

BAB I

PENDAHULUAN

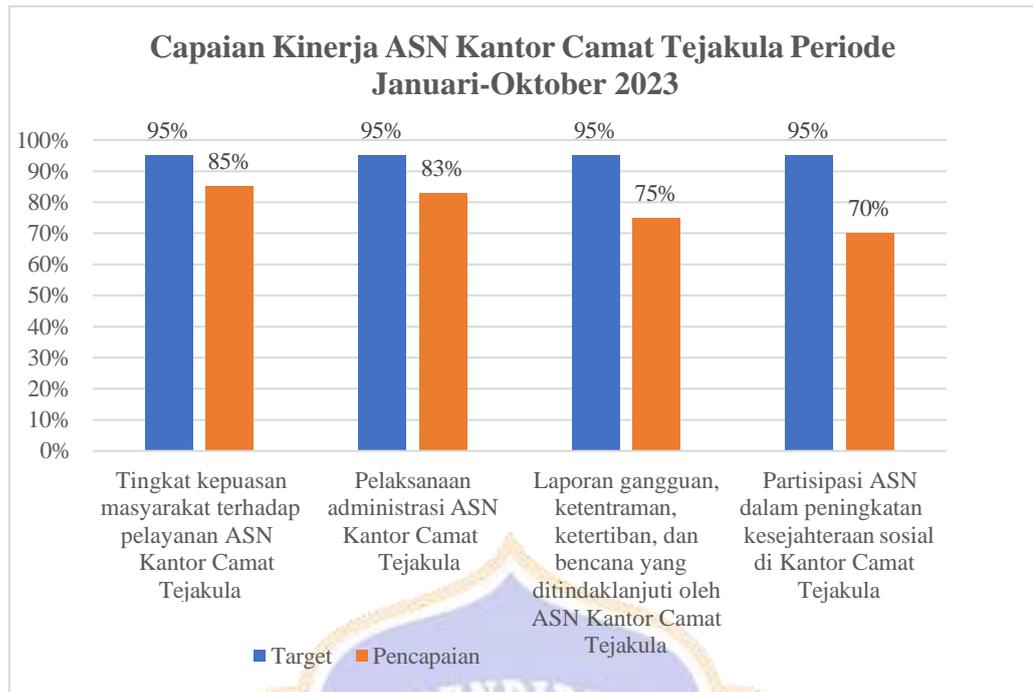
1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan aset utama dalam sebuah organisasi, dan mereka berperan sebagai perencana dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Prestasi kerja yang baik sangat diinginkan dalam kehidupan kerja, dan hal ini tercapai ketika hasil kerja mencapai standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan. Dalam organisasi, SDM memegang peran sentral sebagai penggerak utama yang mengamankan kelancaran operasional. Selain itu, perlu diakui bahwa manusia adalah sumber daya yang memiliki potensi besar dan memiliki peran strategis yang signifikan dalam perusahaan (Daulay, 2017). Oleh karena itu, fokus pembangunan pemerintahan ke depan adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN). Penting bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam organisasi untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja mereka.

Menurut Hamali (2017), kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki korelasi yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi. Kinerja mencakup apa yang dikerjakan dan cara bagaimana pekerjaan tersebut dilakukan. Kinerja pegawai, atau yang sering disebut sebagai prestasi kerja, adalah hasil kerja yang mencakup kualitas dan kuantitas yang diberikan oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya (Mangkunegara, 2017).

Organisasi menginginkan pegawai yang memiliki kinerja kerja yang unggul, yang mampu bekerja lebih efisien dan dengan akurasi yang tinggi. Untuk mencapai hal ini, perlu diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Kasmir (2019:189), salah satunya adalah faktor disiplin kerja dan motivasi kerja. Menurut Rivai (2017: 221), tingkat disiplin kerja yang tinggi sangat berperan dalam membantu perusahaan mencapai tujuannya. Ketika pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang baik, mereka cenderung bekerja dengan efektif dan dapat mengelola waktu dengan lebih efisien, dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan disiplin pegawai secara berkelanjutan sangat penting agar ASN Kantor Camat Tejakula terbiasa bekerja dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan dan pimpinan.

Prestasi yang dicapai oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah gambaran dari hasil kerja keras seluruh anggota tim yang berada dalam lingkungan ASN tersebut. Kinerja mengacu pada hasil kerja kolektif sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi, yang pada akhirnya menciptakan hasil akhir yang sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja ASN di Kantor Camat Tejakula, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, didasarkan pada hasil kerja pegawai dalam periode tertentu. Untuk mengevaluasi kinerja ASN, penelitian menggunakan hasil dari Laporan Akuntabilitas Kinerja Pegawai (LAKIP) selama periode Januari-Oktober 2023 seperti nampak pada gambar 1.1.



Sumber: Kantor Camat Tejakula

Gambar 1.1
Capaian Kinerja ASN Kantor Camat Tejakula
Periode Januari-Oktober 2023

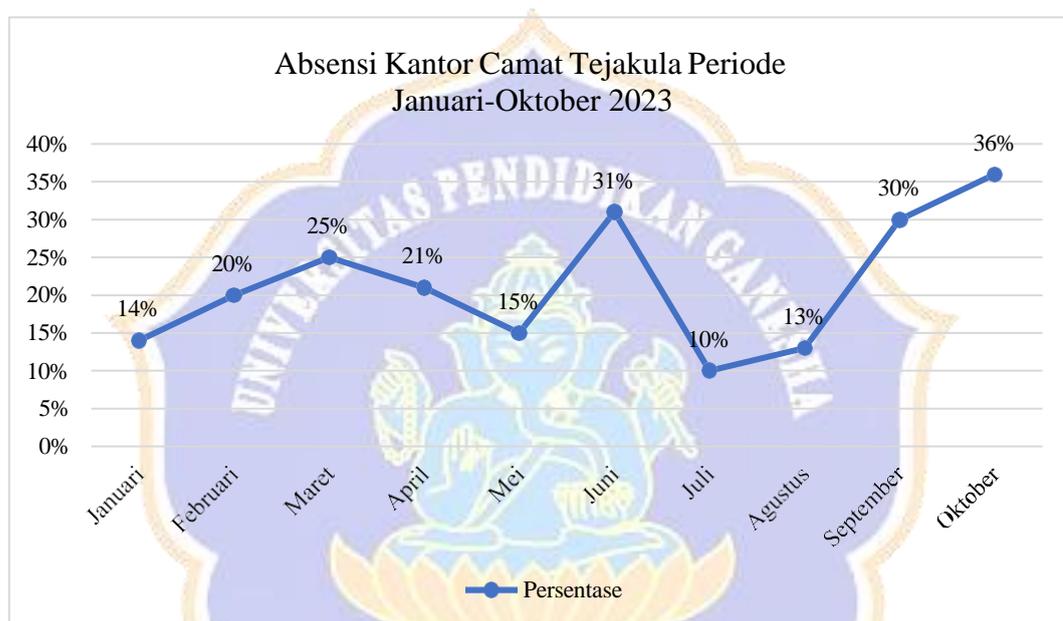
Dari gambar 1.1, dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja ASN Kantor Camat Tejakula belum memenuhi target organisasi, terutama dalam aspek kepuasan masyarakat terhadap pelayanan. Ketidakjelasan mengenai prosedur, persyaratan, dan kurangnya informasi membuat masyarakat kesulitan dan bingung, mengakibatkan penurunan tingkat kepuasan. Selain itu, pelaksanaan administrasi ASN terkendala oleh proses yang lambat dan rumit, dengan banyaknya persyaratan dan kurangnya efisiensi dalam penanganan dokumen, menyebabkan pelayanan yang tidak optimal. Ketidakpatuhan terhadap target terlihat pada capaian laporan gangguan, ketentraman, ketertiban, dan bencana yang hanya mencapai 75% dari target 95%. Respons lambat terhadap laporan dapat memperburuk situasi, mengancam kepercayaan masyarakat terhadap kemampuan pemerintah menjaga

ketertiban dan ketentraman. Selain itu, penurunan kinerja pegawai juga terlihat dari kurangnya partisipasi ASN dalam peningkatan kesejahteraan sosial di Kantor Camat Tejakula. Keterlibatan yang tidak maksimal mengurangi potensi dampak positif terhadap masyarakat, sehingga program-program pembangunan sosial mungkin tidak mencapai hasil yang diinginkan.

Salah satu faktor dari menurunnya kinerja pegawai adalah faktor kedisiplinan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan (Pangarso dan Susanti 2019) tentang disiplin pegawai menjadi bagian yang turut berkontribusi bagi latar belakang penelitian ini dalam kompleks pentingnya topik tentang disiplin pegawai. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat dalam mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai. Adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja kurang baik akan menghasilkan kinerja pegawai yang kurang baik pula. Hal tersebut diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang tidak seragam. Maharani, dkk. (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Berbeda pada penelitian Fitri, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang artinya apabila disiplin kerja rendah maka kinerja pegawai akan menurun. Dalam hal ini, kedisiplinan penting bagi organisasi sebab akan ditaati oleh sebagian besar pegawai dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif.

Hasil survei awal yang dilakukan peneliti sejak bulan Oktober 2023 menunjukkan adanya indikasi menurunnya kinerja pegawai. Permasalahan

kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang masuk kerja sering terlambat, padahal sesuai jam kerja masuk (jam 07.30 wib). hal ini menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai. Disamping itu adanya pegawai sering tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas, padahal ada ketentuan bahwa pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan ada sanksinya. Dibawah ini grafik data absensi yang diperoleh dari Kantor Camat Tejakula adalah sebagai berikut:



Sumber: Kantor Camat Tejakula

Gambar 1.2
Absensi ASN Kantor Camat Tejakula Periode Januari-Oktober 2023

Dari gambar 1.2 terlihat data tingkat absensi ASN Kantor Camat Tejakula dalam sepuluh bulan terakhir untuk periode Januari-Oktober 2023. Pada bulan Juni dan Oktober persentase absensi menempati angka tertinggi dalam sepuluh bulan terakhir yaitu masing-masing sebesar 31% dan 36%. Menurut Mudiarta dalam Mahrizal (2019) menyatakan bahwa tingkat maksimum absensi adalah 3%, apabila tingkat absensi suatu instansi melebihi dari 3% maka dikategorikan tinggi dan

dinyatakan tidak wajar. Terhitung sejak bulan Januari-Oktober 2023 tingkat absensi ASN Kantor Camat Tejakula mengalami fluktuasi. Dengan angka tersebut dapat dikatakan tingkat absensi ASN Kantor Camat Tejakula tinggi sehingga hal ini menunjukkan adanya masalah.

Selain disiplin kerja, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan aspek penting yang harus diperhatikan dalam bekerja. Menurut Andika (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap perilaku manusia. Motivasi kerja dapat diukur melalui kebutuhan seseorang yang harus dipenuhi, jika tidak terpenuhi maka dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja seseorang. Motivasi kerja yang baik adalah apabila salah satu kebutuhan dalam bekerja sudah terpenuhi (Hasibuan, 2017). Motivasi adalah kekuatan yang mendorong orang untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu (Robbins P, Stephen and Judge A, 2017).

Motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama untuk meningkatkan semangat dan keterlibatan sumber daya manusia, sehingga mereka dapat saling terintegrasi dengan baik dan bersedia bekerja sama secara efektif. Hal tersebut diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang tidak seragam. Pada penelitian Rahayuni (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai. Berbeda pada penelitian Tanjung dan Manalu (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai, yang artinya apabila motivasi kerja kurang baik maka kinerja pegawai akan menurun.

Pencapaian kinerja yang optimal dapat terjadi apabila sumber daya manusia memiliki motivasi kerja yang tinggi terhadap keberhasilan instansi. Fenomena yang ditemukan di Kantor Camat Tejakula menunjukkan bahwa para Aparatur Sipil Negara (ASN) mengalami kurangnya motivasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga pekerjaan dilakukan tanpa sepenuh hati. Kurangnya motivasi dalam bekerja dapat disebabkan oleh jarangya pemberian bonus pencapaian sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi ASN Kantor Camat Tejakula dalam mencapai tujuan organisasi. Jika pemberian bonus pencapaian tersebut tidak terpenuhi atau dikelola secara tidak efektif, maka dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja ASN. Sebagai contoh, ketidaktransparanan atau ketidak konsistenan dalam sistem pemberian bonus pencapaian dapat membuat ASN kurang termotivasi dan merasa tidak dihargai.

Melihat kenyataan-kenyataan yang telah dikemukakan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Tejakula”**.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja ASN Kantor Camat Tejakula yang belum sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

- 2) Masih adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan
- 3) Kurangnya disiplin yang dimiliki oleh masing-masing ASN Kantor Camat Tejakula mengakibatkan menurunnya kinerja, sehingga mengakibatkan tidak tercapainya target di instansi.
- 4) Pemberian bonus pencapaian yang kurang mendukung menyebabkan motivasi kerja ASN Kantor Camat Tejakula menurun, akibatnya kinerja mereka tidak mencapai standar yang ditetapkan oleh instansi.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang terjadi pada Kantor Camat Tejakula, maka penelitian ini memfokuskan pada permasalahan mengenai disiplin kerja dan motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja ASN Kantor Camat Tejakula.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Tejakula?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Tejakula?
- 3) Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Tejakula?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Tejakula
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Tejakula
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Camat Tejakula

1.6 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat secara teoritis
Kontribusi dalam kemajuan ilmu pengetahuan di bidang Ekonomi, terutama Manajemen Sumber Daya Manusia, merupakan sumbangan berharga yang akan memberikan wawasan penting untuk penelitian selanjutnya, terutama dalam hal menggali dampak disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
- 2) Manfaat secara praktis
 - a. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat menjadi landasan bagi penerapan ilmu yang diperoleh di lingkungan perguruan tinggi. Selain itu, juga memberikan tambahan pengetahuan dan menyediakan sumber referensi utama

terkait pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

b. Bagi Kantor Camat Tejakula

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Kantor Camat Tejakula memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dan merancang strategi untuk meningkatkannya. Selain itu penelitian dapat membantu Kantor Camat Tejakula dalam merancang kebijakan yang lebih efektif terkait disiplin kerja dan motivasi kerja.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi yang berguna dan menjadi referensi bagi penelitian di masa mendatang.

