

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Menurut birokrasi pemerintah di era reformasi seperti sekarang ini dalam meningkatkan pelayanan publik harus lebih profesional sebab pemerintah adalah pelayan masyarakat. Pemerintah tidak diadakan untuk melayani diri sendiri atau dilayani masyarakat akan tetapi untuk melayani masyarakat guna menciptakan kondisi yang memungkinkan untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi pencapaian tujuan bersama.

Peningkatan kinerja pegawai sangat dibutuhkan dalam penyelenggaraan pemerintahan. Oleh karena itu birokrasi pemerintah berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan proses kerja yang baik dan profesional. Kondisi tersebut juga berlaku bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo yang memiliki misi meningkatkan peran aktif Pemerintah Daerah dalam memajukan sistem pelayanan pendidikan dan kesehatan masyarakat, guna mendorong kualitas SDM yang handal, mempunyai kompetensi cukup, membangun jiwa bangsa melalui pemberdayaan pemuda dan olah raga yang bertaqwa, berbudaya, dan berkepribadian.

Visi dan Misi akan tercapai apabila organisasi mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Kondisi itu mendorong organisasi untuk mengidentifikasi faktor-faktor apa saja yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Sementara

itu dalam tataran akademis telah banyak penelitian untuk mengidentifikasi dan menguji faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2011) kinerja (*performance*) merupakan hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi kontribusi ekonomi.

Fisher dalam Tews, Michel, dan Ellingson (2013) menyatakan bahwa dukungan rekan kerja diartikan sebagai kualitas persahabatan atau kepedulian yang menyediakan jaminan emosional, instrumental, informasi yang dibutuhkan, serta memberikan bantuan untuk mengatasi situasi yang menekan ditempat kerja. Menurut Amarnah et al.(2010) rekan kerja menjadi sumber penting dari dukungan sosial di tempat kerja, terutama ketika pegawai menghadapi tugas yang memungkinkan untuk berinteraksi atau bekerjasama dengan rekan kerjanya

Seorang pegawai dalam kinerjanya membutuhkan motivasi untuk mendorong pencapaian hasil dari aktivitas yang dilakukan secara memuaskan. Pencapaian hasil maksimal dalam bekerja, sangat dominan dipengaruhi motivasi individu. Oleh karenanya motivasi yang tinggi dapat mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik. Motivasi merupakan salah satu faktor yang

mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Murty dan Hundiwinarsih (2012) menyatakan bahwa seorang pegawai yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang pegawai dengan motivasi rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya yang akan mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insentif. Pegawai bekerja dengan harapan memenuhi kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga ada perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, untuk memenuhi kebutuhan pegawai akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan yang dapat memotivasi para pegawai.

Gordon S. dalam bukunya Moenir (2010) disiplin dalam pengertian yang utuh adalah suatu kondisi dan sikap yang ada pada semua anggota organisasi yang tunduk dan taat pada aturan organisasi. Disiplin menurut Moenir adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang telah ditetapkan. Moenir berpendapat bahwa : "Dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan disiplin terdiri atas dua jenis disiplin, yaitu disiplin waktu dan disiplin perbuatan. Kedua jenis disiplin tersebut merupakan kesatuan yang tak dapat dipisahkan Serta saling mempengaruhi. Disiplin waktu tanpa disertai disiplin kerja tidak ada artinya, dengan kata lain tidak ada hasil sesuai dengan ketentuan organisasi. Sebaliknya disiplin kerja tanpa didasari

dengan disiplin waktu tidak ada manfaatnya. Oleh karena itu usaha pendisiplinan tidak dapat dilakukan separuh-separuh melainkan harus serentak kedua-duanya".

Wahyudi (2012) menyatakan bahwa semakin baik kedisiplinan seorang pegawai, maka akan menunjukkan kinerja yang baik pula. Menurut Nahumarury (2011) disiplin kerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Dalam hal ini, disiplin kerja menjadi hal yang penting untuk diteliti, karena pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan berdampak pada kinerja pegawai tersebut.

Kedisiplinan diartikan apabila para pegawai selalu datang dan pulang sesuai dengan peraturan, mampu bekerja dengan baik, menghargai norma sosial yang berlaku dalam lingkungan organisasi, mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dengan pembinaan kedisiplinan yang baik, maka moral kerja, kinerja, efisiensi dan efektivitas kerja pegawai akan meningkat, hal ini akan mempermudah organisasi, pegawai ataupun masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Penelitian ini dilaksanakan dengan objek penelitian adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo sejumlah 80 pegawai. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo dimana motivasi kerja pegawai cenderung

menurun, hal ini bisa dilihat masih terdapatnya pegawai yang kurang memiliki kesediaan untuk melaksanakan tugas, adanya pegawai yang kurang percaya diri dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan atasan serta tidak kreatif dalam melaksanakan tugasnya. Masih terdapat beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, serta adanya pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah, sehingga hal ini menjadi faktor yang menghambat peningkatan kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Dukungan Rekan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo?

4. Apakah dukungan rekan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis signifikansi pengaruh dukungan rekan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo
- b. Menganalisis signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo
- c. Menganalisis signifikansi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo
- d. Menganalisis signifikansi pengaruh dukungan rekan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo?

2. Manfaat Penelitian

- a. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia dan dapat digunakan sebagai referensi kajian pustaka bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian sejenis.

b. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan Dinas Pendidikan Kabupaten Ponorogo dalam meningkatkan kinerja pegawainya.