

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan dengan rekan kerja adalah hal mendasar. Tujuannya untuk bekerja sama menciptakan atau membentuk nilai dengan pemahaman bahwa nilai-nilai tersebut dapat dicapai secara efisien jika pegawai bekerja sama daripada bekerja secara individu. Kesuksesan perusahaan sebenarnya gabungan dari kesuksesan semua individu yang bergabung. Motivasi dapat mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin sesuai yang diinginkan oleh pimpinan, sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif di perusahaan. Susanty (2012) dan Erza (2011) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh pada disiplin kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja.

Motivasi dikembangkan dengan mempertimbangkan keinginan yang akan dicapai. Motivasi diciptakan, dikembangkan, juga ditingkatkan melalui faktor-faktor lain. Semakin kuat motivasi, semakin kuat usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi untuk meningkatkan moral pribadi sehingga pegawai dapat bekerja sama secara efisien dan teratur serta melakukan yang terbaik untuk mencapai kepuasan. Kebutuhan muncul ketika ada ketidakseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan batin adalah jenis kekuatan spiritual untuk mencapai tujuan.

Seperti yang dikatakan Hasibuan (2011), motivasi kerja berdampak positif bagi organisasi perusahaan, motivasi dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan

rasa tanggung jawab karyawan terhadap tanggung jawabnya sendiri. Kualitas kinerja pegawai dapat diukur dengan mengevaluasi pegawai.

Selain motivasi, pegawai juga dituntut disiplin dalam bekerja. Disiplin adalah perilaku kerja dari sikap mental yang terdapat pada seorang pegawai. Hal yang paling mempengaruhi disiplin kerja adalah adanya hubungan erat antara pegawai dengan pegawai lainnya dan daya saing sesama pegawai. Antara pegawai dengan atasan, hal ini secara positif mempengaruhi kepuasan kerja dan mengarah pada kinerja yang baik, sehingga dapat mencapai tujuan sesuai rencana. Disiplin adalah kinerja operasional paling penting dari SDM. Hal ini dikarenakan semakin tinggi kedisiplinan karyawan maka semakin baik pula kinerjanya.

Pegawai tetap juga banyak mendapat tunjangan apabila prestasi kerjanya bagus. Tunjangan merupakan jumlah uang yang diberikan atau dialokasikan secara teratur untuk tujuan tertentu. Dalam konteks anak, orang tua dapat memberikan manfaat yang bisa digunakan anak untuk menunjang kebutuhannya sendiri. Dalam industri konstruksi, tunjangan dapat berupa jumlah uang yang dialokasikan untuk item tertentu dalam suatu pekerjaan, sebagai bagian dari kontak keseluruhan.

Pihak pemberi manfaat biasanya berusaha mengontrol bagaimana atau kapan manfaat dapat digunakan oleh penerima, sehingga tujuan pemberian manfaat tersebut dapat tercapai. Misalnya tunjangan yang diberikan orang tua kepada anaknya agar bisa belajar manajemen uang dan jumlahnya bergantung pada pencapaian nilai rata-rata tertentu. Pihak yang memberikan manfaat biasanya menentukan penggunaan manfaat untuk memastikan bahwa manfaat tersebut benar-benar digunakan untuk tujuan yang dimaksudkan. Tunjangan bisa juga dalam

bentuk voucher yang hanya bisa ditukar di tempat tertentu, sehingga bisa dimonitor penggunaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DIKANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIDOARJO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi, disiplin kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai?
2. Apakah motivasi, disiplin kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai ?
3. Manakah diantara variabel motivasi, disiplin kerja dan tunjangan kinerja yang dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja pegawai.
2. Untuk mengetahui apakah motivasi, disiplin kerja dan tunjangan kinerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai.
3. Untuk mengetahui manakah diantara variabel motivasi, disiplin kerja dan tunjangan kinerja yang dominan mempengaruhi prestasi kerja pegawai.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi penulis
Memberi kesempatan bagi penulis untuk dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dibidang manajemen dan lingkungan kerja.

2. Bagi instansi

Diharapkan penelitian ini bisa memberikan saran yang baik bagi para pegawai dikantor Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo.

3. Bagi pihak lain

Diharapkan hasil dari penelitian ini bermanfaat dan dapat dijadikan informasi bagi peneliti lain dengan topik serupa.