

# **BAB I PENDAHULUAN**

## **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia adalah sumber daya yang terdapat dalam suatu perusahaan atau organisasi, manusia sebagai sumber daya memiliki peranan penting dalam berjalannya suatu perusahaan atau Lembaga Pendidikan. Dengan adanya aspek manusia sebagai sumber daya dapat memungkinkan bagi Lembaga Pendidikan dalam pengembangan visi dan misinya, dengan sumber daya manusia yang berkuallitas dan kompeten akan lebih dominan dalam menunjang pengembangan. Dengan begitu maka diperlukan manusia yang memiliki kinerja kerja yang baik.

Kinerja merupakan faktor penting dalam sebuah Lembaga Pendidikan. Kinerja pegawai dapat menentukan pencapaian suatu pekerjaan, apakah pekerjaan tersebut dikatakan berhasil atau tidak. Kinerja pegawai yang dimaksud ialah hasil dari kegiatan yang dilaksanakan. Kinerja dapat timbul dari Pendidikan formal, selain itu juga didukung oleh praktek kerja di lapangannya, kinerja ini dapat timbul dari Latihan-latihan operasional para pegawai dan Pendidikan-pendidikan para pegawai. Latihan operasional dan pendidikan bertujuan untuk meningkatkan hasil kerja secara efektif. Di masa perkembangan zaman seperti saat ini menuntut para pegawai harus memiliki kinerja kerja yang baik, ada banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi diantaranya ialah disiplin kerja dan motivasi kerja.

Disiplin adalah salah satu cara yang ditempuh dalam meningkatkan kualitas kerja, untuk memastikan tercapainya tujuan tersebut diperlukan alat, alat yang efektif adalah membuat aturan atau kedisiplinan. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu agar menjadi lebih baik, dengan disiplin dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan yang ingin dicapai. Disiplin yang baik dapat mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, dengan begitu para pemimpin harus berusaha untuk mendisiplinkan para pegawainya.

Disiplin kerja pegawai adalah modal penting yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil karena menyangkut pemberian pelayanan publik. Dalam hal ini, disiplin ialah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan juga energi. Selain daripada itu dengan disiplin juga dapat mencoba untuk mencegah terjadinya kerusakan dan hal-hal yang tidak diinginkan. Dalam konsistensi proses penerimaan pegawai yang diarahkan untuk memperoleh pegawai yang memiliki kompetensi dan motivasi kerja yang seimbang dengan kualitas pelayanan yang dapat meningkatkan upaya peningkatan kualitas kerja.

Motivasi yang berasal dari Bahasa latin yaitu "*movere*" yang artinya golongan, penggerak atau kekuatan yang membuat suatu tindakan sedangkan dari Bahasa Inggris sering disamakan dengan kata "*motivation*" yaitu pemberian motif, atau dengan kata lain hal-hal yang memberi pendorong. Menurut (Sutrisno, 2009) "Motivasi dapat

dikatakan suatu faktor yang menggerakkan seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai sebagai faktor pendorong perilaku seseorang”. Menurut (Veithzal et al., 2015) “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang bisa mempengaruhi seseorang untuk mencapai hal-hal yang mendetail sesuai dengan tujuan seseorang”. Sedangkan menurut (Malayu, 2007) “motivasi yang diberikan kepada pegawai ada dua macam, yaitu: pertama, motivasi positif (intensif positif), dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada hakikatnya manusia pada umumnya suka menerima yang baik-baik saja. Kedua motivasi negatif (intensif negatif), dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka pendek akan meningkat, tetapi kurang baik bila diberikan dalam jangka panjang. Penggunaan dalam kedua jenis pemberian motivasi diatas harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja”.

Motivasi merupakan hal-hal yang dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, seperti kompensasi, dukungan moral, hukuman jika membuat kesalahan atau melanggar aturan, dan lainnya. Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antar sikap meliputi kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri. Motivasi dapat diartikan sebagai keseluruhan dari proses pemberian dorongan kepada para pegawai agar mereka bersedia untuk bekerja sama dengan suka rela tanpa paksaan. Motivasi dapat timbul dikarenakan dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal adalah faktor yang timbul dari dalam diri seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang timbul dari luar diri seseorang.

Pegawai yang dimaksudkan ialah tenaga pendidik atau guru. kedisiplinan kerja seorang guru sangat penting diperhatikan karena keberhasilan pendidikan banyak berharap dari guru. Seorang guru dikatakan disiplin apabila telah memenuhi indikator kedisiplinan diantaranya, guru yang tingkat kehadirannya tinggi dan absensinya rendah, selalu patuh terhadap peraturan sebagai seorang guru, memiliki standar dalam bekerja, selalu berhati-hati dalam mengerjakan sesuatu, serta bersungguh-sungguh dalam menjalankan tugas. Selain disiplin didukung pula oleh faktor lain yaitu motivasi yang indikatornya antara lain kepuasan terhadap fasilitas yang didapat, terjaminnya keamanan bagi pekerja, hubungan sosial sesama pegawai terjalin harmonis, adanya penghargaan bagi pegawai yang berprestasi, serta adanya keinginan untuk mencoba sesuatu yang baru sebagai bentuk pengembangan diri. oleh karena itu motivasi sangat penting untuk diterapkan karena dapat membantu peningkatan disiplin guru.

MTSN 2 Kabupaten Kutai Kartanegara merupakan sekolah yang dirasa perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui apakah pegawai di MTSN 2 Kabupaten Kutai Kartanegara sudah seluruhnya atau hanya sebagian saja yang menerapkan disiplin kerja dan motivasi kerja. Karena pada kenyataannya masih ada saja guru yang lalai dalam menjalankan tugas, artinya masih ada beberapa guru yang kerap kali datang terlambat, ada pula yang proses mengajarnya kurang efisien seperti hanya memberikan tugas kepada siswa tanpa pendampingan dan memberi penjelasan. Hal-hal seperti itu tentunya menjadi contoh yang tidak baik bagi siswa terutama, maka dari itu perlu

diberikan pemahaman lebih bagi guru agar menjadi contoh yang baik bagi siswa-siswinya.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat dalam sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Studi MTSN 2 Kabupaten Kutai Kartanegara”.

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka peneliti merumuskan masalah untuk diteliti sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di MTSN 2 Kabupaten Kutai Kartanegara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di MTSN 2 Kabupaten Kutai Kartanegara?
3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai MTSN 2 Kabupaten Kutai Kartanegara?

### **C. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti menyimpulkan dari tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di MTSN 2 Kabupaten Kutai Kartanegara.

2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di MTSN 2 Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai MTSN 2 Kabupaten Kutai Kartanegara.

Adapun beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai landasan atau referensi atau rujukan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Dapat memberikan manfaat kepada Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur dibidang keilmuan khususnya pemahaman tentang pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk menjadi bahan referensi peneliti dan ilmu pengetahuan untuk yang akan datang.
- b. Memberikan manfaat kepada instansi-instansi yang bersangkutan dengan penelitian ini, juga memberikan informasi tambahan bagi instansi terkait terutama dalam permasalahan yang diangkat penulis.