

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

1.1.1 Profil Umum Sekretariat Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua

Sekretariat bagian pengadaan barang dan jasa merupakan pengelolaan layanan untuk memfasilitasi pelaksanaan pengadaan barang/jasa di Kabupaten Mimika Papua dibawah organisasi peringkat daerah (OPD). Berdasarkan perubahan atas peraturan daerah Kabupaten Mimika Papua Nomor 31 Tahun 2010 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja sekretariat daerah Kabupaten Mimika bahwa, untuk meningkatkan dan memaksimalkan pelayanan serta pelaksanaan tugas dan fungsi Pemerintah Kabupaten Mimika kepada masyarakat, maka perlu dilakukan pemekaran struktur yaitu dengan membentuk Sekretariat Pengadaan Barang dan Jasa. Selain memfasilitasi dalam melaksanakan pengadaan barang/jasa, Sekretariat Kabupaten Mimika Papua juga melayani registrasi penyedia barang dan jasa yang berdomisili di wilayah kerja Layanan Pengadaan Secara Elektronik yang bersangkutan.

Dasar hukum pembentukan sekretariat daerah pada bagian pengadaan barang dan jasa adalah dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah sebagai dasar penyusunan perangkat daerah dalam bentuk suatu organisasi adalah adanya urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah, yang terdiri dari urusan wajib dan urusan pilihan, namun tidak berarti bahwa setiap penanganan urusan pemerintahan harus dibentuk ke dalam organisasi tersendiri, maka dalam implementasi kelembagaan setidaknya terwadahi fungsi-fungsi pemerintahan tersebut pada masing-masing tingkat pemerintahan.

1.1.2 Logo Organisasi

Adapun Logo Sekretariat Bagian engadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua adalah sebagai berikut.



Gambar 1.1 Logo Sekretariat Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua

Sumber : Data Internal Sekretariat Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua

1.1.3 Visi dan Misi

Sekretariat Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua memiliki Visi dan Misi sebagai berikut:

a. Visi

“Terwujudnya Sekretariat Daerah Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagai Penggerak Utama dalam Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah untuk mewujudkan Indonesia Maju, Berdaulat, Mandiri, dan Berkepribadian Berlandaskan Gotong Royong.”

b. Misi

Untuk mencapai visi tersebut dirumuskan ke dalam 3 (tiga) misi, yaitu:

- 1) Menerapkan kebijakan pengadaan yang responsif dan mendorong kemandirian bangsa sesuai dengan kemajuan teknologi
- 2) Mengembangkan proses pengadaan barang dan jasa melalui pengelolaan pengadaan SDM yang adaptif
- 3) Meningkatkan akuntabilitas PBJ.

1.1.4 Struktur Organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua

Struktur Organisasi Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua adalah sebagai berikut:



Gambar 1.2 Struktur Organisasi

Sumber : Data internal Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua

1.2 Latar Belakang Penelitian

Di era modern seperti sekarang ini, penggunaan teknologi digital terus dikembangkan dan diimplementasikan oleh sebagian besar organisasi atau perusahaan dalam menghadapi persaingan dan tuntutan zaman. Hal tersebut dilakukan misalnya oleh lembaga atau instansi pemerintahan pada sektor pengadaan barang/jasa dengan beberapa tujuan seperti: meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, memperbaiki tingkat efisiensi proses pengadaan, mendukung proses monitoring dan audit, serta memenuhi kebutuhan akses informasi yang *real time* guna mewujudkan *clean and good government* (Diskominfo.go.id, 2022).

Organisasi atau perusahaan harus memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki, salah satunya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang dinilai paling berpengaruh dalam sebuah organisasi. Dikatakan demikian sebab, secanggih apapun peralatan dan teknologi yang dimiliki sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan satu - satunya sumber daya yang memiliki kecerdasan akal dan intelegensi dalam menggerakkan seluruh sumber daya dalam

sebuah organisasi untuk mencapai tujuan - tujuannya. Hal tersebut sebagaimana yang diungkapkan Hasibuan (2016) bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Lebih jauh, sumber daya manusia dapat menjadi sebuah tolok ukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan melalui kinerja yang diberikan sebagai individu atau karyawan.

Memiliki karyawan dengan kinerja terbaik merupakan dambaan bagi setiap organisasi atau perusahaan, sebab hal tersebut merupakan modal berharga bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Namun pada kenyataannya, mengelola karyawan bukanlah hal yang mudah. Maka dari itu berbagai upaya dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu dari sekian banyak cara yang dapat dilakukan adalah dengan memberikan motivasi kerja. Hasibuan (2016:4) menjelaskan bahwa motivasi pada dasarnya merupakan dorongan yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai tujuan. Adapun Madyarti (2021) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa motivasi menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang, termasuk perilaku kerja karyawan. Pentingnya meningkatkan motivasi kerja karena merupakan hal yang akan menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku karyawan agar mampu bekerja dengan giat dan ambisius mencapai hasil yang optimal. Lebih jauh, motivasi menjadi semakin penting ketika pimpinan membagikan pekerjaan kepada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Selain motivasi kerja, aspek lain yang juga penting untuk meningkatkan kinerja karyawan yang diharapkan oleh suatu organisasi yaitu kedisiplinan. Suatu organisasi atau perusahaan akan mencapai performa terbaiknya jika setiap karyawan mampu menjaga kedisiplinan mereka dengan baik. Untuk itu, perlu peran atasan atau manajer dalam mewujudkan hal tersebut sebagaimana yang dijelaskan oleh Veithzal (2017:599) bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang dapat di gunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pernyataan tersebut sejalan dengan pernyataan Mahyanaila (2016) yang menjelaskan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau nilai yang

berlaku dalam organisasi. Organisasi yang senantiasa menjaga dan memelihara kedisiplinan dalam lingkungan kerjanya, akan lebih dekat menuju tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya bergantung pada sarana, prasarana yang lengkap, dan teknologi canggih yang dimiliki saja, namun hasilnya akan jelas terlihat ketika peran manusia (karyawan) mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan arahan dan peraturan yang berlaku melalui motivasi yang diberikan dan kedisiplinan dalam bekerja. Sehingga jelas apa yang disampaikan oleh Rumpak (2016) bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan kepadanya. Karyawan dengan kinerja yang tinggi akan memberikan hasil kerja yang tinggi pula dan sebaliknya.

Begitupun pada lingkungan kerja Kabupaten Mimika Papua bagian Pengadaan Barang dan Jasa, dalam membantu mewujudkan penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*), maka diperlukan kinerja yang optimal pula dari seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan sebagai bentuk dedikasi dan pengabdian terhadap masyarakat luas. Kinerja yang tinggi tentunya berhubungan dengan bagaimana motivasi yang diberikan dan disiplin yang diterapkan pemimpin atau atasannya sebagaimana telah banyak teori menjelaskan hal tersebut.

Karyawan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa memiliki peran penting dalam pelaksanaan pembangunan dan peningkatan pelayanan terhadap publik. Berbagai inovasi pun dilakukan, misalnya dengan meluncurkan pengadaan barang dan jasa dengan sistem yang transparan, hingga peningkatan kualitas sumber daya manusia dilakukan sebagai pengelola sistem tersebut dengan persyaratan yang harus dipenuhi seperti sertifikasi yang wajib dimiliki oleh operator pengadaan barang dan jasa. Hal tersebut dilakukan agar pengadaan pemerintah lebih efisien, efektif, terbuka, dan akuntabel.

Meskipun sudah banyak perubahan dilakukan untuk mendorong perbaikan pengadaan pemerintah, namun pada kenyataannya Pengadaan Barang dan Jasa (PBJ) masih menjadi sektor yang rawan dikorupsi. Karena berdasarkan data Indonesia *Corruption Watch* (ICW), pada tahun 2016, 2017, 2018, dan 2019, rata - rata sebesar 40% kasus korupsi terjadi setiap tahun terkait dengan pengadaan barang dan jasa tersebut. Bahkan pada 2019 jumlahnya mencapai 64%. Melihat fakta tersebut, tentunya banyak faktor yang menyebabkan terjadinya korupsi di sektor pengadaan barang dan jasa, dan diantara faktor penting yang tidak dapat diabaikan adalah masih kurangnya transparansi

informasi pengadaan dan partisipasi publik dalam pengawasan pengadaan barang dan jasa (antikorupsi.org, 2022).

Seluruh pemangku kepentingan dalam Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua tentunya berkomitmen bersama Pemerintah dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan transparan. Sehingga upaya demikian menegaskan bahwa setiap karyawan harus memberikan kinerja yang maksimal dalam organisasi tersebut. Sejak dibentuk tahun 2014 hingga sekarang, Sekretariat Daerah Kabupaten Mimika Papua telah banyak terlibat dalam melakukan pengadaan barang dan jasa. Untuk melihat bagaimana capaian kinerja karyawan yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mimika Papua, penulis mencoba memaparkan data pada tabel 1.1 sebagai berikut.

Adapun kriteria hasil evaluasi kinerja karyawan dibagi menjadi 4 kategori yaitu:

Kategori A: Sangat Baik

Kategori B: Baik

Kategori C: Cukup

Kategori D: Kurang

Tabel 1.1
Rekapitulasi Hasil Evaluasi Kinerja Karyawan Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mimika Papua Periode 2018 - 2020

| Nilai Kerja Individu (NKI) | | | | | |
|-----------------------------------|------------------------|----------------------------|---------------------|----------------------|-----------------------|
| Periode | Jumlah Karyawan | A (Sangat Baik) | B (Baik) | C (Cukup) | D (Kurang) |
| Target Kinerja Karyawan | | 45% | 40% | 10% | 5% |
| Tahun 2018 | 74 | 29 | 41 | 4 | 0 |
| Tahun 2019 | 78 | 24 | 48 | 6 | 0 |

| | | | | | |
|-----------------------|----|----|----|---|---|
| Tahun 2020 | 79 | 22 | 51 | 5 | 1 |
|-----------------------|----|----|----|---|---|

Sumber : Data Internal Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten
Mimika Papua, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, hasil rekapitulasi penilaian kinerja tahun 2018 menunjukkan bahwa sebanyak 29 karyawan mendapatkan penilaian kinerja kategori A (sangat baik), kemudian sebanyak 41 karyawan mendapatkan penilaian kinerja kategori B (baik), lalu sebanyak 4 karyawan mendapatkan penilaian kinerja kategori C (cukup), sedangkan tidak ada karyawan yang mendapatkan penilaian kategori D (kurang). Kemudian tahun berikutnya, sebanyak 24 karyawan mendapatkan penilaian kinerja kategori A (sangat baik), adapun sebanyak 48 karyawan mendapatkan penilaian kinerja kategori B (baik), lalu sebanyak 6 karyawan mendapatkan penilaian pada kategori C (cukup), sedangkan tidak ada karyawan yang mendapatkan kategori D (kurang). Hasil rekapitulasi penilaian kinerja tahun 2020 menunjukkan bahwa sebanyak 22 karyawan mendapatkan penilaian kinerja kategori A (sangat baik), kemudian sebanyak 51 karyawan mendapatkan penilaian kinerja kategori B (baik), lalu sebanyak 5 karyawan mendapatkan penilaian pada kategori C (cukup), adapun 1 orang karyawan lainnya mendapatkan penilaian kategori D (kurang). Jika dilihat dari tabel hasil rekapitulasi penilaian kerja karyawan di atas dapat dikatakan bahwa penilaian kerja sudah masuk dalam kategori baik dengan memenuhi target dari penilaian kerja karyawan itu sendiri.

Hasil data rekapitulasi tersebut menunjukkan pula bahwa karyawan pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua terus mengalami penurunan kinerja dalam 3 tahun terakhir. Hal tersebut dapat dilihat misalnya dari sebanyak 29 karyawan yang mendapatkan predikat A (sangat baik) pada tahun 2018, menurun menjadi sebanyak 24 karyawan pada tahun 2019, dan 22 karyawan pada tahun 2020. Kemudian kenaikan kinerja karyawan dengan predikat B (baik) meningkat sebanyak 7 karyawan pada tahun 2019, dan 3 karyawan pada tahun 2020. Hal tersebut diikuti pula dengan peningkatan penilaian kinerja karyawan dengan predikat C (cukup) menjadi sebanyak 2 karyawan pada tahun 2019, kemudian menurun sebanyak 1 karyawan pada tahun 2020. Sedangkan penilaian kinerja dengan kategori D (kurang) terjadi pada tahun 2020 dengan karyawan sebanyak 1 orang.

Selain gambaran mengenai hasil kinerja karyawan yang mengalami penurunan selama 3 tahun terakhir, adapula data absensi karyawan yang penulis himpun untuk mendukung penelitian yang dilakukan pada tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mimika Papua (Juli - Desember 2021)

| Bulan | Hari Kerja dalam 1 bulan | Absensi | | | Jumlah Karyawan Absen (%) | Total Karyawan |
|-----------|--------------------------|---------|-------|------------------|---------------------------|----------------|
| | | Izin | Sakit | Tanpa Keterangan | | |
| Juli | 21 | 6 | 3 | - | 0,53% | 80 |
| Agustus | 20 | 4 | 2 | - | 0,37% | |
| September | 22 | 5 | 1 | 1 | 0,39% | |
| Oktober | 20 | 5 | 3 | - | 0,50% | |
| November | 22 | 7 | 5 | 4 | 0,90% | |
| Desember | 23 | 8 | 7 | 4 | 1,03% | |

Sumber: Data Internal Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, diketahui bahwa dalam kurun waktu enam bulan terhitung dari bulan Juli hingga Desember 2021, terdapat fluktuasi absen atau ketidakhadiran yang dilakukan oleh karyawan. Dari sebanyak 80 karyawan, pada bulan Juli terdapat sebanyak 9 karyawan yang absen atau sebesar 0,53%, bulan Agustus terjadi penurunan menjadi 6 karyawan atau sebesar 0,37%. Kemudian pada bulan September tingkat absensi kembali mengalami kenaikan menjadi sebanyak 7 karyawan atau sebesar 0,39%, tingkat absensi kembali naik tidak begitu signifikan pada bulan Oktober sebanyak 8 karyawan atau sebesar 0,50%. Sedangkan pada bulan November tingkat absensi terus meningkat cukup signifikan sebanyak 16 karyawan atau sebesar 0,90%, dan puncaknya terjadi pada bulan Desember yaitu sebanyak 19 karyawan absen atau sekitar 1,03%.

Dengan hasil tingkat absensi yang terjadi menunjukkan angka kenaikan yang cukup signifikan, tentunya hal tersebut perlu menjadi perhatian serius untuk bagian Pengadaan Barang dan Jasa di Kabupaten Mimika Papua sebagai instansi yang memiliki tanggung jawab besar terhadap semua pemangku kepentingan dalam pelaksanaan pemerintahan pada sektor pengadaan barang dan jasa, karena tingkat absensi akan menunjukkan

kedisiplinan setiap karyawannya yang sudah barang tentu akan mempengaruhi hasil kerja organisasi secara umum.

Dalam melakukan penelitian pada bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua, guna menunjang data penelitian, peneliti juga melakukan pra survey terkait motivasi dan disiplin kerja untuk mengetahui bagaimana kondisi kedua variabel tersebut dan melihat apakah berhubungan dengan permasalahan terkait kinerja karyawannya. Pra survey dilakukan terhadap 15 karyawan sebagai sampel dengan merahasiakan identitas karyawan. Adapun pra survey yang dilakukan untuk mengetahui gambaran motivasi kerja diukur melalui tiga pendekatan yaitu faktor eksistensi, faktor hubungan, dan faktor pertumbuhan, sedangkan disiplin kerja diukur melalui tiga pendekatan yaitu disiplin terhadap kode etik, disiplin terhadap larangan perusahaan, dan disiplin terhadap kebijakan umum. Hasil pra survey disajikan pada tabel 1.3 berikut.

Adapun kriteria hasil jawaban responden dibagi menjadi 5 kategori yaitu:

Kategori SS : Sangat Setuju

Kategori S : Setuju

Kategori CS : Cukup Setuju

Kategori TS : Tidak Setuju

Kategori STS : Sangat Tidak Setuju

Tabel 1.3

Hasil Pra Survey Motivasi Dan Disiplin Kerja Karyawan Pada Bagian Pengadaan Barang Dan Jasa Kabupaten Mimika Papua

| Motivasi Kerja | | | | | | | |
|----------------|-------------------|---|------------------|---|----|----|-----|
| No | Faktor | Pernyataan | Kriteria Jawaban | | | | |
| | | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1 | Faktor Eksistensi | Perlengkapan kerja yang dimiliki kantor menunjang pekerjaan karyawan | 1 | 6 | 7 | 1 | 0 |
| 2 | | Lingkungan kantor (suasana, rekan kerja) mendukung dalam melaksanakan tugas pekerjaan | 2 | 5 | 6 | 2 | 0 |
| 3 | Faktor Hubungan | Interaksi dengan rekan kerja lain berjalan dengan baik | 2 | 8 | 5 | 0 | 0 |
| 4 | | Saling menumbuhkan rasa kekeluargaan dengan rekan kerja | 1 | 7 | 7 | 0 | 0 |

| 5 | Faktor Pertumbuhan | Memiliki rasa ingin tahu yang tinggi dengan mempelajari hal baru di kantor | 0 | 6 | 8 | 1 | 0 |
|-----------------------|--|--|----------------|----|----|----|-----|
| 6 | | Mampu bersaing secara positif dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan | 1 | 10 | 4 | 0 | 0 |
| Disiplin Kerja | | | | | | | |
| No | Faktor | Pernyataan | Jumlah Jawaban | | | | |
| | | | SS | S | CS | TS | STS |
| 1 | Disiplin terhadap Kode Etik | Mampu menjalankan tugas secara tertib dengan penuh tanggung jawab | 0 | 6 | 7 | 2 | 0 |
| 2 | | Menghindari terjadinya pemborosan sumber daya organisasi untuk kepentingan individu / kelompok | 1 | 4 | 8 | 2 | 0 |
| 3 | Disiplin terhadap Larangan Perusahaan | Tidak mengucapkan perkataan yang tidak etis terhadap sesama rekan kerja | 3 | 5 | 7 | 0 | 0 |
| 4 | | Menggunakan fasilitas / sarana kantor untuk kepentingan pribadi | 6 | 5 | 3 | 1 | 0 |
| 5 | Disiplin terhadap Kebijakan Umum | Mematuhi dan menjalankan semua prosedur kerja yang diberlakukan organisasi | 2 | 6 | 6 | 1 | 0 |
| 6 | | Menjaga rahasia / sandi organisasi atau perusahaan terhadap pihak luar | 8 | 5 | 2 | 0 | 0 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap pra survey yang dilakukan pada tabel 1.3 berikut, variabel motivasi kerja melalui faktor eksistensi mendapatkan tanggapan responden dengan mayoritas jawaban cukup setuju (CS). Kemudian pada faktor hubungan mendapatkan tanggapan responden dengan mayoritas jawaban setuju (S). Sedangkan pada faktor pertumbuhan, mayoritas tanggapan responden menjawab setuju (S), namun banyak pula responden yang menanggapi faktor hubungan ini dengan tanggapan cukup setuju (CS). Adapun pada variabel disiplin kerja melalui faktor disiplin terhadap kode etik mendapatkan tanggapan responden dengan mayoritas jawaban cukup setuju (CS). Kemudian pada faktor disiplin terhadap larangan perusahaan mendapatkan tanggapan responden yang rata rata sama untuk ketiga kategori jawaban. Sedangkan pada faktor disiplin terhadap kebijakan umum, mayoritas tanggapan responden menjawab

setuju (S), namun banyak pula responden yang menanggapi faktor ini dengan tanggapan sangat setuju (SS).

Dari uraian tanggapan responden yang telah dijelaskan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa ditemukan masih banyaknya karyawan yang merasa belum mendapatkan atau merasakan motivasi yang sesuai dengan harapan mereka, hal tersebut tercermin dari tanggapan responden pada faktor eksistensi dengan mayoritas jawaban cukup setuju (CS). Begitu pula dengan kedisiplinan yang ditunjukkan karyawan yang belum sesuai harapan dimana cukup banyak ditemukan karyawan yang belum tertib secara administratif dalam menjalankan tugas kerjanya. Selain itu ditemukan pula cukup banyaknya karyawan yang mengucapkan perkataan yang tidak semestinya diucapkan dilingkungan kerja.

Untuk mencapai kinerja yang optimal, organisasi atau lembaga tersebut harus mampu meningkatkan kinerja individu atau karyawannya, karena baik secara langsung atau tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja dan citra organisasi dimata masyarakat luas. Hal tersebut sesuai pernyataan Kasmir (2016) bahwa usaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi bagi karyawannya. Adapun pendapat Hakim dan Alfiyah (2018) bahwa atasan kerja juga memiliki peran penting untuk menumbuhkan motivasi karyawannya, karena dengan dorongan baik secara moral maupun materi diharapkan dapat memacu dirinya untuk lebih meningkatkan hasil kerja. Selain itu pelatihan yang diberikan organisasi juga merupakan salah satu motivasi non-materi daalam menumbuhkan tingkat kedisiplinan karyawan yang hasilnya dapat menguntungkan bagi kedua belah pihak yaitu organisai maupun karyawannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Kabupaten Mimika Papua”**

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua?
2. Bagaimana disiplin kerja karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua?

3. Bagaimana kinerja karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua baik secara parsial maupun secara simultan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis motivasi kerja karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kinerja karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua baik secara parsial maupun secara simultan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kemudian hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, diantaranya:

1.5.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi untuk meningkatkan pengetahuan dan wawasan tentang sejauh mana pengaruh dari motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini memberikan kontribusi sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Peneliti berharap penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan karyawan pada bagian pengadaan barang dan jasa Kabupaten Mimika Papua dalam merumuskan kebijakan mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja para pegawainya.

1.6 Sistematika Penulisan Tugas Akhir

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah suatu sistematika penulisan yang berisi informasi mengenai materi dan hal yang di bahas pada setiap bab, ada pun sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas, dan padat tentang isi penelitian. Isi bab ini meliputi: objek penelitian, latar belakang penelitian, identifikasi masalah penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, waktu dan periode penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini memuat rangkuman secara jelas, ringkas, dan padat tentang hasil tinjauan pustaka terkait dengan topik dan variabel penelitian yang dijadikan sebagai dasar/rujukan dalam penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian. Hasil rangkuman tersebut kemudian digunakan untuk menguraikan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data. Teknik analisis data harus relevan dengan masalah penelitian.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil penelitian dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian. Bab ini terdiri dari uraian mengenai hasil penelitian dan pembahasannya.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan.