

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang bisa berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Tidak hanya itu, saat ini sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu Lembaga. Berbagai organisasi, Lembaga dan instansi berusaha meningkatkan prestasi dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi masing-masing dengan tujuan untuk mencapai kelangsungan hidup organisasi tersebut, terutama sumber daya didalamnya. Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan (BPPHLHK) Wilayah Sumatera adalah unit pelaksana teknis di bidang pengamanan dan penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Direktorat Jenderal Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. pada balai gakkum wilayah sumatera prestasi kerja sangat relevan baik sebab semuanya memiliki target setiap pegawai dalam pencapaian sebuah tugas telah ditetapkan dan pengarahan serta pengawasan yang ketat dari pimpinan sehingga pegawai mampu menyelesaikan tugas nya masing-masing tepat waktu. Tuntutan-tuntutan dari balai membuat pegawai harus memaksimalkan kualitas kinerjanya agar memberikan hasil dan tanggung jawab yang baik. Prestasi kerja dapat diperoleh dengan penilaian kerja yang bermanfaat baik bagi pimpinan maupun pegawai yang mendapatkan umpan balik untuk memperbaiki pekerjaan atau prestasinya.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat juga diartikan sebagai kekuatan atau (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya untuk melakukan suatu kegiatan baik dalam diri individu itu sendiri maupun dari luar individu. Setiap memulai dan mengakhiri kegiatan di balai pengamanan dan penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan wilayah sumatera semua pegawai wajib melakukan kegiatan APEL dengan demikian pemimpin memiliki banyak waktu untuk memberikan pengarahan dan semangat motivasi kepada pegawai secara langsung. Tujuannya untuk mendorong pegawai dapat melaksanakan kegiatan dan tugas masing-masing dengan baik.

Team work adalah suatu kerja sama yang dilakukan oleh beberapa orang dalam suatu kelompok untuk mencapai tujuan, didalam organisasi maupun instansi kerja sama dalam sebuah tim sangatlah penting untuk mendapatkan pencapaian terbaik yang telah ditargetkan. Teamwork di Balai pengamanan dan penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan wilayah sumatera masih tergolong rumit karena kurangnya kesadaran, rasa tanggung jawab anggota tim dalam tugasnya dan kurangnya saling kontribusi setiap pegawai serta pengarahan kemampuan yang belum maksimal. Hal ini juga menyebabkan pegawai tidak dapat menambah wawasan dan potensinya untuk meningkatkan kinerjanya.

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan pegawai di balai pengaman dan penegakan hukum lingkungan hidup dan kehutanan wilayah sumatera masih kurang baik dikarenakan masih sering pegawai telat masuk kantor meskipun diberikan hukuman dan seringnya izin tidak masuk kerja

walaupun memiliki alasan tertentu, sering pegawai izin keluar kantor di jam kerja, dan bolos di waktu jam kerja contohnya melakukan kegiatan lain di waktu jam kerja. Kedisiplinan kerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan prestasi pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, sehingga peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “**Pengaruh Motivasi, Teamwork, Disiplin Kerja Prestasi kerja Pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah Sumatera**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai kantor Balai Gakkum wilayah Sumatera?
2. Bagaimana pengaruh teamwork terhadap prestasi kerja pegawai kantor Balai Gakkum wilayah Sumatera?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor Balai Gakkum wilayah Sumatera?
4. Bagaimana pengaruh motivasi, teamwork dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai kantor Balai Gakkum wilayah Sumatera?

1.3. Tinjauan Pustaka

1.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara(2011:67) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1.3.2 Indikator Prestasi kerja

Adapun indikator prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) sebagai berikut :

1. Kualitas kerja

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

2. Kuantitas kerja

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

1.3.3 Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2003 : 141) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi(*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

1.3.4 Indikator Motivasi

Indikator Motivasi menurut Soekidjo Notoadmojo (2009:199) sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah alat pemuas kebutuhan-kebutuhan fisiologis, keterjaminan dan egoistis

2. Keamanan Kerja

Rasa aman yang diperoleh oleh karyawan dalam melakukan segala kegiatan penyelesaian pekerjaan.

3. Rekan kerja yang menyenangkan

Senang menjalin pertemanan antara karyawan dengan karyawan dan karyawan dengan atasan, serta melakukan pekerjaan atau tugas lebih mementingkan teamwork.

4. Penghargaan

Adanya penghargaan atas pekerjaan yang telah dilakukan tepat waktu.

1.3.5 Pengertian Teamwork

Menurut Dejanaz & Down (2006), Teamwork adalah kemampuan individu untuk melakukan kerja sama dengan baik dalam mencapai maksud dan tujuan tim serta para anggotanya mampu berpartisipasi didalam tim dan memperoleh kepuasan didalam tim tersebut, dengan ciri memiliki tujuan, memahami peran dan tugas, saling percaya dan mendukung serta bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencapai .tujuan bersama.

1.3.6 Indikator Teamwork

Indikator Team Work menurut Davis (2014), antara lain :

1. Tanggung jawab bersama

Yaitu dengan memberikan tanggung jawab menyelesaikan suatu pekerjaan secara bersama-sama dapat menciptakan hubungan kerjasama yang baik antar karyawan.

2. Saling berkontribusi

Artinya kontribusi yang baik sesama karyawan lain baik pikiran maupun tenaga dapat menciptakan kerjasama di dalam perusahaan atau organisasi.

3. Pengarahan kemampuan secara maksimal

Yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas.

4. Komunikasi yang efektif

Yaitu dengan membangun komunikasi yang baik dan efektif antar karyawan dapat menentukan keberhasilan kerjasama tim dalam melaksanakan tugas maupun kewajibannya dalam bekerja.

1.3.7 Pengetian Disiplin kerja

Menurut Sinambela dalam Taufik Akbar dan Slamet (2017) "disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan". Dari penjelasan diatas dapat ditarik kesimpulan mengenai disiplin kerja yang berarti sikap dan tingkah laku yang harus dijalankan oleh setiap pegawai yang sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan kantor.

1.3.8 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Hasibuan (2015:198) di antaranya :

1. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.

2. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

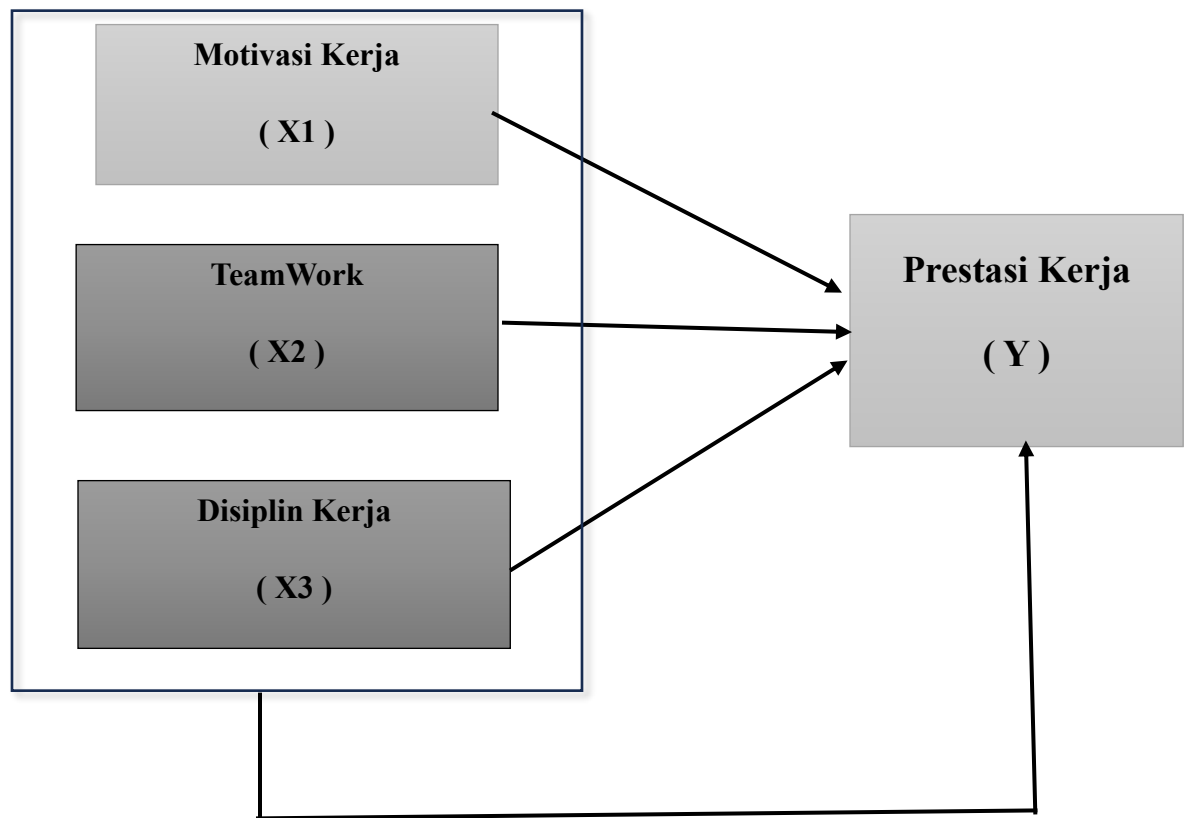
3. Sanksi hukuman Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan.

1.3.9 Teori Pengaruh

Penelitian dilakukan oleh Febnansyah (2013) dengan judul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Bhanda Graha Reksa Palembang. Rumusan masalahnya yaitu bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Bhanda Graha Reksa Palembang. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian survey terdapat tiga variabel. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder . tehnik analisis yang digunakan adalah tehnik analisis linear berganda . Metode menganalisis data digunakan dengan metode analisis diskriptif , analisis kuantitatif

dan analisis kualitatif Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerjapada PT . Bhandra Graha Reksa Palembang .

1.4 Kerangka Konseptual



1.5 Hipotesis Penelitian

- H 1** : Motivasi berpengaruh terhadap prestasi pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah Sumatera.
- H 2** : Team Work berpengaruh terhadap prestasi pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah Sumatera.
- H 3** : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah Sumatera.
- H 4** : Motivasi, Teamwork, dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi pegawai Balai Pengamanan dan Penegakan Hukum Lingkungan Hidup dan Kehutanan Wilayah Sumatera.