

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan memiliki visi dan misi yang berkaitan dengan tujuan perusahaan. Dalam mewujudkan tujuan yang diharapkan oleh suatu perusahaan, tentu perusahaan itu sendiri memiliki strategi untuk mengembangkan kinerjanya. Salah satu strategi yang umum dilakukan pada setiap perusahaan yaitu merekrut pegawai yang memiliki motivasi dan disiplin yang kuat untuk dapat menyumbangkan ide dan pikiran serta berkontribusi pada kemajuan perusahaan. sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian perusahaan tersebut. Apabila suatu perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut efektif.

Menurut Azwar (2000: 15) Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Edwin B Flippo (dalam malayu 2005: 143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Saat memasuki dunia kerja, secara natural pegawai memiliki niat untuk bekerja secara maksimal dan memberikan hasil yang terbaik dan dapat dikatakan bahwa semua pegawai memiliki

motivasi kerja yang cukup tinggi. Menurut Bangun (2012: 233), ada 5 faktor untuk pengukuran kinerja pegawai secara individu meliputi kuantitas hasil pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama.

Kuantitas hasil pekerjaan menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai baik individu maupun kelompok sebagai persyaratan dari standar pekerjaan itu sendiri. Dengan adanya kuantitas hasil pekerjaan, maka pegawai dituntut untuk dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target yang sudah ditentukan serta melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jumlah siklus aktifitas.

Kualitas hasil pekerjaan perlu dimiliki oleh setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan. Dalam memperoleh kualitas hasil pekerjaan itu sendiri, tentu sebuah perusahaan akan merekrut pegawai yang memenuhi persyaratan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pegawai juga dituntut untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang diharapkan. Dalam hal umum, pegawai akan dituntut melakukan pekerjaan sesuai dengan *operation manual* dan *inspection manual*. Jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya dalam bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Dengan begitu setiap pegawai akan bisa menghargai rekan kerja satu sama lain maupun bekerja sama dengan baik pula.

Ketepatan waktu juga perlu dimiliki oleh setiap pegawai karena ketepatan waktu ini sangat penting nilainya. Dengan bisa menghargai waktu, seorang pegawai akan dinilai bisa melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan tentunya akan sangat menghargai waktu.

Kehadiran dalam suatu pekerjaan juga dianggap penting karena dari sanalah seorang pegawai dinilai dengan banyaknya tingkat kehadiran, pegawai akan dinilai serius dalam bekerja. Kemampuan kerja sama antar pegawai pun menjadi hal yang sangat penting didalam dunia pekerjaan, karena perusahaan membutuhkan pegawai yang mampu untuk melakukan pekerjaan baik sendiri maupun beramai – ramai atau bekerja sama.

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Semarang merupakan Lembaga negara yang dibentuk berdasarkan undang – undang nomor 21 tahun 2011 yang berfungsi menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap keseluruhan kegiatan dalam sektor jasa keuangan baik di sektor perbankan, pasar modal, dan sektor jasa keuangan non-bank seperti asuransi, dana pensiun, lembaga pembiayaan, dan lembaga jasa keuangan lainnya. Dengan pembentukan OJK, maka lembaga ini diharapkan dapat mendukung kepentingan sektor jasa keuangan secara menyeluruh sehingga meningkatkan daya saing perekonomian. OJK dibentuk dan dilandasi dengan prinsip – prinsip tata kelola yang baik, yang meliputi independensi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, transparansi, dan kewajaran.

Pratiwi (2014) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Lun (2016) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Pranata (2014) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan yang diungkapkan oleh Mustika (2017) bahwa motivasi

kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN.

Berdasarkan latar belakang masalah dari kajian teori yang ada, maka dalam penelitian ini tertarik untuk meneliti variabel dependen yang berjudul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Semarang)”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan Semarang?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Otoritas Jasa Keuangan Semarang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah disebutkan, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Semarang, dilihat dari 5 faktor untuk pengukuran kinerja pegawai secara individu meliputi: kuantitas hasil pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama.

2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Otoritas Jasa Keuangan Semarang, dilihat dari 5 faktor untuk pengukuran kinerja pegawai secara individu meliputi: kuantitas hasil pekerjaan, kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan kerja sama.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan, baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu diantaranya:

1. Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan, sehingga dapat meningkatkan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dan kemampuan pegawai.

2. Praktis

a) Bagi Penulis

1. Menambah pengetahuan penulis tentang manajemen sumber daya manusia dan hubungan pelatihan terhadap kinerja dan kemampuan pegawai.
2. Untuk memenuhi syarat guna menyelesaikan studi akhir dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

b) Bagi pihak Kantor Otoritas Jasa Keuangan Semarang

1. Memberi masukan tentang hubungan motivasi terhadap kinerja dan kemampuan pegawai di perusahaan, sehingga dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam menyusun strategi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai.

c) Bagi Unisbank

1. Diharapkan dapat menambah bahan pustaka yang akan digunakan sebagai rujukan penelitian selanjutnya.

