

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) selalu melekat pada setiap sumber daya organisasi apapun menjadi faktor penentu adanya peranan dalam menghasilkan sesuatu yang sukses kepada pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tersedianya sumber daya yang profesional menjadikan kegiatan untuk menetapkan prioritas, memfokuskan energi dan memperkuat kinerja yang operasional. Menjadikan sumber daya manusia yang lebih berkompeten bagi instansi dalam mengalami hambatan.

Sumber daya yang dimiliki instansi adalah hal yang penting dalam sebuah keberhasilan dalam mengelola sumber daya manusia yang ada pada instansi bukanlah hal yang mudah karena prediksi sumber daya manusia sangatlah sulit. Setiap karyawan memiliki keunikan sendiri, tanggung jawab serta kemampuan yang berbeda-beda.

Manusia merupakan aset suatu instansi yang harus diarahkan dan dibimbing agar memiliki kemampuan, integritas dan semangat kerja yang sangat tinggi dan berkembang agar tujuan instansi dapat tercapai. Oleh karena itu, dalam suatu instansi harus melihat sumber daya manusia yang semakin penting bila dikaitkan dengan perkembangan di era globalisasi yang semakin pesat.

Motivasi kerja dapat memicu pegawai untuk bekerja keras sehingga produktivitas kerja pegawai dapat meningkat dan akan berpengaruh pada pencapaian suatu instansi. Motivasi merupakan suatu hal yang perlu diperhatikan dalam pihak manajemen untuk membantu menghasilkan secara bersama-sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan tertentu. Karena dengan adanya motivasi kerja, pegawai dapat memiliki semangat tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan pihak instansi tersebut

Motivasi selalu berkaitan dengan adanya usaha dan dorongan yang timbul dari seseorang dimana dilakukan untuk memenuhi semua keinginan dan tujuan

yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai kearah yang ditunjukkan. Dalam hal ini sangat dibutuhkan sekali suasana lingkungan kerja yang nyaman agar pegawai mendapatkan fasilitas yang baik dan bisa memotivasi kerja nya, apabila suasana lingkungan kerja nya tidak dapat memenuhi kebutuhan pegawai maka hasil produktivitas tidak akan selesai dengan waktu yang telah ditentukan, untuk itu suatu instansi harus bisa memenuhi sarana dan prasarana yang dibutuhkan kepada pegawai agar tetap konsisten terhadap hasil kerjanya dan dapat bekerja secara efektif dan efisien di dalam suatu instansi.

Untuk menciptakan pegawai yang efektif dan efisien Dinas Pendidikan Kota Bekasi tidak hanya melakukan motivasi namun faktor disiplin kerja juga sangat mempengaruhi dalam mencapai tujuan. Disiplin kerja merupakan suatu cerminan diri dan perilaku pada seorang pegawai yang dilakukan secara sukarela dan penuh kesadaran dengan mengikuti peraturan yang sudah ditentukan dalam instansi tersebut. Jika tidak adanya disiplin kerja yang baik, maka tidak ada pemimpin atau pegawai yang bisa diharapkan oleh instansi tersebut. Pegawai harus taat aturan kehadiran atau kedisiplinan, taat terhadap peraturan perilaku saat bekerja

Dinas Pendidikan Kota Bekasi menerapkan disiplin kerja untuk mengetahui ataupun menyadari adanya rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas yang diberikan kepada atasannya. Bukan hanya tanggung jawab saja, disiplin juga menggambarkan bagaimana pegawai dapat mengatur waktu dengan baik seperti, datang sebelum jam masuk kantor dan berada diruangan kerja tepat pada jam yang sudah ditentukan, karena disiplin dalam ruang lingkup kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh, dan taat pada peraturan yang sudah ditentukan.

Kedisiplinan kerja yang kurang baik dapat menyebabkan menurunnya produktivitas pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Dengan adanya motivasi kerja dan disiplin kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja di Dinas Pendidikan Kota Bekasi tersebut.

Produktivitas kerja merupakan suatu gambaran tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan instansi, maka dari itu pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi harus mengembangkan suatu ide-ide yang dapat meningkatkan proses

kerjanya dan harus memberikan kualitas yang baik dalam hasil kerjanya yang telah ditentukan oleh instansi tersebut. Jika kinerja pegawai tersebut baik, maka suatu instansi mempunyai citra baik yang dipandang oleh instansi lain.

Pegawai dengan produktivitas tinggi adalah pegawai yang dapat bekerja sesuai standar yang ditetapkan dan organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha untuk meningkatkannya sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan suatu kunci meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Dengan adanya produktivitas kerja pegawai akan memberi kemajuan bagi Dinas Pendidikan Kota Bekasi. Oleh karena, dalam mencapai peningkatan produktivitas kerja pegawai merupakan suatu tantangan bagi manajemen yang serius dalam menentukan keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut. Semua bergantung dengan kualitas pada kinerja sumber daya manusia yang pada instansi tersebut

Semakin banyaknya pegawai yang mempunyai produktivitas yang tinggi, maka suatu kinerja di Dinas Pendidikan Kota Bekasi secara keseluruhan akan meningkat dan dapat berkembang menjadi lebih baik. Produktivitas tidak akan meningkat dengan sendirinya tanpa ada sesuatu hal yang mampu menggerakkan pegawainya.

Pemerintahan Kota Bekasi memiliki banyak Organisasi Perangkat Daerah (OPD), salah satunya adalah Dinas Pendidikan. Dinas Pendidikan Kota Bekasi berada di bawah tangan Pemerintahan Kota Bekasi yang melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan melakukan tugas lainnya yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya.

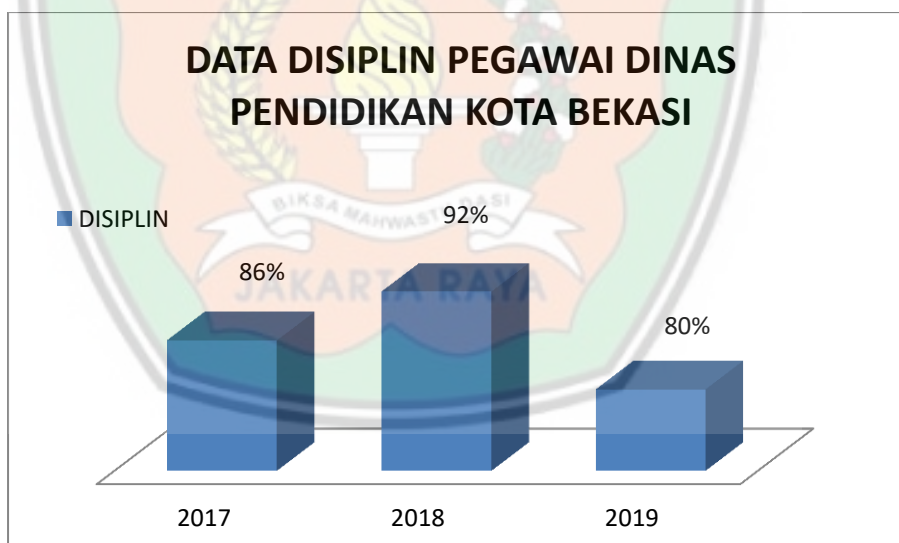
Tabel 1. 1 Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bekasi

No.	Sub Bagian	Jenis Kelamin		Jumlah
		Laki-Laki	Perempuan	
1.	Perencanaan	7	8	15
2.	Umum dan Kepegawaian	11	18	29

3.	Keuangan	10	10	20
4.	Pendidikan Dasar	8	8	16
5.	Paud Penmas	13	15	28
6.	Sarana dan Prasarana	10	9	19
7.	Perencanaan Progam	12	11	23
Jumlah		71	79	150

Sumber: Dinas Pendidikan Kota Bekasi Th2019

Dari jumlah data pegawai diatas, maka peneliti menyebarkan kuesioner kepada pegawai sebagai sampel yang dibagi menjadi 2 bagian yaitu PNS 60 orang dan Non PNS 90 orang, bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempengaruhi Produktivitas Kerja seorang pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bekasi beralamat di Jalan Lapangan Tengah Bekasi No. 2, Margahayu, Bekasi Timur.



Sumber: Dinas Pendidikan Kota Bekasi Th 2017-2019

Gambar 1. 1 Data Disiplin Dinas Pendidikan Kota Bekasi

Pada diagram batang diatas data Disiplin pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Bekasi, dapat dilihat dalam rentang 3 tahun dari tahun 2017 hingga 2019, adanya penurunan disiplin kerja pada tahun 2019 dibandingkan tahun 2017 dan tahun 2018. Hal ini disebabkan banyaknya pegawai yang tidak mematuhi aturan di kantor Dinas Pendidikan Kota Bekasi seperti pegawai

yang berkerja didalam ruangan yang sangat bersantai-santai, berbincang yang tidak penting pada jam kantor, datang dan pulang tidak pada waktu yang telah ditentukan pada kantor, dan pergi bersama temannya pada jam kerja kantor untuk hal yang tidak diperlukan didalam kantor. Oleh karena itu dapat menyebabkan hasil produktivitas kerja tidak dapat selesai tepat waktu dan tidak maksimal

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI DINAS PENDIDIKAN KOTA BEKASI”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka dapat disajikan beberapa masalah pokok yaitu sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bekasi ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bekasi ?
3. Apakah secara Simultan terdapat pengaruh Motivasi Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Produktivitas kerja (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bekasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini mempunyai tujuan antara lain:

- 1) Untuk mengetahui terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja.
- 2) Untuk mengetahui terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja
- 3) Untuk mengetahui terdapat pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian tujuan diatas, maka dapat dirumuskan manfaat penelitian dari penelitian ini, yaitu :

1. Bagi Penulis;

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan, serta untuk mengasah kemampuan peneliti dalam meneliti suatu masalah yang ada berdasarkan fakta dan data yang ada. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan masukan bagi peneliti masalah manajemen sumber daya manusia lainnya yang relevan dengan permasalahan penelitian ini, untuk pengembangan lebih lanjut.

2. Bagi Akademisi;

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk dikaji lebih dalam lagi oleh peneliti selanjutnya apabila tertarik dan diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada Universitas Bhayangkara Jakarta Raya.

3. Bagi Institusi;

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya dalam kaitannya dengan motivasi kerja, disiplin kerja serta untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kedua hal tersebut terhadap produktivitas kerja.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan, untuk menghindari terjadi pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah penelitian pada Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Dinas Pendidikan Kota Bekasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Dalam landasan teori berisi tentang teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat kajian umum, kajian pustaka, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Menguraikan tentang metode-metode yang berhubungan dengan penelitian ini. Di dalamnya terdapat metode yang digunakan, subjek dan objek penelitian, operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB 4 : HASIL DAN ANALISIS PEMBAHASAN

Dalam bab ini berisi tentang hasil dan analisis pembahasan deskripsi data, hasil olahan, dan pembahasan.

BAB 5 : PENUTUP

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan mengenai hasil dari penelitian dan peneliti mengambil kesimpulan dari hasil yang telah diteliti. Memberikan saran untuk menjadi masukan di dalam tempat yang telah diteliti sehingga dapat adanya perubahan menjadi lebih baik dan bermanfaat.