

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi tersebut. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik (Adniaty, Devi 2013).

Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. Mengelola karyawan sangat diperhatikan karena karyawan merupakan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi. Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini supaya upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu hasil kinerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan

oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerja sama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya (Adniaty, Devi 2013).

Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja anggota organisasi. Berdasarkan pada informasi dari sistem penilaian kinerja inilah seorang pegawai dapat dinilai apakah kompeten atau tidak kompeten, efektif atau tidak efektif, dapat dipromosikan atau tidak dipromosikan. Karena itulah agar kinerja pegawai meningkat maka pegawai tersebut perlu dimotivasi (Simamora, 2001:424).

Dalam penelitian ini, peneliti meneliti tentang motivasi dan disiplin kerja. Jika motivasi baik dan disiplin kerja baik maka kinerja yang dihasilkan juga akan baik. Motivasi pegawai bisa dilakukan dengan penyesuaian antara tujuan individu dengan sasaran organisasi. Atasan harus memaksimalkan motivasi jika ingin memperoleh kinerja yang optimal dari pegawainya. Memaksimalkan motivasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi adalah tujuan pokok penilaian kinerja (Slamet, 2007:238).

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi saja tetapi faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, perusahaan dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan. Faktor motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi kinerja pegawai.

Berdasarkan Survey awal yang dilakukan, fenomena yang diambil di BPPRD Kota Medan adalah masih banyaknya pegawai yang kurang mengetahui dalam menggunakan komputer, kurangnya perhatian dari atasan kepada bawahan

dalam hal pemberian motivasi kerja. Masih rendahnya disiplin para pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan**”.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan-permasalahan sebagai berikut:

1. Kurangnya pengetahuan pegawai terhadap teknologi.
2. Kurangnya perhatian dari atasan kepada bawahannya dalam hal motivasi.
3. Kurangnya tingkat disiplin kerja pegawai

### **1.3 Batasan Masalah**

Dikarenakan keterbatasan kemampuan dan pengalaman penulis serta agar tidak terjadi perluasan masalah yang mengakibatkan kesimpangsiuran dari topik masalah yang diteliti. Oleh karena itu, penulis membatasi masalah ini hanya pada Motivasi, Disiplin dan Kinerja Pegawai di Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah Kota Medan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang akan disajikan dalam objek penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai BPPRD Kota Medan ?
2. Bagaimana pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai BPPRD Kota Medan ?

3. Bagaimana pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai BPPRD Kota Medan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai BPPRD Kota Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja pegawai BPPRD Kota Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap BPPRD Kota Medan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Untuk penulis yaitu sebagai menambah ilmu pengetahuan serta memperluas wawasan tentang peranan Motivasi Kerja dan Disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai di BPPRD Kota Medan.
2. Untuk perusahaan yaitu dapat memberikan sumbangan pemikiran dan masukan yang diharapkan menjadi informasi yang bermanfaat bagi BPPRD Kota Medan. Untuk pihak lain, diharapkan hasil penelitian ini bermanfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian.