

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi tentunya mempunyai berbagai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan tersebut dicapai dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Kendatipun berbagai sumber daya yang ada penting bagi organisasi, satu-satunya faktor yang menunjukkan keunggulan kompetitif potensial adalah sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya dikelola. Teknologi produksi, pendanaan, koneksi pelanggan (pemasaran) semuanya dapat ditiru dengan mudah. Dasar-dasar pengelolaan manusia juga dapat ditiru. Namun organisasi yang paling efektif mencari cara-cara unik untuk menarik, menahan, dan memotivasi para pegawainya sebagai sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai pegawai dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang. Organisasi juga memiliki tujuan yang perlu dilakukan oleh pimpinan yang memberi daya dorong, mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku para pegawai agar bersedia bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Tugas Pokok Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu adalah melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan azas otonomi dan tugas pembantuan di bidang pendapatan daerah. Tugas fungsional berkaitan dengan seberapa baik pegawai menyelesaikan pekerjaan, sedangkan tugas perilaku berkaitan dengan kemampuan pegawai menangani kegiatan antar personal dengan anggota lain dalam organisasi termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam suatu kelompok dan bekerja mandiri.

Dengan demikian, untuk mencapai kinerja yang maksimal maka hal-hal seperti tersebut diatas menjadi perhatian agar tidak menimbulkan deskriminasi kerja. Dalam perannya sebagai pelaksana inilah sumber daya manusia memiliki kontribusi yang sangat besar bagi perkembangan organisasi.

Namun pada kenyataannya, pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu masih belum mampu meningkatkan kinerja. Dalam melaksanakan tugasnya pegawai selalu berfikir hanya untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya tanpa adanya motivasi dan kreatifitas lebih yang ditonjolkan pada diri pegawai agar mencapai hasil yang lebih maksimal. Hal ini terjadi karena kurangnya kesadaran dan kesediaan dari pegawai itu sendiri dalam mentaati peraturan. Maka dari itu sudah sepatutnya hal ini mendapat perhatian yang lebih serius lagi dan diharapkan Kinerja pegawai dapat meningkat.

Salah satu hal lainnya yang tidak kalah penting yang dapat mendukung Kinerja yang baik yaitu Kepuasan Kerja pegawai. Pegawai dapat dikatakan dengan baik sesuai dengan yang diinginkan oleh pegawai itu sendiri apabila pegawai merasa puas dengan apa diperoleh dan dirasakan dalam pekerjaannya maka Kinerjanya akan lebih baik. Kepuasan Kerja merupakan faktor yang mendorong pegawai lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kepuasan Kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan (Miner, 1998). Sikap tersebut diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu seperti tempat, benda atau orang lain.

Pada dasarnya Kepuasan Kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Menurut Robbins dalam Triatna (2015:110) bahwa “Kepuasan Kerja adalah sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”.

Untuk meningkatkan kepuasan pegawai dalam bekerja, perlu adanya motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai. Pegawai sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu

pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap pegawai memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Torang (2012:57) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada anak buah supaya anak buah dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi optimal. Motivasi adalah energy yang menggerakkan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:76).

Motivasi menciptakan gairah kerja sehingga kinerja juga meningkat (Arep & Tanjung, 2003:13). Tujuan dari motivasi adalah peningkatan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, dan meningkatkan kesejahteraan pegawai (Hasibuan, 2001:46).

Untuk meningkatkan usaha pengembangan dan peningkatan keterampilan pegawai yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu dalam mencapai hasil kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi salah satunya adalah melalui peningkatan motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga kelangsungan hidup instansi dapat dipertahankan dan tujuan instansi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Permasalahan yang terjadi yaitu masalah tingkat kedisiplinan yang dirasakan para pegawai menurun, bahwa terdapat beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam melakukan pekerjaan karena bisa dilihat dari beberapa pegawai yang datang terlambat pada saat waktu masuk ke kantor dan pulang lebih awal, sebagian para pegawai pulang dari kantor kurang dari jam pulang yang telah ditetapkan pada peraturan kantor.

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, organisasi akan sulit mencapai tujuannya. Kedisiplinan menurut Hasibuan (2013:193) bahwa “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai yang menjadi sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan Kinerja yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik. Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk mentaati dan mematuhi tanpa ancaman, sanksi atau hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah.

Disiplin kerja yang tinggi dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab para pegawai terhadap tugas yang diberikan oleh organisasi, untuk mendorong semangat kerja, dan terwujudnya cita-cita organisasi, yang tidak kalah penting yang dapat mendukung Kinerja yang baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja.
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikanya. Hasibuan (2007:105) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.1.2. Indikator Kinerja

Menurut Bernadin dalam Crimson Sitanggang (2005) ada beberapa indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Kualitas: Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.
2. Kuantitas: Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu: Tingkat suatu aktifitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktifitas lain.
4. Efektifitas: Tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian: Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.
6. Kinerja : Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

Menurut Sutrisno (2009:152) bahwa terdapat enam indikator kinerja pegawai yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental yaitu, tingkat kemauan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja situasi kerja yang ada.
5. Sikap yaitu semangat kerja serta sikap positif dalam dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.1.2. Kepuasan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Keith Davis (1985:96) mengemukakan bahwa “*job statisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view thei work*” Kepuasan Kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki (1977:98) mengatakan “*is the way an employee feels about his or her job*” adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaanya.

2.1.2.4. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator Kepuasan Kerja menurut Wibowo (2010:7) sebagai berikut:

1. Gaji
2. Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan pekerja
3. Lingkungan kerja yang mendukung
4. Pekerjaan yang sangat menarik

Hasibuan (2009), ada beberapa indikator yang mempengaruhi Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
2. Berat ringanya suatu pekerjaan
3. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
4. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

2.1.3. Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (1999), mengemukakan bahwa motif adalah suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin di capai.

2.1.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator Motivasi kerja dalam penelitian ini menggunakan teori dari Herzberg dalam Slamet (2007), yaitu:

1. Hubungan dengan rekan kerja dan atasan.
2. Lingkungan kerja.
3. Kesempatan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan.
4. Fasilitas penunjang pekerja sesuai dengan kebutuhan.
5. Gaji dan pemberian tunjangan.

Sedangkan menurut (Maslow, dalam Robbins, 2006), yang menjadi indikator yaitu:

1. Fisiologis: antara lain lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan) dan kebutuhan jasmani lain.
2. Kemananan: antarlain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
3. Sosial: mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik, dan persahabatan.
4. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi: serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan, dan perhatian.
5. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian, potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

1.1.4.4. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu:

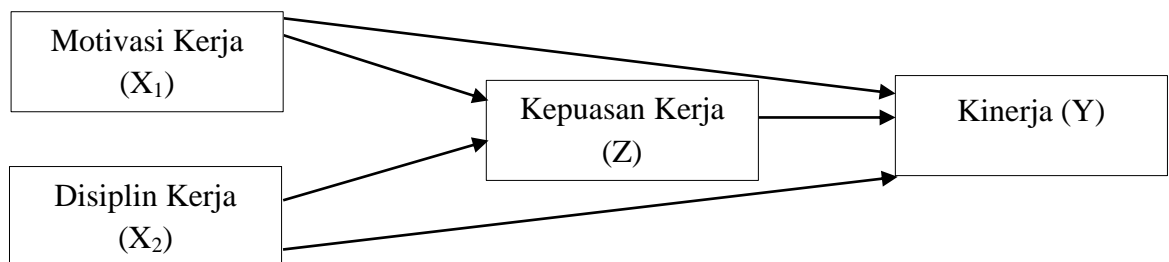
1. Tujuan dan Kemampuan
2. Pemimpin Teladan
3. Pengawas Melekat (waskat)
4. Sanksi Hukuman
5. Ketegasan

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lanteiner dalam Soedjono (2002:72) adalah:

1. Ketepatan waktu
Jika pegawai datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta pegawai dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan sebagai pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
2. Pemanfaatan sarana
Pegawai yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik.
3. Tanggung jawab yang tinggi
Pegawai yang selalu menyelesaikan tugas yang di bebaskan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
4. Ketaatan terhadap peraturan kantor
Pegawai yang memakai seragam sesuai aturan. Mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.3 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian diatas maka dapat diduga bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H3: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H4: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H5: Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- H6: Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
- H7: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.