BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era pasar bebas dibutuhkan manusia yang berkualitas dalam bekerja merupakan prasyarat yang tidak dapat ditawar-tawar kembali bahkan hukum alam semakin diperkukuh. Artinya tenaga kerja yang kurang terampil dan kurang berpengetahuan harus bekerja lebih giat supaya mempunyai daya tawar di pasar kerja. Tenaga kerja yang berkualitaslah yang dapat merebut pasar kerja.

Disiplin adalah merupakan salah satu faktor yang penting dalam kepemimpinan. Persoalan utama yang muncul adalah persepsi yang keliru tentang disiplin itu, baik dari segi pemimpin maupun dari segi bawahan. Pemimpin bisa terjebak untuk menggunakan disiplin guna mempertahankan status quo dalam kepemimpinannya atau untuk mengekspresikan sikapnya terhadap bawahan, di mana disiplin seolah-olah diartikan sebagai hukuman semata-mata. Dari pihak bawahan, disiplin telah terlihat sebagai hukuman yang mengancam nasibnya, atau usaha atasan untuk menghalang-halangi kemajuan dirinya.

Disiplin harus diartikan sebagai mendidik untuk perbaikan dan menjadi lebih baik. Disiplin di sini tidak diartikan sebagai hukuman untuk orang yang bersalah, tetapi merupakan didikan atau tuntunan untuk

bermotivasi, bersikap, dan berkinerja baik secara konsisten. Disiplin tidak hanya diterapkan pada saat seseorang terbukti bersalah, tetapi dimulai dalam kondisi kerja normal untuk meningkatkan komitmen dan kinerja.

Selain disiplin juga memberi rasa tanggungjawab juga memotivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan. Rangsangan terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Motiv merupakan suatu dorongan kebutuhan dari dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Disiplin tidak bisa tumbuh dengan sendirinya di kalangan organisasi, salah satunya dapat ditumbuhkan dengan memotivasi karyawan untuk mampu bekerja dengan lebih baik lagi. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Sehingga faktor disiplin dan motivasi ini merupakan faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu judul penelitian ini adalah : Peningkatan Kedisiplinan Dan Motivasi Guna Menunjang Kinerja Karyawan Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar

B. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang yag telah diuraikan maka tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan, demikian juga halnya dengan kedisiplinan. Stimulus terhadap hal termaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi dan disiplin, motivasi dan disiplin yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu mempengaruhi atau memotivasi dan mendisiplinkan karyawan, itulah akar permasalahan dari penelitian ini.

C. Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang ada mempunyai lebih dari satu variabel atau bagian, oleh karena itu dalam perumusan masalah ini peneliti akan menjelaskan sebagai berikut :

1. Apakah peningkatan kedisiplinan dan motivasi berpengaruh secara simultan guna menunjang kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar?
2. Apakah peningkatan kedisiplinan berpengaruh guna menunjang kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar?
3. Apakah peningkatan motivasi berpengaruh guna menunjang kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar?
4. Apakah kedisiplinan atau motivasi yang berpengaruh dominan guna menunjang kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota

Blitar?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peningkatan kedisiplinan dan motivasi berpengaruh secara simultan guna menunjang kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.
2. Untuk mengetahui peningkatan kedisiplinan berpengaruh guna menunjang kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.
3. Untuk mengetahui peningkatan motivasi berpengaruh guna menunjang kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.
4. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh dominan guna menunjang kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Sebagai sarana pembanding bagi dunia ilmu pengetahuan dalam memperkaya informasi tentang pengaruh tingkat kedisiplinan dan motivasi, terhadap kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar.

2. Manfaat Praktis

   Memberikan sumbangan pemikiran bagi pemerintah daerah di Kota Blitar Propinsi Jawa Timur dalam upaya peningkatan kinerja aparat pemerintahan di masa mendatang. Serta memberikan sumbangan

pemikiran bagi pemerintahan pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Blitar khususnya dalam upaya peningkatan kinerjanya di masa datang.

3. Manfaat Penelitian

Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia serta pengembangannya di masa yang akan datang.