

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ekonomi yang semakin cepat dan banyaknya persaingan menentukan adanya kebijaksanaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Persaingan yang semakin ketat antar perusahaan menuntut manajemen perusahaan untuk melakukan perencanaan dan pengendalian kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Pada dasarnya setiap perusahaan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Dalam hal tersebut Sumber Daya Manusia berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan SDM yang baik maka akan membantu mempercepat tujuan suatu perusahaan.

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan. Untuk itulah eksistensi sumber daya manusia dalam organisasi sangat kuat (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya (Hasibuan, 2003).

Oleh karena itu keberhasilan suatu organisasi tidak hanya tergantung dengan teknologi perusahaan melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Sehingga suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun pegawai dapat memberikan kontribusi yang baik dan melaksanakan tugas dengan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena semua kegiatan perusahaan akan melibatkan tindakan sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Dalam sebuah organisasi pemerintah, pegawai merupakan penggerak utama dalam segala kegiatan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 pasal 1 (satu); Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat Pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, pemerintah harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Menurut Wibowo (2016:3) kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumberdaya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan.

Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi pemerintah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan pemerintahan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu instansi pemerintah tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Semakin jelas peran kinerja pegawai disuatu organisasi sehingga wajib bagi organisasi untuk memikirkan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berbagai strategi yang dapat dijalankan oleh organisasi untuk mengelola kinerja pegawai, diantaranya: memberikan motivasi,

menerapkan disiplin kerja dan pengembangan karir, Disiplin kerja, kompetensi melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian insentif, peningkatan kepuasan kerja dan pengalaman kerja pegawai.

Motivasi merupakan salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi dan kinerja adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut mempunyai motivasi yang tinggi untuk melaksanakan pekerjaan tersebut maka pada umumnya tingkat kinerja pegawai akan tinggi. Menurut Busro (2018:51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Dari pengertian tentang motivasi maka yang sebenarnya pada setiap orang, motivasi adalah *self concept realization* bermakna bahwa seorang akan termotivasi jika ia hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang ia sukai, diperlakukan sesuai dengan tingkatan yang lebih ia sukai dan dihargai sesuai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.

Motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif Busro (2018:51) Selain motivasi faktor yang tak kalah penting yaitu disiplin kerja. Heidjrachman dan Husnan (2012:15), menyatakan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Semakin tingginya disiplin kerja setiap pegawai yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan dipengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2014, p.212), kedisiplinan ialah suatu peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Penegakan disiplin itu penting dalam suatu organisasi, karena dengan disiplin diharapkan sebagian dari peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan pekerjaan akan dilakukan seefektif serta seefisien mungkin.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo,1996). Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah, 2003). Nitisemito (1991) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh pegawai. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai dapat bekerja secara kooperatif

dengan pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Sondang P. Siagian,2002). Dengan pegawai mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar pegawai perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan.

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri.

Hasil survey pada tanggal 30 Oktober s/d 4 November 2020 dari pengamatan yang dilakukan terdapat PNS 60 orang dapat dilihat bahwa pencapaian hasil kerja, keahlian menyelesaikan tugas masih rendah. Kecepatan dalam bekerja masih rendah, hal ini terlihat pada pekerjaan selesai belum secara tuntas, membiarkan pekerjaan bertumpuk-tumpuk di atas meja kerja, serta belum berusaha agar hasil kerja memberikan kontribusi pada kantor. Kerjasama antar rekan kerja, seperti berdiskusi, saling menghargai pendapat dan bersikap kooperatif dengan atasan atau pegawai lain dalam menyelesaikan tugas masih rendah. Prakarsa dalam menyelesaikan tugas dan pemanfaatan jam istirahat seefektif dan seefisien, belum terlaksana dengan baik. Pegawai belum mengutamakan tercapainya tujuan kantor. Motivasi pegawai di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah atas kesadaran tugas masih rendah.

Pengamatan awal yang dilakukan peneliti, rendahnya semangat kerja, keseriusan, inisiatif meningkatkan kualitas dan kegagalan kerja. Harapan pegawai terhadap tugas yang diberikan yang sesuai, pendidikan dan pelatihan serta adil dalam pemberian penghargaan dari kantor masih minim. Penerapan sanksi atau hukuman untuk memperbaiki kesalahan dan menganggap positif hukuman yang diberikan dalam organisasi bagi disiplin kerja belum terlaksana. Penghargaan atas motivasi para pegawai dalam menyelesaikan tugas untuk meningkatkan penghasilan atau imbalan serta

pujian dari kantor belum diterapkan. Pegawai belum mengutamakan kepentingan tujuan kantor. Kedisiplinan masih rendah pada pegawai di lingkungan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah . Kepatuhan terhadap jam kerja, apel, perizinan dan pemanfaatan jam istirahat yang tepat masih rendah. Kepatuhan terhadap prosedur kerja, masih belum dilaksanakan dalam menyelesaikan tugas. Kepatuhan terhadap perintah atasan untuk mengikuti prosedur kerja, uraian belum menyentuh nurani (ketika atasan tidak ditempat). Keakuratan dalam menyelesaikan pekerjaan masih rendah. Menyelesaikan beban kerja, prioritas dan perbaikan dari atasan atas kekeliruan belum secara cepat diperbaiki.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka terdapat fenomena mendasar faktor motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah yang masih belum optimal. Adapun faktor motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir diduga mempunyai peranan dan kaitan yang erat dengan rendahnya kinerja pegawai yang ada. Kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah sangat dipengaruhi oleh aspek-aspek motivasi, disiplin kerja dan pengembangan karir pegawai. Kondisi-kondisi di atas membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah”**

B. Identifikasi Masalah

Sesuai uraian pada latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah antara lain :

1. Kinerja pegawai belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan.
2. Pencapaian hasil kerja, keahlian menyelesaikan tugas yang masih rendah.
3. Kecepatan dalam bekerja masih rendah, hal ini terlihat pada pekerjaan selesai belum secara tuntas, membiarkan pekerjaan bertumpuk-tumpuk di

atas meja kerja, serta belum berusaha agar hasil kerja memberikan kontribusi pada kantor.

4. Kerjasama antar rekan kerja, seperti berdiskusi, saling menghargai pendapat dan bersikap kooperatif dengan atasan atau pegawai lain dalam menyelesaikan tugas masih rendah.
5. Prakarsa dalam menyelesaikan tugas dan pemanfaatan jam istirahat seefektif dan seefisien, belum terlaksana dengan baik.

C. Pembatasan Masalah

Disebabkan adanya keterbatasan-keterbatasan dalam diri penulis baik menyangkut kemampuan, waktu, maupun dana dan agar penelitian ini lebih terfokus, maka dari beberapa masalah yang telah teridentifikasi diatas penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti hanya pada pengaruh Motivasi, Disiplin kerja dan Pengembangan karir terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah.

D. Rumusan Masalah

Adapun masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah ada pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah

3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah.

F. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam pengembangan ilmu bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pemberdayaan manusia yang memegang peranan sangat penting dalam pencapaian suatu tujuan serta Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja dan tercapainya keberhasilan.
 - b. Merupakan informasi bagi penelitian selanjutnya dan sumbangan dalam pengembangan pengetahuan di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.
2. Secara Praktis
 - a. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu bahan pertimbangan pemerintah, khususnya instansi terkait, dengan melakukan penyusunan kebijakan mengenai kinerja pegawai yang tinggi untuk terlaksananya pemerintahan yang baik (*good governance*) sehingga terwujudnya pembangunan nasional.
 - b. Sumbangan pemikiran bagi Pegawai Negeri Sipil Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Lampung Tengah dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia yang dimilikinya agar dapat meningkatkan kemampuan yang memadai terutama yang menyangkut Motivasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja.