

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik di dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Dalam organisasi terdapat 5 faktor yang harus dimanfaatkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kelima faktor tersebut adalah pertama *man* atau manusia, dalam hal ini adalah pegawai, kedua, *money* yaitu uang atau modal, ketiga, *machines* yang artinya mesin, keempat, *materials* yaitu alat, dan kelima, *methods* artinya cara atau prosedur kerja.

Dari semua faktor tersebut di atas sumber daya manusia merupakan tokoh sentral/vital dalam organisasi maupun perusahaan. Di dalam suatu bank atau perusahaan, pegawai harus memiliki kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional untuk meningkatkan kinerjanya. Intelektual merupakan kumpulan sistematis dari kemampuan untuk berpikir dan bertindak secara terarah serta mengolah informasi secara efektif. Tetapi saat ini kinerja seorang pegawai bukan hanya di tunjang oleh kemampuan intelektual namun

juga didukung oleh kemampuan pengendalian emosi dalam berhubungan dengan seseorang.

Mengingat setiap manusia memiliki motif, emosi, aspirasi, serta kepentingan yang berbeda-beda seringkali upaya manajemen dalam menggerakkan orang lain mendapatkan berbagai hambatan dan kesulitan. Keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Istilah manajemen sumber daya manusia (*Human Resource Management (HRM)*) adalah desain dan penerapan sistem formal dalam organisasi untuk menjamin penggunaan keahlian sumber daya manusia yang efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.<sup>1</sup>

Departemen sumber daya manusia di perusahaan-perusahaan saat ini tidak hanya menyokong tujuan-tujuan strategis tetapi juga secara aktif berusaha mengejar rencana rutin dan terpadu dalam memajukan kinerja organisasi. Penelitian telah menemukan bahwa manajemen sumber daya manusia yang efektif memberikan dampak positif terhadap kinerja strategis termasuk produktivitas pegawai yang lebih tinggi

Menurut Sudarmanto kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas-aktivitas selama periode waktu tertentu. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Oleh karena itu, kinerja bukan hanya menyangkut karakteristik pribadi yang

---

<sup>1</sup>Richard L. Darf, *Era Baru Manajemen Ed. 9* (Jakarta: Salemba Empat, 2012), hlm, 96

ditujukan oleh seseorang, melainkan hasil kerja yang telah dan akan dilakukan oleh seseorang.

Lewa dan Subowo, menyatakan bahwa kinerja pegawai/karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai/karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi akan susah atau bahkan tidak dapat tercapai bila karyawannya bekerja tidak memiliki kinerja yang baik sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Motivasi kerja dimiliki oleh setiap manusia, tetapi ada sebagian orang yang lebih giat bekerja dari pada orang lain. Kebanyakan orang mau bekerja lebih keras jika tidak menemui hambatan dalam merealisasikan apa yang diharapkan. Selama dorongan kerja itu kuat, semakin besar peluang individu untuk lebih konsisten pada tujuan kerja. Pegawai agar mau bekerja pada umumnya harus mempunyai motivasi. Menurut Hadari Nawawi motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.<sup>2</sup>

Aturan-aturan dari Rabb Yang Maha Mengetahui lagi Maha Bijakasana ini mengandung penjelasan bahwa Islam mendorong agar manusia

---

<sup>2</sup>Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: UGM, 2000), hlm. 87

berkerja dan mencintai pekerjaan dengan berbagai macam profesi yang dibolehkan, sebagai upaya untuk menjaga jiwa dan memakmurkan alam ini.<sup>3</sup>

Firman Allah dalam Q.S Al-Jumu'ah/62:10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ  
كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung”.<sup>4</sup>

Dengan demikian seorang muslim tidak dibenarkan bersikap *fatalistis* (bersikap menunggu tanpa berusaha). Sebab faham *fatalistime* adalah jalan yang negatif dalam kehidupan. Islam hanya mengenal konsep tawakkal kepada Allah. Tawakkal kepada Allah bearti mendayagunakan seluruh potensi untuk memikirkan keselamatan, mempertimbangkan berbagai alternative, dan memilih yang terbaik untuk diimplementasikan.

Dorongan kerja menurut sistem ekonomi Islam, yaitu yang pertama, seorang muslim diperbolehkan bekerja keras untuk meraih imbalan atau penghargaan (*reward*): gaji, kedudukan, karier, yang kedua diperbolehkan juga bekerja keras karena khawatir terhadap hukuman (*punishment*) yang akan diterima: penghasilan kurang, karier terlambat, jabatan turun,

---

<sup>3</sup>Ahmad bin ‘Abdulrazaq ad-Duwaisy, *Fatwa-Fatwa Jual Beli oleh Ulama-Ulama Besar Terkemuka* (Bogor: Pustaka Imam Asy-Syafi’i, 2005), hlm. xi

<sup>4</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur’an dan Terjemahannya* (Jakarta: CV. Darus Sunnah, 2000), hlm. 555

semuanya diperbolehkan selama dilakukan sesuai syariah dan motivasi utamanya adalah ibadah.

Selain faktor motivasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, faktor disiplin kerja juga dapat mempengaruhi. Fenomena yang ada disekitar kita menunjukkan bahwa adanya pegawai yang masuk kerja tidak sesuai peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat. Itu berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja. Menurut Hasibuan, faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus terhadap produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, bila tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik. Penegakkan disiplin yang terlalu tinggi bisa memicu stres kerja karyawan atau bisa juga memicu motivasi karyawan karena beberapa karyawan cenderung malas bekerja bila tidak ada penegakkan disiplin yang tegas.<sup>5</sup>

Dalam Undang-undang RI No. 25 Tahun 2005 tentang perkoperasian, bahwa koperasi didefinisikan sebagai badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiataannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasarkan atas asas kekeluargaan.

Koperasi sebagai alat pendemokrasian ekonomi nasional yang dilaksanakan dalam rangka politik umum perjuangan ekonomi bangsa Indonesia. Koperasi Indonesia menjamin hak-hak individu serta memegang

---

<sup>5</sup>Malayu P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004), hlm. 20

teguh asas-asaa demokrasi. Demokrasi ini tampak pada rapat anggota yang merupakan kekuasaan tertinggi di dalam tata kehidupan koperasi. Koperasi mendasarkan gerakan pada aktivitas ekonomi dengan tidak meninggalkan asas kekeluargaan.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan, sebagai salah satu unsur dinas teknis daerah yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada pemerintah daerah yakni Gubernur Kalimantan Selatan, mempunyai tanggung jawab dalam mewujudkan siklus manajemen pembangunan perkoperasian yang teratur secara bersinambungan, terinci, terukur serta dapat dipertanggung jawabkan sesuai norma atau ketentuan yang berlaku.

Keberadaan Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan di bentuk berdasarkan keputusan Gubernur Kalimantan Selatan Nomor: 016 Tahun 2011 tentang tugas dan pokok, fungsi dan tata kerja Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan sebagai lembaga yang bergerak dibidang ekonomi tentunya tidak lepas dari masalah-masalah yang dihadapi dalam menjalankan roda organisasinya yang dipengaruhi perkembangan, pertumbuhan dan pola hidup masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terkait apakah ada pengaruh motivasi dan

disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis akan menyusun sebuah karya tulis ilmiah yang dituangkan dalam bentuk skripsi sementara dengan judul: **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.**

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk mengarahkan dan mempermudah penelitian, maka penulis merumuskan permasalahan yang diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Selaras dengan rumusan masalah penelitian di atas, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis sehingga melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

#### **D. Signifikansi Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat yaitu:

1. Aspek teoritis (keilmuan). Menambah wawasan serta pengetahuan seputar permasalahan yang diteliti. Baik bagi peneliti sendiri maupun pihak lain yang ingin mengetahui lebih jauh pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.
2. Aspek praktis (guna laksana). Menjadi bahan informasi bagi pihak-pihak yang terkait terutama Dinas Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan dalam mengambil kebijakan tentang motivasi dan disiplin kerja pegawai.
3. Sebagai khazanah ilmu pengetahuan dan literatur bagi perpustakaan UIN Antasati Banjarmasin pada umumnya, dan perpustakaan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam pada khususnya, serta pihak-pihak yang berkepentingan pada penelitian ini.

#### **E. Definisi Operasional**

Agar lebih memperjelas maksud dari judul di atas, dan untuk menghindari penafsiran yang keliru dalam memahaminya, maka perlu adanya



batasan istilah sebagai pegangan dan agar lebih terarahnya dalam kajian lebih lanjut sebagai berikut:

1. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>6</sup>
2. Motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.<sup>7</sup>
3. Kinerja adalah suatu yang ingin dicapai. Kemampuan kerja atau prestasi yang diperlihatkan.<sup>8</sup> Yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini ialah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas dibebankan yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu yang digunakan.
4. Pegawai adalah orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya). Yang dimaksud pegawai dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan setiap warga negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 193

<sup>7</sup>*Ibid*, hlm. 143

<sup>8</sup>Umi Chulsum dan Windy Novia, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Surabaya: Khasiko, 2006), hlm. 207

<sup>9</sup>Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang "Pokok-Pokok Kepegawaian"

## F. Kajian Pustaka

Setelah peneliti mencari berupa karya ilmiah (skripsi) yang ada di perpustakaan UIN Antasari Banjarmasin, peneliti menemukan pembahasan hal yang serupa, namun juga beberapa skripsi yang mengangkat pembahasan yang hampir berkaitan dengan hal yang diteliti oleh peneliti.

Pertama, penelitian M. Iqbal Saufan Najib (1031151178) mahasiswa IAIN Antasari Banjarmasin jurusan Ekonomi Syariah dengan judul skripsi “Hubungan Pemberian Insentif dengan Kinerja Karyawan PT. Intan Cempaka Tours & Travel Center Banjarbaru”. Pada penelitian ini membahas bagaimana hubungan pemberian insentif dengan kinerja karyawan, bagaimana kinerja karyawan, dan bagaimana pemberian insentif karyawan pada PT. Intan Cempaka Tours & Travel Center Banjarbaru.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas mengenai kinerja karyawan/pegawai. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel independent (X) yang diteliti, dan tempat penelitiannya serta jumlah sampel yang diambil. Dimana ada 2 variabel yang penulis teliti masing-masing variabel tersebut antara lain, motivasi ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ), sedangkan lokasi penelitiannya bertempat di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

Kedua, penelitian Endang Astuti (0901160146) mahasiswa IAIN Antasari Banjarmasin jurusan Perbankan Syariah dengan judul skripsi “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai dalam memberikan Pelayanan

yang Optimal Kepada Nasabah pada PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin”. Pada skripsi ini membahas apakah faktor individu, organisasi dan psikologis berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin serta dari ketiga faktor tersebut manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Bank Muamalat Indonesia Cabang Banjarmasin.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas mengenai kinerja karyawan/pegawai dan menggunakan analisis regresi linear berganda. Sedangkan, perbedaannya terletak pada variabel independent (X) yang diteliti, dan tempat penelitiannya serta jumlah sampel yang diambil. Dimana ada 2 variabel yang penulis teliti masing-masing variabel tersebut antara lain, motivasi ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ), sedangkan lokasi penelitiannya bertempat di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

Ketiga, penelitian Basuki (0801158947) mahasiswa IAIN Antasari Banjarmasin jurusan Ekonomi Syariah dengan judul skripsi “ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Industri Amplang Mia Lestari Pemurus Dalam Kecamatan Banjarmasin Selatan”. Pada penelitian ini membahas bagaimana motivasi kerja karyawan, bagaimana kinerja karyawan, dan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Industri Amplang Mia Lestari.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang ditulis oleh penulis sama-sama membahas mengenai kinerja karyawan/pegawai dan

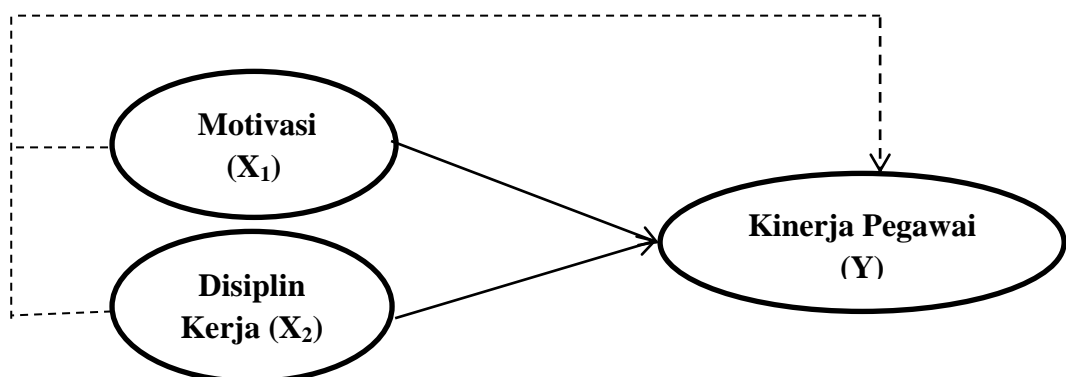
variabel motivasi kerja. Sedangkan, perbedaannya terletak pada variabel independent ( $x$ ) yang diteliti, dan tempat penelitiannya serta jumlah sampel yang diambil. Dimana ada 2 variabel yang penulis teliti masing-masing variabel tersebut antara lain, motivasi ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ), sedangkan lokasi penelitiannya bertempat di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

### G. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) yang dilambangkan dengan huruf Y, dan motivasi ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas (*independent variabel*) yang dilambangkan dengan huruf X.

Untuk lebih jelasnya tentang kerangka dasar penelitian tersebut, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 1.1 kerangka pemikiran



Sumber: Diolah 2017

KET: —————> : berpengaruh secara parsial

- - - - -> : berpengaruh secara simultan

Dilihat dari kerangka pemikiran diatas dapat dijelaskan bahwa motivasi dan disiplin kerja bersama-sama maupun secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi, akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan berusaha secara maksimal. Sebaliknya, motivasi yang rendah akan membuat kinerja pegawai tidak maksimal. Sedangkan dengan variabel disiplin kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya. Dengan demikian, tinggi rendahnya motivasi dan disiplin kerja akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.<sup>10</sup>

## H. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara kemungkinan benar atau juga kemungkinan salah. Hipotesis tersebut akan ditolak jika ternyata salah, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkan.<sup>11</sup>

Oleh karena itu, penulis akan mengajukan hipotesis berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, sebagai berikut:

Hipotesis 1:

H<sub>a</sub>: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

---

<sup>10</sup>Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariah,, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Peubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi* (Bandung: CV. ALFABETA, 2016), cet.1 hlm. 205

<sup>11</sup>Suharsimi Arikanto, *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktek* (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2010) cet. 14 hlm. 110

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

#### Hipotesis II

$H_a$ : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

$H_0$ : Tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.

### **I. Sistematika Penulisan**

Penyusunan skripsi yang dilakukan ini terdiri dari 5 (lima) bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I adalah pendahuluan, yaitu terdiri dari latar belakang masalah. Agar peneliti menjadi terarah maka dibuatlah rumusan masalah. Dan terhindar dari kesalahpahaman penelitian penulis, maka dibuat definisi operasional. Untuk dapat mengetahui manfaat dari penelitian yang dilakukan maka dirumuskan kedalam signifikansi penelitian dan kajian pustaka diperlukan untuk menghindari permasalahan yang sama dengan penelitian sebelumnya. Maka disusunlah sistematika penulisan.

Bab II merupakan landasan teori yang menguraikan tentang 1. pengertian kinerja, penilaian kinerja dan hambatan penilaian kinerja serta

indikator kinerja, dan kinerja menurut Islam 2. Pengertian motivasi, tujuan dan jenis-jenis motivasi, teori motivasi dan motivasi menurut Islam, 3. Pengertian disiplin kerja, bentuk-bentuk disiplin kerja, sanksi pelanggaran kerja dan disiplin kerja menurut Islam.

Bab III merupakan metode penelitian terdiri dari jenis, sifat dan lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik pengolahan dan analisis data serta tahapan penelitian, hal ini dibuat agar penelitian ini sistematis sesuai dengan prosedur penelitian.

Bab IV adalah laporan hasil penelitian, yang menguraikan dengan jelas data hasil penelitian di lapangan, yaitu terdiri dari: identitas responden yang memuat tentang data dari responden yang menjadi sumber data, dan berupa uraian tentang permasalahan yang diteliti sesuai dengan kondisi objektif dilokasi penelitian dalam bentuk wawancara.

Bab V adalah bab terakhir sebagai penutup. Dalam hal ini penulis memberikan kesimpulan pada hasil penelitian dan dikemukakan juga beberapa saran yang diperlukan.