

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumberdaya Manusia mempunyai kedudukan yang penting untuk sebuah organisasi pemerintah. Sumberdaya Manusia yang memiliki hasil kerja yang tinggi, akan berperan dominan dalam menjalankan operasional organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu organisasi pemerintah perlu menghargai segala aspek pegawai agar tercipta sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul. Kesuksesan atau kegagalan organisasi sangat ditentukan oleh faktor pegawai sebagai aparatur pemerintah, kualitas pegawai atau aparatur dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara baik dan dapat bekerja sama dengan tingkat produktivitas yang tinggi memungkinkan tujuan organisasi tercapai secara maksimal, (Setiawan, 2013: 5).

Dewasa ini Sumberdaya Manusia mempunyai kedudukan yang penting bagi sebuah organisasi. Sumberdaya Manusia dalam hal ini karyawan yang berkinerja tinggi, berperan dominan dalam menjalankan operasional organisasi dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu organisasi perlu menghargai segala aspek dalam diri pegawai agar tercipta sumberdaya manusia yang berkualitas dan berkinerja yang unggul.

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan Pokok-Pokok Kepegawaian Pasal 1, ayat a – e, telah membentuk Sumberdaya pemerintahan

yang disebut dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS). Tugas pokok dan fungsinya adalah menjalankan roda pemerintahan berdasarkan dua hal yaitu taat pada regulasi dan pelaksanaan kegiatan dan anggaran bagi kepentingan negara dan rakyat Indonesia. Selama tujuh dekade, PNS dianggap belum maksimal dalam tugas pokok dan fungsinya sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat, maka melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 1, Ayat 1 – 12, PNS berganti nama menjadi aparatur sipil negara (ASN). Perubahan ini bukan sekedar bertukar seragam atau menanggapi nama, namun tuntutan dari sebuah reformasi birokrasi di pemerintahan Indonesia. Dasar dan asumsi perubahan tersebut disebabkan oleh: (1) menghapus kastanisasi struktural dan fungsional menjadi tiga hirarki jabatan, yakni Pejabat Tinggi (Utama, Madya dan Pratama), Pejabat Administrasi (Administrator, Pengawas dan Pelaksana), Pejabat Fungsional (Fungsional Keahlian dan Fungsional Keterampilan), (2) memaksimalkan nama jabatan berdasarkan tugas pokok dan fungsi dan menghapus perbedaan antara struktural dengan fungsional, misalnya pejabat tinggi pratama menggantikan sebutan eselon II, administrator menggantikan sebutan eselon III, pengawas atau fungsional muda menggantikan sebutan eselon IV, dan pelaksana menggantikan sebutan staf dan fungsional umum.

Sumberdaya Manusia merupakan aset penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi untuk mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara

yang mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi pemerintah dan abdi masyarakat dituntut untuk menunjukkan kinerja pelayanan publik yang optimal kepada masyarakat.

Kinerja pegawai merupakan salah satu komponen yang perlu ditingkatkan, sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil pasal 1 menjelaskan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Selanjutnya pada pasal 10 ayat (3) dijelaskan target kinerja yang harus dicapai meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan/atau biaya. Oleh karena itu, dalam proses peningkatan kinerja perlu mendorong para pegawai agar mengembangkan kreatifitas dan berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan serta beradaptasi dengan lingkungan yang menyertai pelaksanaan tugas dan fungsinya di lapangan.

Untuk mewujudkan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara, maka perlu diberikan motivasi dan disiplin karena dengan diberikannya motivasi dan disiplin terhadap para pegawai maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang mampu dan sanggup mewujudkan tujuan organisasi. Karena dengan memberikan motivasi serta disiplin diharapkan mampu akan meningkatkan kinerja pegawai agar terciptanya produktivitas kerja yang lebih baik lagi.

Tabel 1 Rekapitulasi Rata – rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara Tahun 2017-2018

No	Perilaku kerja	Tahun 2017		Tahun 2018	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Orientasi Pelayanan	85	Baik	79	Baik
2	Integritas	90	Amat Baik	80	Baik
3	Komitmen	90	Amat Baik	84	Baik
4	Disiplin	80	Baik	74	Cukup
5	Kerjasama	80	Baik	80	Cukup
6	Kepemimpinan	80	Baik	70	Baik
Jumlah		505		467	
Nilai Rata - rata		84,17%	Baik	77,83%	Cukup

Sumber: Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti didapatkan tabel 1. ditemukan bahwa kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara dinilai masih rendah yang diperlihatkan pada tahun 2017 rata – rata hasil kinerja pegawai menunjukkan hasil yang baik bahkan mencapai angka 84,17%. Tetapi pada tahun 2018 hasil kinerja menunjukkan penurunan dengan nilai rata – rata 77,83%. Penurunan tersebut terlihat pada perilaku kerja orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kepemimpinan.

Dinas perdagangan Kabupaten Lampung Utara merupakan organisasi perangkat daerah yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang Perdagangan dan Pengelolaan Pasar. Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti pada tanggal 30 Desember 2019 ditemukan bahwa tingkat kinerja pegawai masih rendah hal ini disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya kurangnya intensitas motivasi dari atasan sehingga membuat pegawai kurang bersemangat dalam menjalankan tugas, kurangnya komunikasi yang terjalin antara atasan dengan bawahan, kurangnya pengawasan pengawasan dari atasan

yang membuat pegawai tidak bersemangat untuk bekerja serta tingkat kedisiplinan tidak sesuai dengan harapan yang akan dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Tingkat Absensi Pegawai Badan Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara

No	Bulan	Tingkat Absensi			Jumlah Tidak Hadir	Persentase
		Sakit	Izin	Alpha		
1	Januari	2	-	9	11	20,7%
2	Februari	3	2	4	9	16,9%
3	Maret	3	5	7	15	28,3%
4	April	2	2	6	10	18,8%
5	Mei	3	4	6	13	24,5%
6	Juni	1	3	5	9	16,9%
7	Juli	1	4	7	12	22,6%
8	Agustus	-	6	4	10	18,8%
9	September	2	5	7	14	26,4%
10	Oktober	1	4	8	13	24,5%
11	November	3	2	9	14	26,4%
12	Desember	1	3	11	15	28,3%
	Rata – rata					23%

Sumber : Dinas Perdagangan Lampung Utara 2019

Berdasarkan tabel 2. menyatakan bahwa masih banyaknya pegawai yang tidak masuk dengan berbagai macam alasan seperti izin, cuti, sakit dan tanpa alasan. Selain itu tingkat ketidak disiplin pegawai terlihat pada pegawai yang datang terlambat yang harusnya masuk jam kerja 07.30 wib tetapi masuk pada jam 08.00 wib, menunda pekerjaan sehingga pekerjaannya selesai tidak pada tepat waktu dan menghambat pekerjaan yang lain, melaksanakan tugas yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Rata – rata tingkat kehadiran pegawai 77% tidak sesuai dengan harapan yang seharusnya mencapai 90%.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara”**.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara
2. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara

D. Kegunaan Penelitian

Dari setiap penelitian yang dilakukan dipastikan dapat memberi manfaat baik bagi objek atau peneliti khususnya dan juga bagi seluruh komponen yang terlibat di dalamnya.

Dengan dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perdagangan Kabupaten Lampung Utara” ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Dari aspek teoritis
 - a. Sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia terutama tentang motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai.
 - b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya dalam topik yang relevan.
2. Dari aspek Praktis
 - a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Utara untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja pegawai di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Utara.
 - b. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Lampung Utara.