat bagi Instansi

Peneliti melakukan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak manajemen Pengadilan Agama Lumajang dalam membuat kebijakan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan motivasi, kedisiplinan dan prestasi kerja pegawai.









(1)















