

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintah di tuntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia di kelola dengan baik untuk menentukan kelangsungan dari organisasi tersebut, hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pimpinan organisasi karena itu manajemen harus membuat perencanaan yang matang misalkan menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen organisasi, karena dengan adanya kualitas sumber daya manusia yang baik maka akan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian suatu tujuan.

Dalam pelaksanaannya sumber daya manusia dan organisasi merupakan dua hal yang saling membutuhkan yaitu pertama jika pegawai berhasil mencapai tujuan maka dapat memberikan kemajuan bagi instansi dan yang kedua bagi pegawai keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri dan peluang untuk memenuhi kebutuhan hidup bagi organisasi di masa yang akan datang.

Organisasi menurut pelaksanaannya perlu melakukan suatu penilaian kinerja pegawai. Kinerja merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi. Kinerja pegawai diketahui dari seberapa jauh pegawai melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Menurut Mangkunegara (2009 : 67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Hasil kinerja yang baik salah satunya apabila pegawai mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kinerja menjadi bagian yang sangat penting untuk mencapai tujuan dari perusahaan, karena pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan bekerja dengan memberikan usaha yang terbaik untuk perusahaannya (Tupti dan Arif, 2020).

Hasil studi yang dilakukan oleh peneliti di kantor Kecamatan Rawalumbu menemukan beberapa masalah yang menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal untuk melayani masyarakat. Berikut hasil wawancara peneliti terhadap beberapa masyarakat.

Tabel 1.1

Data keluhan warga mengenai kinerja pegawai TKK di Kantor Kecamatan Rawalumbu

| No | Nama | Keluhan |
|----|------|---|
| 1 | A | Pegawai kurang disiplin dalam jam kerja |
| 2 | B | Dalam hal penyelesaian pelayanan administrasi pegawai tidak menepati janji |
| 3 | C | Pegawai keluar di jam kerja membuat masyarakat kesulitan dalam menemui pegawai |
| 4 | D | Masyarakat yang memerlukan pelayanan harus menunggu karena pegawai yang bersangkutan tidak ada dengan alasan yang tidak jelas |
| 5 | E | Pada jam makan siang (istirahat) kantor kecamatan tutup pelayanan sehingga untuk masyarakat yang bekerja harus izin ke perusahaan pada jam masuk kerja untuk mengurus surat di kantor kecamatan Rawalumbu |

Sumber: data diolah, 2022

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa sebagian masyarakat mengeluhkan kinerja yang tidak optimal dari pegawai kantor Kecamatan Rawalumbu. Dimana sebagai abdi masyarakat sudah seharusnya para pegawai memberikan pelayanan yang maksimal dalam memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Ini sesuai dengan Undang-Undang nomer 6 Tahun 2014 yaitu pemerintah desa adalah penyelenggara urusan pemerintahan di desa dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat setempat berdasarkan asal usul dan adat istiadat setempat yang diakui dan dihormati dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI).

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain, yaitu Motivasi Kerja. Menurut Rukhayati (2018), motivasi menjadi bagian yang penting untuk mendorong kinerja karyawan. Organisasi sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Dalam mencapai hasil kerja yang maksimal perlu adanya motivasi agar tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi menjadi bagian yang memiliki pengaruh terhadap kinerja (Tupti dan Arif, 2020). Motivasi harus dibangun oleh organisasi, agar setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti di Kantor Kecamatan Rawalumbu, menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengatakan bahwa pimpinan mereka tidak memberikan apresiasi terhadap hasil kerja pegawai dan pegawai tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya. Apresiasi dan pengembangan diri merupakan bagian dari motivasi yang dapat membuat pegawai merasa dihargai dan mendorong pegawai untuk bekerja semakin produktif, seperti yang dikemukakan oleh Zainal (2013) seseorang yang memiliki motivasi yang kuat, mereka bisa melakukan tindakan yang baik atau positif untuk melakukan sesuatu. Selain itu, Kasmir (2016) menyimpulkan bahwa motivasi kerja yang baik dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

Hasil studi yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Kecamatan Rawalumbu menemukan beberapa keluhan pegawai terkait motivasi kerja. Motivasi kerja tentunya menjadi salah satu faktor pendorong kinerja. Berikut hasil wawancara peneliti terhadap beberapa pegawai .

Tabel 1.2 Keluhan Pegawai TTK Terkait Motivasi Kerja

| No | Pegawai | Keterangan |
|----|---------|--|
| 1 | A | Hasil kerja yang tidak diapresiasi oleh atasan karena atasan berharap hasil yang lebih baik lagi |

| | | |
|---|---|--|
| 2 | B | Pekerjaan atau posisi yang sama setelah bekerja lebih dari 5 tahun |
| 3 | C | Bekerja sudah lama tetapi masih menjadi TKK (Tenaga Kontrak Kerja) |
| 4 | D | Gaji yang hanya cukup memenuhi kebutuhan |
| 5 | E | Atasan kerja yang jarang melihat pencapaian pegawainya |

Sumber : Data diolah peneliti, 2022

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Disiplin. Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang di tetapkan pada instansi terkait, kedisiplinan kerja yang baik menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana organisasi sangat membutuhkan pegawai yang disiplin dalam bekerja sehingga dapat mencapai hasil yang maksimal. Menurut Fathoni (2006:126), kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Tingkat absensi menjadi parameter tingkat kedisiplinan karyawan. Berdasarkan data pada tabel 1.3 di bawah ini menunjukkan tingkat absensi yang fluktuatif di Kantor Kecamatan Rawalumbu:

Tabel 1.3

Data Absensi Pegawai Tkk Kantor Kecamatan Rawalumbu Januari – Desember

| Bulan | Jumlah Pegawai | Hari Kerja | Absen | Tingkat Absensi |
|-------------------|----------------|------------|-------|----------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5)=(4)/(2)*(3)*100% |
| Januari | 38 | 20 | 61 | 32,10 |
| Februari | 38 | 19 | 67 | 33,50 |
| Maret | 38 | 22 | 32 | 18,52 |
| April | 38 | 21 | 18 | 9,94 |
| Mei | 38 | 17 | 19 | 8,50 |
| Juni | 38 | 21 | 33 | 18,23 |
| Juli | 38 | 21 | 49 | 27,07 |
| Agustus | 39 | 21 | 36 | 19,38 |
| September | 39 | 20 | 45 | 23,07 |
| Oktober | 39 | 20 | 36 | 18,46 |
| November | 39 | 22 | 39 | 22,00 |
| Desember | 39 | 23 | 41 | 24,17 |
| Total | | | | 254,94 |
| Rata-rata Absensi | | | | 21,25 % |

Sumber : Kantor Kecamatan Rawalumbu dan Data diolah (2022)

Berdasarkan data tersebut memaparkan tingkat absensi ketidak hadiran pegawai yang sangat tinggi. Absensi tertinggi dibulan Februari mencapai 33,50%, sementara terendah di bulan Mei sebesar 8,50%. Menurut Utama (2001 : 93), rata-rata tingkat absensi 1 persen per bulan dianggap sangat baik, 2 sampai 3 persen per bulan masih dianggap baik, sedangkan rata-rata tingkat absensi yang mencapai 4 sampai 15 persen per bulan buruk, lebih dari 15% sudah menunjukkan gejala yang sangat buruk

dalam suatu organisasi. Rata-rata tingkat absensi pegawai di kantor Kecamatan Rawalumbu diatas 15% persen yaitu 21,25%, ini merupakan pertanda tingkat absensi pegawai yang sangat buruk dan menjadi salah satu indikasi adanya masalah terkait Disiplin. Disadari atau tidak tingginya absensi dari Tingkat absensi yang tinggi dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja dari pegawai (Hasley, 2012).

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi pegawai dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan Rawalumbu, untuk itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Rawalumbu.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, Maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rawalumbu?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rawalumbu?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

Tujuan yang di harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Rawalumbu
2. Mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Rawalumbu

Kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi peneliti dalam penambah ilmu dan wawasan yang selama ini dipelajari dan secara langsung memberikan masukan bagi instansi akan pentingnya pemanfaatan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai khasanah ilmu pengetahuan tentang sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hal lainnya, dapat menjadi salah satu referensi tambahan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan penelitian sejenis.

1.4 Ruang Lingkup Dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan pada bagian sebelumnya maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap pegawai di kantor Kecamatan Rawalumbu.
2. Pembahasan difokuskan pada pegawai TKK (Tenaga Kontrak Kerja) di kantor Kecamatan Rawalumbu yang memiliki tingkat kinerja yang rendah.
3. Data diambil untuk menilai kinerja pada kantor Kecamatan Rawalumbu dan untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja.

1.5 Sistematika Pelaporan

Untuk mempermudah pembahasan skripsi ini penulis melakukan secara sistematis sehingga dapat diperoleh gambaran secara garis besar. Sistematika pelaporan disusun sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mengemukakan tentang latar belakang masalah dalam penelitian, perumusan masalah dalam penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pelaporan dalam penelitian. Latar belakang masalah mengemukakan tentang alasan yang mendorong seorang peneliti memilih suatu topik serta sekilas mengenai telaah studi pustaka maupun komentar mengenai penelitian yang telah ada yang berhubungan dengan masalah yang dibahas.

Rumusan masalah mengemukakan tentang perumusan masalah pokok yang akan dibahas secara jelas dan eksplisit di dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan yang dapat membangkitkan perhatian pembaca.

Tujuan penelitian merupakan tujuan dilakukannya penelitian ini. Tujuan penelitian mengemukakan rumusan tentang upaya pokok yang akan dikerjakan serta garis besar hasil yang akan dicapai. Tujuan penelitian ini tercermin dalam kalimat judul. Dengan demikian, sangat erat kaitannya antara judul dengan bab pendahuluan. Manfaat penelitian mengungkapkan kegunaan dari penelitian terkait bagi pengembangan ilmu murni dan atau kegunaan penerapannya bagi kemaslahatan umat.

Ruang lingkup atau pembatasan masalah menjelaskan tentang pembatasan masalah yang dibahas, perincian masalah yang dibahas, serta perumusan istilah secara tepat (yang selanjutnya penggunaan istilah harus konsisten).

Sistematika pelaporan atau penyajian mengemukakan tentang penjelasan kode data (jika ada) serta urutan hal-hal yang akan dimuat dalam skripsi, mulai dari pendahuluan sampai dengan daftar pustaka dan jika perlu lampiran serta indeks.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang teori yang dijadikan penulis sebagai landasan dalam penelitian, berhubungan dengan topik yang dibahas yaitu pengertian motivasi kerja, pengertian disiplin kerja, pengertian kinerja, hubungan antar variabel, kajian hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menggambarkan cara mencari kebenaran dan asas-asas gejala alam, masyarakat atau kemanusiaan, berdasarkan disiplin ilmu yang bersangkutan atas topik yang dipilih. Metode penelitian yang digunakan disesuaikan dengan paradigma penelitian yang dianut, yaitu penelitian kuantitatif. Bab ini meliputi desain penelitian, instrumen penelitian, serta teknik analisis data.

Desain penelitian menjelaskan tentang pedoman atau prosedur serta teknik dalam perencanaan penelitian yang berguna sebagai panduan untuk membangun strategi yang menghasilkan model penelitian. Desain penelitian meliputi metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data serta teknik pengumpulan data.

Instrumen penelitian menjelaskan tentang alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian, yaitu kuesioner. Dalam instrumen penelitian juga dijelaskan mengenai variabel independen dan variabel dependen yang dipilih untuk penelitian.

Teknik analisis data merupakan suatu kegiatan setelah data analisis responden dan data lain terkumpul yang paling menentukan dari suatu penelitian berfungsi untuk menyimpulkan hasil penelitian. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian yang didapatkan, dan bagaimana pola hubungannya dengan teori yang telah ada sesuai dengan paradigma penelitian yang dianut. Bab hasil penelitian dan pembahasan meliputi deskripsi objek penelitian, deskripsi subjek penelitian, profil responden, deskripsi analisis data atas variabel (Motivasi Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan *Kinerja* (Y)), deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji statistik deskriptif, hasil uji hipotesis serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab terakhir dalam penyusunan skripsi yang berisi simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja, serta saran-saran yang sekiranya dapat diterima dan bermanfaat bagi Kantor Kecamatan Rawalumbu.