

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manusia adalah salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Di era globalisasi, peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi organisasi (Nurmianto, 2003). Kedudukan istimewa sumber daya manusia adalah kemampuannya untuk bertahan dan berkembang secara dinamis dibandingkan dengan sumber-sumber daya lain yang kini semakin berkurang keampuannya, seperti teknologi produk dan proses produksi.

Sumber daya ini harus dikelola dengan baik dan ekstra hati-hati, mengingat yang menjadi obyek pengelolanya adalah manusia, makhluk yang mempunyai akal, pikiran, keinginan dan perasaan. Sumber daya manusia atau lazimnya disebut sebagai tenaga kerja atau karyawan biasanya mempunyai keinginan-keinginan tertentu yang ingin dipenuhi oleh perusahaan, seperti suasana kerja yang nyaman, upah yang memadai, dan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan. Juga sebaliknya, perusahaan juga mempunyai keinginan agar karyawannya mau bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Dalam kerangka organisasi, kinerja pegawai merupakan suatu yang sangat diharapkan. Ini dapat dimengerti, karena organisasi yang mampu menumbuhkan kembangkan kinerja SDM-nya melalui partisipasi kerja dan pelatihan kerja (*training*) akan mampu pula mendayagunakan potensi kerja mereka secara maksimal. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mampu melakukan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas dan hasil kerja yang efisien. Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai. Memanfaatkan pegawai adalah mempekerjakan pegawai yang memberi manfaat kepada organisasi.

Pemberian motivasi dimaksudkan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya. Motivasi, daya perangsang atau daya pendorong, yang merangsang mendorong pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya berbeda antar pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya.

Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motive, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat. Karenanya dalam memberikan motivasi kepada pegawai haruslah diselidiki daya perangsang mana yang lebih ampuh untuk diterapkan dan lebih ditekankan.

Menurut Manullang (1976) hal yang dapat menaikkan efisiensi pegawai dan menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya meliputi :

Penempatan yang tepat, latihan sistematis, promosi yang obyektif, pekerjaan yang terdapat, tempat serta pegawai dalam pengambilan keputusan di dalam

organisasi. Kondisi-kondisi pekerjaan yang menyenangkan, pemberian informasi tentang organisasi, fasilitas-fasilitas rekreasi, penjagaan kesehatan dan lain sebagainya. Walaupun kita sekarang ini berada dalam abad teknologi, peranan manusia masih merupakan faktor yang sangat menentukan dalam mencapai tujuan organisasi. Unsur manusia akan berkurang, artinya apabila tidak disertai ketaatan pada peraturan-peraturan yang berlaku di dalam proses pelaksanaan pekerjaan, dengan perkataan lain, diperlukan adanya disiplin kerja.

Disiplin merupakan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang pada aturan-aturan, norma-norma dan lain-lain yang berlaku atas kelompok orang tersebut. Jadi disiplin kerja pegawai adalah ketaatan para pegawai terhadap peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang berlaku di dalam suatu organisasi/kantor di dalam melaksanakan tugas pekerjaannya.

Menurut Saksono (1988) faktor manusia mempunyai peranan yang sangat dominan dalam menentukan berhasil tidaknya kegiatan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Suatu organisasi dengan modal, alat dan teknologi mutakhir sekalipun tidak akan berhasil mencapai tujuan organisasi tanpa kehadiran manusia di dalamnya.

Dari uraian di atas, nampak bahwa betapa pentingnya menaruh perhatian yang lebih serius terhadap pegawai negeri, agar dapat mewujudkan aparatur pemerintah yang efektif, efisien, bersih dan profesional serta produktif. Untuk itulah, kiranya perlu memajukan secara rinci dan terpadu

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka penelitian bertujuan mengkaji :

1. Pengaruh variabel motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Pengaruh variabel disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.
3. Pengaruh variabel motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Dinas pendidikan Kabupaten Gunungkidul.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Gunungkidul

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Gunungkidul.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini berguna untuk melatih ketajaman analisis dalam memahami strategi pengelolaan sumber daya manusia dan sebagai proses