

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu komponen penting dari manajemen adalah sumber daya manusia (SDM), karena manusia adalah aset utama dan penting sebagai motor penggerak dan pengatur sebuah perusahaan atau organisasi. Untuk mencapai tujuan sesuai visi dan misi yang telah ditetapkan organisasi sangat tergantung pada individu/manusianya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan, karena peningkatan kinerja merupakan program penting dalam organisasi atau perusahaan karena kinerja sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan (Ramadhan, MS, dkk. 2022).

Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melaksanakan fungsi penunjang pemerintahan di bidang pendapatan daerah. Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu merupakan instansi pemerintah daerah yang terus berupaya meningkatkan kualitas sumber daya aparatur melalui diklat, pelatihan, bimbingan teknis dan studi banding atau pengalaman dengan daerah-daerah lain di Indonesia sehingga diharapkan akan mampu meningkatkan pemahaman dan pada akhirnya akan mampu memberikan sosialisasi kepada masyarakat guna meningkatkan kesadaran masyarakat dibidang perpajakan dan retribusi baik yang berhubungan dengan pajak perusahaan/badan usaha maupun perorangan yang secara teknik operasional telah diatur didalam peraturan Bupati Labuhanbatu.

Dalam upaya pencapaian tujuan yang dimilikinya akan memerlukan dukungan sumber daya manusia yang bertanggung jawab, berdedikasi dan memiliki integritas serta profesionalisme yang tinggi dari masing-masing personil selain itu didukung pula dengan adanya manajemen sumber daya manusia untuk mengelola seluruh sumber daya manusia yang ada dalam instansi.

Pada survey awal yang dilakukan oleh peneliti, data kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu adalah sebagai berikut

Tabel 1. Data Kinerja Pegawai Tahun 2022

Berdasarkan data kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu yang tercantum pada tabel 1, dapat dilihat bahwa kinerja yang dimiliki oleh pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu belum maksimal. Hal ini tentunya berdampak pada kinerja Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu. Tentunya peningkatan kinerja sangat diharapkan guna meningkatkan pendapatan daerah Kabupaten Labuhanbatu.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Mangkunegara, 2013) Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik pada dasarnya adalah suatu kinerja yang sesuai standar organisasi dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, sebaiknya organisasi yang baik adalah suatu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya pegawainya, peningkatan kinerja pegawai akan berdampak pada kemajuan bagi perusahaan, maka upaya yang paling serius dalam mencapai keberhasilan dan merealisasikan tujuan dalam kelangsungan hidup perusahaan.

Disiplin kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan organisasi agar tidak terjadi keteledoran dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, hasil kerja karyawan setelah berusaha atau bekerja keras yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

Menurut Hamali (2018:214) “Disiplin Kerja suatu kekuatan yang dapat berkembang didalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Menurut Sutrisno (2011:87) “Pentingnya Disiplin Kerja adalah keteraturan dan ciri utama organisasi dan disiplin adalah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Motivasi kerja segala sesuatu yang menimbulkan suatu semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja, karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha sebaik-baiknya dan akan membentuk peningkatan produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan produktivitas dari setiap karyawannya meningkat.

Proses kegiatan dalam bekerja pada akhirnya akan menghasilkan kinerja karyawan yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan. Baik dari segi perusahaan bidang produksi atau jasa akan membutuhkan hasil kinerja karyawannya yang digunakan untuk mengukur seberapa besar keberhasilan perusahaan tersebut. Motivasi kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan giat untuk melaksanakan pekerjaannya, tetapi jika motivasi kerja rendah maka sebaliknya membuat tidak bersemangat kerja dan mudah menyerah. Karakteristik pekerjaan bertujuan untuk mengatur penugasan-penugasan kerja yang memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi, teknologi dan keperilakuan. Karakteristik pekerjaan merupakan uraian pekerjaan yang menjadi pedoman dalam bekerja dan dalam pelaksanaannya bisa mencapai kepuasan. Kinerja pegawai bisa semakin membaik dikarenakan atasan mengetahui kerja bawahannya dengan cara mengetahui karakteristik pekerjaan menjadi tugas-tugas dalam pekerjaan yang bervariasi, lebih menuntut tanggung jawab.

Dari uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti dan membahas hal ini menjadi sebuah objek penelitian, adapun judul yang diajukan adalah : **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu”**

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
5. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu?
6. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
7. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening?
- 8.

1.3 Uraian Teoritis

1.3.1 Kinerja

1.3.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil dari rangkaian kegiatan kerja yang dilakukan selama rentang waktu tertentu yang dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas dengan tujuan untuk menilai kesesuaian kerja terhadap tujuan yang ingin dicapai dalam organisasi.

1.3.1.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Kasmir (2016), mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

1. Kuantitas
Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses ataupun pelaksanaan kegiatan ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas
Mutu yang harus dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketetapan waktu

Sesuai tidaknya dengan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketetapan waktu penyelesaian sesuai kegiatan.

1.3.2 Disiplin Kerja

1.3.2.1 Defenisi Disiplin Kerja

disiplin kerja merupakan sikap patuh dan bersedia dari seorang pegawai untuk menaati peraturan dan norma yang berlaku seperti patuh terhadap tata tertib dengan rasa suka rela dan senang hati untuk melakukannya guna menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai.

1.3.2.2 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan dalam Khasanah (2016) ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, di antaranya yaitu:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Sanksi Hukum
6. Ketegasan
7. Hubungan kemanusiaan

1.3.3 Karakteristik Pekerjaan

1.3.3.1 Defenisi Karakteristik Pekerjaan

karakteristik pekerjaan adalah sifat dan tugas yang menunjukkan bagaimana suatu pekerjaan dideskripsikan secara terperinci untuk masing-masing pekerja, seperti kejelasan tugas, kewenangan, tanggung jawab, prosedur, dan umpan balik. Selain itu, karakteristik pekerjaan juga merupakan sifat yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan pekerjaan yang lainnya dalam pelaksanaannya.

1.3.3.2 Indikator Karakteristik Pekerjaan

Menurut Hackman dan Oldham (1975), karakteristik pekerjaan memiliki indikator-indikator sebagai berikut:

1. Variasi keterampilan
2. Signifikansi tugas
3. Otonomi
4. Umpan balik

1.3.4 Motivasi

1.3.4.1 Defenisi Motivasi

motivasi adalah suatu dorongan yang ada pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan masing-masing.

1.3.4.2 Indikator Motivasi

Menurut Gunawan, dkk (2020), Indikator motivasi kerja antara lain adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik.
Ditunjukan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman.
Ditunjukan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang di antaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial.
Ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang di antaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan.

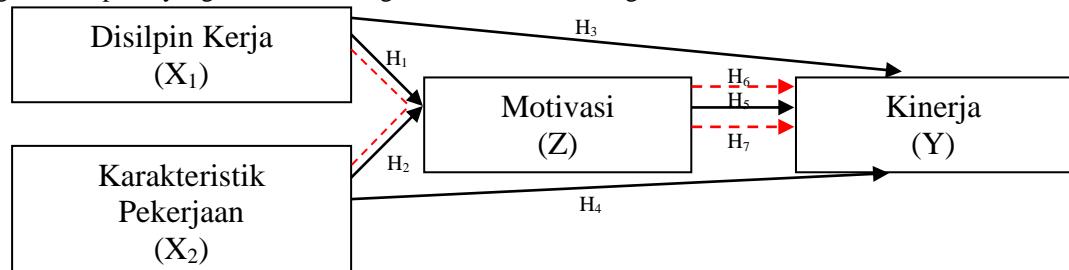
Ditunjukan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Kebutuhan perwujudan diri.

Ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan dan potensinya.

1.4 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variable sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah :

1. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
2. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
3. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
4. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
5. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu
6. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening.
7. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Labuhanbatu melalui Motivasi sebagai variabel intervening.