

B A B I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap lembaga atau organisasi selalu berupaya untuk mengkombinasikan berbagai sumber daya yang dimilikinya untuk dapat mencapai tujuan secara optimal. Sumber daya manusia mempunyai posisi yang strategis dan dominan dalam menentukan berhasil tidaknya suatu lembaga atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan karena sumber daya lah yang menggerakkan berbagai potensi yang dimiliki organisasi. Mesin dan perralatan kerja tidak akan dapat dioperasikan tanpa melibatkan sumber daya manusia (Hasibuan, 2016 : 57).

Konsistensi kinerja pegawai adalah hal yang sangat berpengaruh bagi kesuksesan organisasi atau perusahaan. Meskipun cukup sulit untuk dilakukan, menjadi orang yang sangat konstisten sangatlah dibutuhkan dalam bekerja demi mendapatkan hasil yang lebih maksimal. Dalam upaya meningkatkan kinerja, salah satu implikasinya ialah bahwa seluruh komponen organisasi harus melakukan perbaikan secara terus menerus. Masalah kinerja pegawai merupakan tujuan dan perhatian utama dari setiap organisasi. Kinerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan (Moeheriono, 2010 : 37).

Berbagai organisasi berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi tersebut. Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah para pegawai pada sebuah organisasi, tentunya berusaha bekerja dengan kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kinerja yang diinginkan organisasi. Rasa aman dan kenyamanan akan suasana kerja mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan membantu pegawai mencapai kinerja yang terbaik dengan menjunjung norma-norma yang sudah ditetapkan.

Norma-norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan atau norma tersebut biasanya diikuti oleh sanksi yang diberikan apabila adanya pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tulisan, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai. Organisasi sangat memerlukan tingkat kepatuhan akan norma-norma yang sudah ada pada organisasi yang dinamakan disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek dalam sistem kerja yang harus diperhatikan oleh sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan kinerja atau produktivitas sebuah organisasi. Sehingga baik atau tidaknya disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dipengaruhi oleh baik atau tidaknya sistem pendisiplinan yang dijalankan oleh sebuah

organisasi. Bila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Namun, masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme.

Masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya sehingga membuat mereka tidak menjadi pribadi yang disiplin. Ada yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, kurang disiplin, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik dan masih adanya sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah. 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. Sehingga dapat mengakibatkan kinerja dari seseorang dapat meningkat dan terukur pencapaiannya.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat diperlukan, agar tujuan yang diinginkan oleh organisasi dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu organisasi akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan yang baik antara pimpinan dan pegawainya. Dengan meningkatkan kinerja pegawai akan meningkatkan kinerja perusahaan sehingga rencana kerja dan

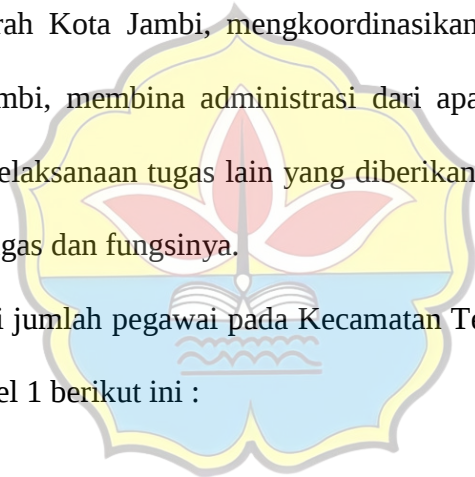
tujuan organisasi dapat terwujud. Untuk itu pimpinan sebaiknya bertindak kepada pegawai sebagai partner kerja dan bukan sebagai pekerja semata.

Untuk mendapatkan kinerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, organisasi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai, agar mereka bekerja dengan giatnya sehingga mencapai target organisasi. Secara teori berbagai definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, sasaran, dorongan dan insetif. Pegawai bekerja dengan harapan akan memperoleh upah/gaji yang dapat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Motivasi timbul dari keinginan seseorang untuk memiliki apa yang menjadi kebutuhannya. Menurut Koontz dalam Moekijat (2011:5) bahwa motivasi merupakan dorongan dan usaha dari dalam diri seseorang atau individu untuk memenuhi atau memuaskan suatu kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan ketersediaan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah pada 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, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. Peningkatan motivasi seseorang akan berdampak kepada peningkatan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang tersebut, sehingga tujuan dari organisasi dapat dicapai.

Objek penelitian ini adalah Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi. Dimana Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi bertanggung jawab untuk terhadap semua urusan administrasi di tingkat kecamatan. Selain itu, Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi memiliki tugas dan fungsi lainnya pada kelurahan-kelurahan yang dibawah kecamatan tersebut. Kecamatan memiliki tugas utama yaitu sebagai penyelenggara pada tingkat kecamatan dalam menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan pada kelurahan-kelurahan dibawah naungan dari kecamatan tersebut. Selanjutnya fungsi Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi adalah merumuskan kebijakan-kebijakan dari pemerintah daerah Kota Jambi, mengkoordinasikan pelaksanaan kebijakan daerah Kota Jambi, membina administrasi dari aparatur pemerintah pada kelurahan dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pemerintah daerah sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berikut ini jumlah pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi , terlihat pada tabel 1 berikut ini :



Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi
Selama 2019-2023

Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Perkembangan (%)
2019	28	-
2020	26	(3,45)
2021	26	0
2022	30	7,14
2023	32	3,33

Sumber : Kecamatan Telanaipura, 2024

Sejalan dengan perkembangan kebutuhan atas pelayanan masyarakat, maka jumlah pegawai yang bekerja di Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi terus bertambah. Hal ini tergambar di tabel 1.1, jumlah pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi menunjukkan peningkatan selama tahun 2019-2023. Dimana rata-rata peningkatan selama 5 tahun yakni sebesar 1,76%. Dengan adanya peningkatan jumlah pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi, maka diharapkan akan memberikan peningkatan pula dengan hasil kerja dari pegawai tersebut. Dimana hasil kerja ini harus mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pada suatu pekerjaan dari pegawai dan juga peningkatan dalam melayani semua kebutuhan daripada masyarakat.

Selain itu untuk melihat tingkat kedisiplinan pegawai dilingkungan Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi, dapat dilihat dari absensi dari pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi. Hal ini dapat tergambar pada tabel 1.2, berikut ini :

Tabel 1.2
Absensi Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi
Tahun 2019-2023

Tahun	Pegawai (Orang)	Hari Kerja	Indisiplin (Kali)			Jumlah Indisiplin	Persentase Indisiplin
			A	TM	CP		
2019	28	243	67	40	87	194	2,85
2010	26	244	70	36	99	205	3,23
2021	28	249	83	69	92	244	3,50
2022	30	254	78	53	98	229	3,01
2023	32	250	85	40	85	210	2,63

Sumber : Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi,2024

Keterangan :

TM : Terlambat Masuk

CP : Cepat Pulang

A : Alpa /tanpa keterangan

Indisiplin = TM + CP + A

Dari tabel diatas diketahui bahwa dalam lima tahun terakhir indisipliner dari pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi dalam ketidakhadiran tanpa alasan di tempat kerja berfluktuasi cenderung naik. Rata-rata ketidakhadiran pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi tanpa keterangan selama lima tahun terakhir pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi sebanyak 3,04%. Ketidak disiplin pegawai dalam masuk kantor yang tidak tepat waktu berdampak pada kinerja, seperti pelayanan yang tidak maksimal sehingga tidak begitu memuaskan pelayanan kepada masyarakat. Disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh atasan kepadanya. Adanya kesadaran atas sikap pegawai dengan sukarela untuk mentaati semua peraturan tanpa ada paksaan dari orang lain. Berikut implementasi dari motivasi yang dicerminkan dari data remunerasi yang diterima oleh pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi, pada tabel 1.3 yakni :

Tabel 1.3
Data Remunerasi Menurut Golongan

Tahun	Gol I	Gol II	Gol III	Gol IV
2019	Rp.1.100.000	Rp.1.300.000	Rp.2.000.000	Rp.3.200.000
2020	Rp.1.100.000	Rp.1.300.000	Rp.2.000.000	Rp.3.500.000
2021	Rp.1.250.000	Rp.1.500.000	Rp.2.250.000	Rp.3.750.000
2022	Rp.1.250.000	Rp.1.500.000	Rp.2.500.000	Rp.3.750.000
2023	Rp.2.000.000	Rp.2.500.000	Rp.3.500.000	Rp.4.500.000

Sumber : Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi, 2024

Dari tabel 1.3, data remunerasi ini adalah Tunjangan Penambahan

Penghasilan pada pegawai di lingkungan Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi yang besarnya berbeda-beda sesuai dengan jabatan yang diduduki dan golongan fungsionalnya 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% pada tahun 2019 sampai 2023. Dengan adanya kenaikan remunerasi tersebut diharapkan dapat menaikkan motivasi kerja pada pegawai Kecamatan Telanai Pura Kota 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. Berikut program kegiatan yang ada pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi yang mencerminkan kinerja yang

dilaksanakan oleh pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi tersebut yakni :

Tabel 1.4
Program Kegiatan Pada Kecamatan Telanai Pura
Kota Jambi Tahun 2021-2023

No	Program Kegiatan Tahun 2021	Target (%)	Realisasi (%)
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	90
2	Program Penyelenggara Pemerintahan dan Pelayanan Publik.	100	75
3	Program Pemberdayaan Masyarakat Desa dan Kelurahan	100	80
4	Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum.	100	70
5	Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum a. Penataan wilayah administrasi, penegasan batas dan toponimi b. Monitoring dan evaluasi kelurahan	100	70 75
Rata-Rata Terealisasi Program Kegiatan			77,5
No	Program Kegiatan Tahun 2022	Target	Realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	92
2	Program Penyelenggara Pemerintahan dan Pelayanan Publik	100	75
3	Program Pemberdayaan masyarakat dan Kelurahan	100	80
4	Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	100	70
5	Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum a. Penataan wilayah administrasi, penegasan batas dan toponimi b. Monitoring dan evaluasi kelurahan	100	70 75
Rata-Rata Terealisasi Program Kegiatan			78,5
No	Program Kegiatan Tahun 2023	Target	Realisasi
1	Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah	100	90
2	Program Penyelenggara Pemerintahan dan Pelayanan Publik	100	75
3	Program Pemberdayaan masyarakat dan Kelurahan	100	70
4	Program Koordinasi Ketentraman dan Ketertiban Umum	100	80

5	Program Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Umum c. Penataan wilayah administrasi, penegasan batas dan toponimi d. Monitoring dan evaluasi kelurahan	100	70 75
Rata-Rata Terealisasi Program Kegiatan			77,5

Sumber: LKP Kecamatan Telanai Pura , 2024

Table 1.4 terlihat program kegiatan pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi mempunyai lima (5) program kegiatan utama yang saling menunjang pada kemajuan pemerintah daerah.. Rata-rata program kegiatan yang terealisasi selama 2021-2023 sebesar 78% dari target yang telah ditetapkan. Untuk itu Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi harus meningkatkan realisasi dari target program kegiatan untuk dimasa depan. Kurangnya hasil kerja yang terlihat didalam diri pegawai Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi, dimana program penyelenggara pemerintah dan pelayanan public terlihat hanya 75% terealisasi.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat fenomena-fenomena yakni ; pemberian remunerasi meningkat kinerja yang dicerminkan dengan program kegiatan yang cukup rendah. Karena itu layak untuk dilakukan penelitian yang lebih kompehensif dengan judul sebagai berikut : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi.**

1.2 Identifikasi Masalah.

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan terdahulu, maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran pegawai Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi selama tahun 2019-2023 meningkat dengan rata-rata sebesar 3,04%, masih cukup banyak pegawai yang kurang disiplin. Dapat diindikasikan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi.
2. Motivasi kerja pada pegawai Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi, yang tercermin pada kenaikan remunerasi yang diterima. Rata-rata keseluruhan golongan naik sebesar 47%. Dapat diindikasi mempengaruhi kinerja pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi
3. Jumlah pegawai Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi terus meningkat selama tahun 2019-2023.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah terdahulu, maka penulis dapat merumuskan masalah pokok pada penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pelaksanaan disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi ?
3. Bagaimana pengaruh secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian adalah untuk menemukan, mengembangkan dan membuktikan pengetahuan. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- 1 Untuk mendeskripsikan pelaksanaan disiplin kerja, motivasi dan kinerja pegawai pada Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi ?
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Telanai Pura Kota Jambi ?

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian merupakan uraian mengenai manfaat penelitian bagi pihak yang terkait dengan penelitian antara lain manfaat Akademis dan manfaat Praktis.

a. Manfaat Akademis

Untuk menambah wawasan pemikiran dalam menilik mengenai pengaruh disiplin kerja pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan organisasi publik atau pemerintah daerah khususnya dan manajemen sumberdaya manusia pada umumnya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan perbandingan serta untuk menambah pengetahuan dan bahan pertimbangan lainnya yang

mungkin digunakan untuk penelitian lebih lanjut khususnya tentang topik yang sama

b. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dalam mengambil kebijakan dalam menentukan target pada pegawai dan menentukan kebijakan-kebijakan dalam meningkatkan hasil kinerja pegawai. Diharapkan dapat menambah pengetahuan bagi para pembaca dan menambah wawasan dalam kehidupan.

