

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi menyadari bahwa berhasilnya suatu organisasi di masa depan bergantung pada faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka untuk organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi, baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintah. Sumber daya manusia memiliki peran dalam menentukan maju atau berkembangnya suatu organisasi. Apabila tingkat kinerja seseorang disuatu organisasi itu tinggi maka semakin bagus pula kualitas dari masing-masing pegawainya namun, apabila kinerja seseorang itu rendah maka kualitas pegawainya juga buruk (Febrika & Tri Harsini, 2021). Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai suatu tujuan selain sangat ditentukan oleh mutu profesionalitas juga ditentukan oleh disiplin para anggotanya.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Kepegawaian, (2021) menjelaskan bahwa disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan. Apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Kedisiplinan merupakan fungsi

operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Menurut Sutrisno (2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai antara lain besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pedoman, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pemberian motivasi, dan pengawasan pimpinan.

Edison et al., (2019) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah tindakan seseorang yang dapat memberikan pengaruh kepada orang lain supaya dapat diajak bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan peranan penting dalam menjalankan disiplin kerja pegawai dalam sebuah organisasi. Seorang pemimpin haruslah bertindak tegas dan menegakkan aturan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Umami et al., (2021) dan Rahmi et al., (2020), berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizal & Radiman (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Motivasi juga berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2016) motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi sering kali diartikan sebagai pendorong perilaku disiplin seseorang, sehingga motivasi dapat dikatakan berpengaruh

signifikan terhadap disiplin kerja Putra et al., (2019) dan Agustia & Muchtar (2021). Namun berbeda dengan penelitian Meldiana et al., (2021) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja.

Selain faktor kepemimpinan dan motivasi, faktor *reward* juga mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai. Menurut Kadarisman (2012) *reward* merupakan apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Diharapkan dengan adanya pemberian *reward* akan ada perbaikan dan perkembangan dalam dunia kerja yang secara otomatis memajukan organisasi terkait. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang menyatakan *reward* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Arianto & Setiyowati, (2020) dan Kasmawati et al., (2021). Namun ada pula yang mengatakan bahwa *reward* tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja berdasarkan penelitian Lia Yulianda (2019).

Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta merupakan organisasi pemerintah yang bertanggung jawab dalam pelaksanaan pengawasan dan pelayanan di bidang kepabean dan cukai dalam daerah wewenangnya berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sistem kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala kantor bea dan cukai memberikan kebebasan kepada setiap pegawai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki melalui program pelatihan dalam hal peningkatan disiplin kerja. Dengan adanya motivasi menjadikan

sebuah dorongan untuk mencapai suatu tujuan organisasi sehingga para pegawai menjadi lebih disiplin. Dengan adanya pemberian *reward* para pegawai menjadi lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehingga menjadi salah satu faktor pendorong peningkatan disiplin kerja.

Dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaan yang ditugaskan maka Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B harus mempertimbangkan tingkat disiplin kerja para pegawainya yang dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi, dan *reward*. Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan *Reward* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Type Madya Pabean B Yogyakarta”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta?
2. Apakah motivasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta?

3. Apakah *reward* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta?

C. Batasan Masalah

1. Responden yang diteliti yaitu pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta yang memiliki masa kerja minimal 2 tahun.
2. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2023

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh *reward* terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi STIM YKPN
Sebagai bahan referensi dan pembelajaran untuk peneliti selanjutnya.
2. Bagi Instansi

Memberikan informasi kepada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Yogyakarta dalam hal peningkatan disiplin kerja.

3. Bagi peneliti

Dapat menambah ilmu dan wawasan dalam hal penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia. Diharapkan peneliti mampu menerapkan teori yang ada didalam penelitian dalam dunia kerja.