

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Dalam suatu organisasi, keberhasilan pencapaian tujuan organisasi tidak lepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kualitas baik akan di peroleh jika organisasi sungguh-sungguh memperhatikan serta mengetahui kebutuhan dan kemampuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Semakin tinggi kemampuan pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan pegawai, maka semakin rendah pula kinerja suatu organisasi. Agar aktifitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berkompeten atau berkemampuan tinggi untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Manusia mempunyai kemampuan berperan aktif dalam setiap organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meski peralatan yang dimiliki oleh organisasi begitu canggihnya. Fokus kajian manajemen sumber daya manusia merupakan masalah tenaga kerja yang diatur dalam urutan fungsi-fungsinya, agar supaya efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Tuntutan organisasi untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya yang berkualitas semakin mendesak

sesuai dengan dinamika lingkungan dan teknologi yang selalu berubah.

Pegawai Negeri Sipil selaku alat birokrasi pemerintahan dituntut untuk mampu mengemban amanah yang dibebankan kepadanya yaitu selaku Abdi Negara dan Abdi Masyarakat. Selaku Abdi Negara, Pegawai Negeri Sipil harus mampu mengorbankan jiwa dan raganya demi kemajuan bangsa dan tanah air, sedangkan sebagai abdi masyarakat harus mampu melayani masyarakat dengan optimal. Dan hasil kinerja dari pegawai merupakan sesuatu yang penting dan bermanfaat. Begitu pentingnya hasil kinerja pegawai maka perlu adanya dorongan kerja pegawai guna menunjang kinerja dan mencapai target organisasi.

Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya kebutuhan yang harus dipenuhi dan tingkat kebutuhan yang berbeda pada setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam berprestasi. Selain itu, pemenuhan kebutuhan dari para karyawan akan pelayanan dan penghargaan oleh atasan terhadap prestasi kerja yang dihasilkan yang sesuai dengan prinsip keadilan dapat memotivasi kerja mereka. Dimana dengan meningkatnya motivasi dari pegawai, maka diharapkan hasil pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai akan meningkat pula.

Motivasi timbul dari keinginan seseorang untuk memiliki apa yang menjadi kebutuhannya. Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Mohtar (2019:20) “Motivasi adalah dorongan kerja yang

timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Motivasi merupakan ketersediaan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Pada dasarnya motivasi dimana kondisi mental seseorang yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian tujuan, kebutuhan, member kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Peningkatan motivasi seseorang akan berdampak kepada peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tersebut, sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai. Dilain pihak organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif..

Menurut Sutrisno (2016:6) Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma–norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Ajabar (2020: 45) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma – norma sosial yang berlaku.

Oleh karena itu pemimpin harus mampu menciptakan iklim kerja agar disiplin kerja dapat ditumbuhkan, antara lain dengan memberikan informasi kepada segenap karyawan mengenai standar dan peraturan yang harus ditegakkan, dipedomani dan dijalankan dengan penuh tanggung jawab.

Penerapan disiplin merupakan hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan. Disiplin itu bukan sekedar kepatuhan terhadap perintah akan tetapi sebagai suatu sikap serta perbuatan yang timbul dari diri pegawai untuk bertanggung jawab serta mengikuti kewajiban dan peraturan-peraturan yang dibentuk sehingga tanggung jawab melekat pada disiplin tersebut mampu mempengaruhi tugas-tugas yang dilaksanakan. Kedisiplinan pegawai merupakan kesadaran dan ketaatan pegawai terhadap peraturan organisasi perkantoran dan norma sosial yang berlaku.

Kedisiplin yang baik tercerminnya dari besarnya rasa tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik dalam organisasi, sebab kedisiplinan suatu organisasi dikatakan baik jika sebagian pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja dapat dimaknakan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Selain kehadiran kehadiran tepat waktu, disiplin kerja juga memperhatikan efektifitas waktu yang digunakan untuk bekerja, kepatuhan terhadap

peraturan yang ada, dan penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu. Dengan kata lain kedisiplinan merupakan suatu bentuk pelatihan untuk berusaha memperbaiki, dan membentuk sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara suka rela berusaha untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Pendisiplinan pegawai (Handoko,2011:208) adalah salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya serta meningkatkan kinerjanya.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi faktor eksternal maupun internal organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas disiplin kerja sikap taat dan tertib terhadap aturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan tugas. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan suatu gambaran tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggungjawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam

suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin yang dimiliki masing-masing pegawai, disiplin kerja yang tinggi otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Pengelolaan aparatur Negara (khususnya Pegawai Negeri Sipil) sebenarnya telah diatur dalam Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Negeri Sipil. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 pada intinya memuat Manajemen Pegawai Negeri Sipil (MPNS), dimana didalamnya mencakup penetapan norma, standar, prosedur, formasi, pengangkatan, pengembangan kualitas sumber daya Pegawai Negeri Sipil, pemindahan, gaji, tunjangan, kesejahteraan, pemberhentian, hak, kewajiban dan kedudukan hukum.

Pentingnya penerapan manajemen yang baik dalam bidang kepegawaian untuk mewujudkan profesionalisme Pegawai Negeri Sipil guna mendukung kinerja pemerintah. Masalah diatas menjadi hal yang penting untuk diperhatikan dalam kaitannya dengan peran pelayanan yang dilakukan Pegawai Negeri Sipil. Untuk itu, Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kinerja yang tinggi agar anggapan buruk yang selama ini melekat pada aparatur Negara dapat dihindari. Kinerja Pegawai Negeri Sipil ditunjukkan dengan usaha-usaha mereka dalam melaksanakan dan menghasilkan *output-output* yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, pembinaan terhadap Pegawai Negeri Sipil harus terus dikembangkan sesuai dengan dinamika organisasi dan

lingkungan strategisnya.

Untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi faktor manusia merupakan variabel yang sangat penting. Karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat begitu besarnya peran dan kedudukan sumberdaya manusia sebagai pegawai dalam kegiatan usaha perusahaan maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi, baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis.

Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi merupakan bagian dari Wilayah Provinsi Jambi, dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 Sebagai Pemekaran dari Kabupaten Batanghari. Adapun jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2019-2023 dapat dilihat pada tabel 1 sebagai berikut.

Tabell.1
Jumlah Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2019	165	-
2020	162	-1,81
2021	130	-19,75
2022	119	-8,46
2023	111	-6,72

Sumber : Sekretariat Daerah Muaro Jambi 2024

Dari tabel 1 terlihat jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi adanya penurunan jumlah pegawai, hal ini dimungkinkan karena adanya Mutasi Pekerjaan dalam pelaksanaan pekerjaan yang ada

pada Sekretariat Daerah. Data tertinggi jumlah pegawai pada tahun 2020 yakni sebesar 162 orang dan data terendah pegawai pada tahun 2023 yakni sebesar 111 orang. Bila dilihat dari rata-rata perkembangan jumlah pegawai tetap selama tahun 2019-2023 yakni sebesar 3,3%. Peningkatan jumlah pegawai dapat memberikan dampak positif dalam penyelesaian pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan pada Sekretariat Daerah Kabupaten MuaroJambi.

Salah satu faktor yang cukup penting yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi menurut Wibowo (2011:133) adalah kontraprestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Proses kompensasi adalah suatu jaringan berbagai sub proses untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Umar, 2001:16).

Tujuan kompensasi adalah untuk memperoleh personel berkualitas, mempertahankan karyawan yang ada, memastikan keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan, mengawasi biaya, mematuhi peraturan, memfasilitasi saling pengertian dan efisiensi administratif selanjutnya. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada tenaga kerja akan memperoleh keuntungan financial dan non financial antara lain: tenaga kerja mendapat upah yang lebih besar hal ini mendorong karyawan berusaha memperoleh upah yang lebih besar guna memperbaiki hidupnya

dan tenaga kerja dapat terdorong mengembangkan diri masing-masing. Dengan kompensasi akan mendorong karyawan menganalisis pekerjaannya dengan baik sehingga kecakapannya meningkat. Bagi perusahaan dapat meningkatkan kepuasan dan produktivitas kerjakaryawan akan memberi motivasi kepada tenaga kerja untuk bekerja lebih semangat, disiplin, dan cepat.

Berikut data kompensasi yang diterima oleh pegawai pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi, pada Tabel 2:

Tabel 1.2
Data kompensasi Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi

Tahun	Golongan I	Golongan II	Golongan III	Golongan IV
2019	Rp.1.250.000	Rp.1.750.000	Rp.2.000.000	Rp.3.500.000
2020	Rp.1.250.000	Rp.1.500.000	Rp.2.500.000	Rp.3.750.000
2021	Rp.2.000.000	Rp.2.500.000	Rp.3.500.000	Rp.4.500.000
2022	Rp.2.150.000	Rp.2.750.000	Rp.3.750.000	Rp.4.750.000
2023	Rp.2.300.000	Rp.2.800.000	Rp.4.000.000	Rp.5.000.000

Sumber : Sekretariat Daerah Muaro Jambi 2024

Dari tabel 2, data remunerasi ini adalah Tunjangan kinerja pada pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi yang besarnya berbeda-beda sesuai dengan jabatan yang diduduki dan Golongan fungsionanya masing-masing. Terlihat terjadi kenaikan besaran remunerasi dari tahun 2019 sampai tahun 2023. Pada kenaikan tertinggi pada golongan Golongan III yakni sebesar 80%. Sedangkan kenaikan terendah pada golongan I yakni sebesar 60%. Dengan adanya kenaikan remunerasi tersebut diharapkan dapat menaikkan motivasi kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi yang selanjutnya

dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Menurut Wibowo (2011:78) motivasi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Motivasi dapat berupa keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan yang lebih baik.

Selain itu untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi, dapat dilihat dari tingkat kehadiran tinggi dan tingkat ketidakhadiran kecil. Sehingga salah satu indikator disiplin pegawai dapat dilihat dari tingkat kehadirannya. Berdasarkan hasil observasi awal penelitian diperoleh data kehadiran sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Kehadiran Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2019-2023

Tahun	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Absensi (Kali)					Total Kehadiran	Total Kehadiran Setahun (kali)	Persentase Kehadiran (%)
			I	A	S	TD	CP			
2019	249	165	2.505	525	620	525	425	36.650	41.250	88,84
2020	254	162	2.156	698	546	791	478	36.479	41.148	88,65
2021	250	130	2980	469	570	28	40	28.413	32.500	87,42
2022	250	119	2508	350	550	234	301	25.807	29.750	86,75
2023	260	111	2751	513	438	441	509	24.208	28.860	83,88

Sumber : Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi 2024

Keterangan :

- I : Izin
- A : Alpha
- S : Sakit
- TD : Telat Datang
- CP : Cepat Pulang

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa jumlah kehadiran karyawan di Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi Tahun 2019-2023 rata-rata 87,08%. Jumlah kehadiran karyawan paling banyak padatahun 2019 yaitu sebesar 88,70%, kemudian mengalami penurunan kembali pada tahun 2022 yaitu 83,88%.

Berdasarkan program kerja yang ada pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi yang mencerminkan kinerja yang dilaksanakan oleh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi tersebut yakni:

Tabel 1.4
Program Kegiatan Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi
Tahun 2019-2023

No	Program Kegiatan	Target	Realisasi	Persentase (%)
1	Program Pelayanan Administrasi	8	7	87
2	Program Peningkatan Saran dan Prasarana Aparatur	10	8	80
3	Program Peningkatan Pelayanan Kedinasan Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah	5	4	80
4	Program penataan Peraturan Perundang-undangan	10	7	70
5	Program Penataan Daerah Otonomi Daerah (DOD)	8	6	75
6	Program Pengembangan administrasi kebijakan sosial kemasyarakatan	8	6	75

Sumber : Lakip Sekretariat Daerah, 2024

Tabel 4 terlihat program kegiatan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi mempunyai enam program kegiatan yang saling menunjang pada kemajuan daerah kabupaten. Rata-rata program kegiatan

yang terealisasi sebesar 77,83% dari target yang di tetapkan. Untuk itu Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi harus meningkatkan realisasi dari target program kegiatan untuk dimasa depan.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu bagian dari faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sesuai tidaknya motivasi yang diberikan, akan berpengaruh terhadap kinerja pegawainya. Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin pegawai pada suatu instansi tentunya juga berdampak atau berpengaruh terhadap kinerja dalam instansi tersebut

Dengan demikian peneliti bertujuan melihat pengaruh kinerja kerja dari motivasi dan kedisiplinan dari pegawai Setda Muaro Jambi dengan Judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Aparatur Sipil Negara Pada Sekretariat Daerah Muaro Jambi”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang masalah terdahulu, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Jumlah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi terus menurun selama Tahun 2019-2023, dengan rata-rata sebesar -6,57.
2. Tingkat kehadiran pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi selama tahun 2019-2022 meningkat dan di tahun 2023 mengalami penurunan, masih cukup banyak pegawai yang kurang disiplin. Dapat diindikasikan memengaruhi tingkat kinerja pegawai

pada Sekretariat Saerah Kabupaten Muaro Jambi

3. Motivasi kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi, yang tercermin pada kenaikan remunerasi pada keseluruhan golongan. Tetapi tidak diiringi dengan kinerja yang tinggi

1.3. Rumusan Masalah

Seperti yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah pada penelitin ini sebagaiberikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi, disiplin dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin secara persial terhadap kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini didasarkan atas rumusan masalah yang telah dikemukakan,yaitu :

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten MuaroJambi
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Muaro Jambi
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara

persial terhadap kinerja pegawai Sekreatriat Daerah Kabupaten Muaro
Jambi

1.5. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini manfaat dari penelitian terbagi atas dua (2) manfaat, antara lain yakni :

1. **Manfaat Akademis**, sebagai wacana membuka wawasan dalam ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumberdaya manusia umumnya, khususnya pada fungsi manajerial manajemen sumberdaya manusia. Diharapkan hasil penelitian ini dapat sebagai bahan referensi pada penelitian yang sama dalam objek dan variabel yang sama.
2. **Manfaat Praktis**, sebagai bahan masukan bagi pihak instansi tentang pentingnya disiplin kerja bagi para pegawai, hal ini dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai. Sebagai bahan bacaan dan referensi menambah cakrawala berfikir, khususnya dibidang ilmu manajemen sumberdaya manusia.