

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Suatu organisasi peranan sumber daya manusia merupakan sumber utama yang paling penting untuk menjalankan aktivitas perusahaan atau instansi, karena manusialah yang melancarkan, menjalankan, menentukan dan melaksanakan kegiatan perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan atau instansi. Karyawan memegang peran penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan atau instansi. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya dapat menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan atau instansi. Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terlibat langsung yaitu sumber daya manusia.

Guna meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan yang tinggi memerlukan kedisiplinan kerja yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Malayu, 2016:193). Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tidak adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Disiplin karyawan memerlukan alat komunikasi terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Penegakan disiplin karyawan biasanya dilakukan oleh penyelia. Kesadaran adalah sikap orang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang

diamanahkan kepadanya (Rivai dan Sagala, 2013:825). Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo, 2010:379). Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar materi dan non materi. Harus diingat adalah motivasi karyawan akan saling berbeda. Tidak adanya motivasi seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi kerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasilnya tidak akan memuaskan.

Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007:153). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini dianalisis melalui lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja. Lingkungan kerja merupakan faktor dan kekuatan yang berada di dalam maupun luar organisasi yang mempengaruhi kinerja (Robbins dan Coutler, 2010:79). Karyawan harus disiplin mengenai waktu saat bekerja, perusahaan juga harus dapat membuat karyawan menjadi patuh dan taat pada peraturan yang ada di dalam kantor, agar karyawan dapat menjadi segan dan menghormati tentang kedisiplinan waktu yang telah disepakati oleh perusahaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan

tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

STIH Sumpah Pemuda merupakan salah satu lembaga pendidikan tinggi yang bergerak khusus di bidang ilmu hukum di Sumatera Selatan. Jumlah karyawan sebanyak 65 orang baik itu dosen ataupun bagian administrasi. Penulis mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi kerja serta kinerja karyawan STIH Sumpah Pemuda Palembang yang menyebutkan masih terdapat karyawan yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang sudah menggunakan sidik jari namun masih ada karyawan yang menggunakan sistem absen manual.

Tabel 1.1
Jumlah Dosen dan Staff

No.	Pekerjaan	Jumlah
1.	Dosen	42
2.	Staff	23
Total		65

Sumber: STIH Sumpah Pemuda Palembang, 2018

Guna menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan tidak mudah, tidak hanya menciptakan disiplin kerja yang tinggi tapi juga melibatkan faktor motivasi juga mempengaruhi. Oleh karena itu, lembaga dapat mendorong karyawan agar memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan lembaga. STIH Sumpah Pemuda mendorong karyawan agar memiliki motivasi dan menjalankan kegiatannya dengan memberikan tunjangan dan promosi kerja guna meningkatkan motivasi kerja karyawan yang telah ditetapkan dan dipertimbangkan dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas mengenai penilaian disiplin dan motivasi kerja lembaga pendidikan tinggi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA STIH SUMPAAH PEMUDA PALEMBANG.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengidentifikasi masalah yang terdapat pada STIH Sumpah Pemuda Palembang adalah sebagai berikut:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIH Sumpah Pemuda Palembang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIH Sumpah Pemuda Palembang?

1.3 Ruang Lingkup Permasalahan

Untuk mempermudah penulisan dalam Laporan Akhir ini agar dapat terarah dan baik dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulis membatasi pembahasan dalam lingkup:

1. Penerapan yang dilakukan dalam menerapkan kedisiplinan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada STIH Sumpah Pemuda Palembang.
2. Penerapan motivasi kerja yang diberikan guna meningkatkan kinerja karyawan pada STIH Sumpah Pemuda Palembang.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan

1.4.1 Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan yang berpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja yang berpengaruh guna meningkatkan kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui diantara kedisiplinan dan motivasi kerja yang paling berpengaruh guna meningkatkan kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Penulisan

1. Bagi penulis
Mampu menerapkan ilmu yang telah diperoleh penulis dan dapat menambah pengetahuan serta wawasan bagi penulis mengenai kenyataan yang berkaitan dengan bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi perusahaan

Sebagai bahan informasi masukan dan saran bagi perusahaan atau instansi guna mengetahui bagaimana meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi demi kelancaran kegiatan-kegiatan pekerjaan.

3. Bagi pembaca

Sebagai ilmu pengetahuan dan menambah wawasan umum dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan kedisiplinan dan motivasi kerja serta kinerja karyawan.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Agar lebih mudah dalam melakukan penelitian terhadap permasalahan yang ada dan penelitian ini lebih terarah, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian pada kegiatan Kedisiplinan dan Motivasi terhadap meningkatkan kinerja karyawan pada kantor STIH Sumpah Pemuda Palembang yang berlokasi Jalan Sukabangun II Km. 6,5 No. 1610 Palembang.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data

Data yang digunakan dalam penulisan laporan akhir ini terbagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder. Adapun jenis dan sumber data menurut cara memperolehnya adalah sebagai berikut:

1. Data primer (*Primary Data*)

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber (Sujarweni, 2014:73-74).

Data primer yang dimaksud disini merupakan data yang didapat dari dosen dan staff STIH Sumpah Pemuda Palembang.

2. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder adalah data yang di dapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya (Sujarweni, 2014:73-74).

Data sekunder yang dimaksud disini merupakan data yang didapatkan oleh penulis mengenai profil perusahaan, sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi STIH Sumpah Pemuda Palembang dan data literatur dari studi kepustakaan seperti laporan akhir atau jenis buku lainnya yang berhubungan dengan penulisan laporan akhir.

b. Sumber Data

Dalam penyusunan laporan ini data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu pada STIH Sumpah Pemuda Palembang.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penulisan laporan akhir ini menggunakan beberapa metode pengumpulan data, yaitu:

1. Riset Lapangan (*Field Research*)

Riset lapangan adalah teknik pengumpulan data dengan melakukan kunjungan langsung ke tempat yang akan diteliti. Dalam hal ini tempat yang dituju yaitu pada STIH Sumpah Pemuda Palembang. Adapun cara-cara yang akan penulis gunakan adalah:

a. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan (Sujarweni, 2014: 74).

Wawancara dilakukan dengan menanyakan kepada karyawan dan staff di STIH Sumpah Pemuda Palembang.

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawab (Sugiyono, 2012: 162). Kuesioner

diberikan kepada karyawan dan staff di STIH Sumpah Pemuda Palembang.

2. Riset Kepustakaan (*Library Research*)

Riset kepustakaan adalah suatu cara yang bertujuan untuk mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam materi yang terdapat di ruangan perpustakaan, seperti: buku-buku, dokumen, catatan, sejarah perusahaan dan lain-lainnya. Penulis melakukan dengan membaca literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diangkat.

1.5.4 Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penyusunan Laporan Akhir adalah metode analisis kualitatif dan metode analisis kuantitatif.

1. Analisis Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang berbentuk kata, kalimat, skema dan gambar. Teknik analisis kualitatif digunakan untuk menjelaskan data-data yang diperoleh dari penelitian tentang pengaruh kedisiplinan yaitu berupa indikator (tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, keadilan dan hubungan kerja) sedangkan tentang motivasi yaitu berupa indikator (penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, kompensasi berupa uang dan kesempatan).

2. Analisis Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka yang kemudian diolah, dianalisa serta diambil kesimpulan yang menggambarkan objek tersebut. Untuk pengolahan data dihitung melalui program SPSS (*Statistic Product and Service Solution*) versi 16.0 *for windows*. Proses ini akan menunjukkan tingkat validitas, reliabilitas, dan tingkat signifikan yang dihasilkan pada indikator.

Uji regresi berganda digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja pada STIHPADA Palembang.

Persamaan regresi untuk 2 (dua) variabel independen sebagai berikut (Sugiyono, 2013:277) adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y	=	Kinerja Karyawan
a	=	Konstanta
b1 b2	=	Koefisien Regresi
X1	=	Kedisiplinan
X2	=	Motivasi
e	=	Standar Error

3. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik atau kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sujarweni, 2014:65).

Populasi pyang dimaksud disini yaitu seluruh dosen-dosen dan karyawan-kayawati STIH Sumpah Pemuda Palembang berjumlah 65 orang.

4. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi sumber data sebenarnya dalam suatu penelitian yang diambil dengan menggunakan cara-cara tertentu (Yusi, 2009: 60).

Sampel yang digunakan oleh penulis adalah Sampel Jenuh, Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2015:68).

Sampel yang digunakan yaitu bersumber dari jumlah seluruh karyawan dan staff STIH Sumpah Pemuda yang berjumlah 65 orang.