

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, instansi/organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi dengan sumber daya manusia yang berkualitas diharapkan akan mampu memberikan kontribusi yang baik untuk kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pegawai mempunyai peranan penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, oleh karena itu pemanfaatan pegawai selaku sumber daya manusia harus dioptimalkan. Pegawai yang belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tuntutan organisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai maupun organisasi itu sendiri. Efektivitas dan efisiensi dalam bekerja sangat dibutuhkan dalam organisasi. Efektivitas hasil kerja yaitu penyelesaian kerja yang tepat sasaran serta efisiensi yaitu pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Mengingat keberadaan manusia (tenaga kerja) dalam organisasi sangat penting, maka setiap organisasi banyak yang berlomba-lomba memberdayakan potensi pegawainya guna mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang dicapai karyawan pada akhirnya akan memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Beberapa faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja pegawai adalah disiplin dan motivasi kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan

Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai hasil kerja secara memuaskan, diperlukan sikap kedisiplinan dan motivasi kerja yang tinggi terhadap pekerjaan. Dengan adanya disiplin kerja dan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan merasa bertanggungjawab dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga pada akhirnya dapat mendorong pegawai untuk mencapai tingginya kinerja. Kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas, kuantitas, dan waktu penyelesaian pekerjaan.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. Hal ini diartikan dengan adanya motivasi berprestasi pegawai diharapkan menyukai tantangan dan mampu memecahkan permasalahan dalam pekerjaannya dengan lebih baik yang pada akhirnya dapat mendukung tercapainya kinerja secara memuaskan.

Kantor Pelayanan Pajak Pratama Langsa merupakan instansi yang melayani kegiatan yang berkaitan dengan perpajakan. Dari wawancara awal terhadap beberapa pegawai, mereka berpendapat bahwa masih terdapat beberapa pegawai kurang disiplin dalam memanfaatkan waktu kerja sehingga sering menunda-nunda pekerjaan dan kebiasaan datang terlambat. Dalam hal ini memang dibutuhkan ketegasan atasan untuk memberikan sanksi yang tegas untuk pegawai yang kurang disiplin. Selain itu mereka juga berpendapat kreativitas dan kemandirian dari

beberapa pegawai yang masih kurang sehingga motivasi dalam bekerja pun tidak maksimal. Untuk mencapai kinerja yang memuaskan perlu didukung motivasi kerja. Pemimpin dalam hal ini perlu memberi kesempatan kepada bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di instansi. Kondisi lingkungan kerja juga menjadi kendala bagi pegawai untuk membuat mereka termotivasi. Hal lain yang terkait dengan motivasi kerja adalah kurangnya rasa saling memotivasi antar pegawai karena pada umumnya setiap pegawai sibuk dengan pekerjaannya masing-masing.

Kinerja para pegawai di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Langsa tentu menjadi prioritas untuk mencapai kinerja yang sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang meliputi pengadministrasian dokumen dan berkas pajak, melaksanakan penyuluhan perpajakan, pelaksanaan pemeriksaan pajak dan pelaksanaan konsultasi perpajakan.

Kedisiplinan pada dasarnya kesadaran seseorang untuk menaati peraturan dan sabar akan tugas tanggung jawabnya tanpa adanya paksaan. Kedisiplinan bukan hanya sekedar indikasi adanya semangat dan kegairahan kerja, melainkan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan instansi. Untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman, tetapi harus diimbangi dengan tingkat kesejahteraan yang memadai.

Dari uraian di atas maka peneliti merasa tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut ke dalam suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Langsa”**.

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian di atas maka rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Langsa?
2. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Langsa?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Langsa.
2. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Langsa.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Pelayanan Pajak Pratama Langsa, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.
2. Bagi pihak lain, hasil penelitian ini dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.