

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Era globalisasi membuat persaingan bisnis semakin ketat, banyak instansi di Indonesia mewajibkan pegawainya untuk meningkatkan keunggulannya di segala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. instansi harus mencapai kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi. Standar kinerja adalah tolok ukur minimal kinerja yang harus dicapai pegawai secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya, artinya jika prestasi kinerja pegawai dibawah standar kinerja minimal tersebut, maka kerjanya tidak dapat diterima dan dikategorikan buruk atau sangat buruk (Ayun, 2011). Kinerja pegawai sangat penting dimaksimalkan agar bermanfaat bagi instansi. Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanthi, 2010).

Kinerja instansi dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya yang berasal dari dalam instansi seperti tingkat pendidikan dan disiplin kerja pegawai sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga menghasilkan output yang berkualitas. Kinerja yang maksimal dari seorang pegawai dapat diperoleh jika instansi mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimilikinya sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal. Baik buruk hasil kerja pegawai dapat dilihat dari standar kinerja yang telah ditetapkan instansi (Murni, 2007). Sastrohadiwiryo (dalam Mufidah,

dkk. 2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi.

Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang pegawai, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Tingkat pendidikan juga akan berpengaruh kuat terhadap kinerja para pegawai untuk mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Salah satu yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan dengan baik, karena dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan pegawai tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Dengan kata lain, tingkat pendidikan seorang pegawai dapat meningkatkan daya saing instansi dan memperbaiki kinerja instansi (Hariandja, 2002).

Selain tingkat pendidikan yang mempengaruhi kinerja pegawai, disiplin kerja juga merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah bentuk ketaatan terhadap peraturan tata tertib yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan (Zesbendri dan Aryanti, 2009). Kedisiplinan pegawai mutlak diperlukan agar seluruh aktivitas yang sedang dan akan dilaksanakan berjalan sesuai mekanisme yang telah ditentukan. Dengan kedisiplinan kerjamaka, pegawai tidak akan melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan instansi. Leiden (dalam Yakub, dkk. 2014) menyatakan bahwa dengan disiplin kerja maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk.

Kantor camat adalah sebuah lembaga pemerintahan di tingkat kecamatan yang berperan dalam menjalankan administrasi pemerintahan di tingkat lokal. Istilah "camat" sendiri berasal dari kata "kecamatan", yang merupakan pembagian wilayah administratif di bawah kabupaten atau kota dalam sistem pemerintahan di Indonesia. Peran kantor camat meliputi berbagai fungsi administratif dan pelayanan masyarakat di tingkat kecamatan, yang merupakan unit administratif terendah dalam struktur pemerintahan di Indonesia. Peran kantor camat sangat penting dalam memastikan berjalannya pemerintahan di tingkat lokal dan menyediakan pelayanan administratif kepada masyarakat di wilayah kecamatan tersebut. Kantor camat juga berperan dalam menjembatani antara pemerintah kabupaten/kota dengan masyarakat di tingkat desa atau kelurahan.

Tabel 1. 1  
Absensi Pegawai pada Kantor Camat Seririt Tahun 2023

Non PNS		PNS	
Bulan	Kehadiran (%)	Bulan	Kehadiran (%)
Januari	3,59	Januari	17,84
Februari	2,67	Februari	2,56
Maret	3,14	Maret	0,36
April	3,49	April	0,00
Mei	3,37	Mei	0,95
Juni	7,24	Juni	1,15
Juli	6,40	Juli	0,48
Agustus	3,61	Agustus	0,00
September	1,86	September	0,24

Sumber : Kepegawaian Kantor Camat Seririt

Berdasarkan tabel A.1 mengenai absensi pegawai pada kantor camat seririt tahun 2023, terlihat adanya variasi yang cukup signifikan dalam persentase kehadiran antara pegawai Non PNS dan pegawai PNS sepanjang tahun. Untuk pegawai Non PNS, persentase kehadiran tertinggi tercatat pada bulan Juni dengan 7,24%, yang menunjukkan adanya peningkatan tingkat kehadiran dibandingkan

bulan-bulan lainnya. Sementara itu, kehadiran terendah terjadi pada bulan September, dengan hanya 1,86%. Jika dilihat dari tren bulanan, selama periode Januari hingga Agustus, persentase kehadiran pegawai Non PNS berada pada kisaran 2,67% hingga 6,40%, dengan peningkatan kecil pada bulan April sebesar 3,49% dan penurunan di bulan Februari sebesar 2,67%. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai Non PNS mengalami fluktuasi yang tidak terlalu drastis, meskipun secara umum masih terbilang rendah.

Di sisi lain, pegawai PNS menunjukkan tren kehadiran yang lebih rendah dan bervariasi dibandingkan Non PNS. Pada bulan Januari, persentase kehadiran tertinggi sebesar 17,84%, namun mengalami penurunan tajam di bulan Februari menjadi hanya 2,56%. Tren ini terus menurun hingga bulan Maret dengan kehadiran sebesar 0,36%, dan mencapai titik terendah di bulan April dengan 0,00%, yang berarti tidak ada kehadiran sama sekali pada bulan tersebut. Selain itu, situasi serupa kembali terjadi pada bulan Agustus, di mana kehadiran pegawai PNS juga sebesar 0,00%. Meski ada sedikit peningkatan pada bulan-bulan tertentu, seperti Juni sebesar 1,15% dan Juli sebesar 0,48%, angka ini masih tergolong sangat rendah jika dibandingkan dengan bulan Januari. Persentase kehadiran PNS kembali turun drastis di bulan September dengan hanya 0,24%, menunjukkan kondisi kehadiran yang masih belum membaik.

Tingkat pendidikan yang tinggi menunjang dalam pencapaian kinerja pegawai karena pendidikan yang rendah menyebabkan pegawai sulit menyerap berbagai informasi yang berhubungan dengan kegiatannya, semakin tinggi pendidikan pegawai maka semakin efisien pegawai dalam bekerja (Sedarmayanti, 2010). Selain pada tingkat pendidikan, hal lain yang diduga menyebabkan

terjadinya penurunan kinerja pegawai yaitu rendahnya disiplinkerja pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. disiplin kerja adalah sikap menghargai, menghormati, dan mentaati, dan mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakannya dan tidak menghindari sanksi apabila ia melanggar tugas yang diberikan. Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk bekerja secara efektif, bekerja sesuai aturan yang berlaku, dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan (Sinambela, 2016). Apabila hal hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin atau kinerjanya tidak baik sehingga akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karena semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi kinerja yang akan dicapai (Hasibuan, 2010). Berikut data kinerja pegawai kantor camat seririt tahun 2023 seperti pada Table 1.2

Tabel 1.2  
Data Kinerja Kantor Camat Seririt Tahun 2023

Tujuan	Sasaran	Indikator kinerja	2021	2022	2023
Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan desa, pemberdayaan, pelayanan masyarakat dan Trantibum di Kecamatan	Meningkatnya Kinerja Pelayanan di Kecamatan.	Indek Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Kecamatan.	80	80	82
	Meningkatnya Pemberdayaan masyarakat dikecamatan	Prosentase peningkatan swadaya murni masyarakat di Kecamatan (%)	10 %	10 %	15 %
	Terjaganya ketentraman dan ketertiban umum di Kecamatan	Prosentase penanganan trantibum di Kecamatan	100 %	100%	100 %

Tujuan	Sasaran	Indikator kinerja	2021	2022	2023
	Meningkatnya kinerja pemerintahan desa	Prosentase pelaksanaan pemerintahan desa yang baik	90%	90%	95%

Sumber : Kepegawaian Kantor Camat Seririt 2024

Berdasarkan data yang tersedia pada tahun 2023, Kantor Camat Seririt berfokus pada peningkatan kinerja di berbagai bidang, termasuk penyelenggaraan pemerintahan desa, pemberdayaan masyarakat, pelayanan publik, dan ketertiban umum. Sasaran utama yang ingin dicapai mencakup peningkatan kinerja pelayanan di kecamatan, yang diukur melalui indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik, yang meningkat dari 80 pada tahun 2021 dan 2022 menjadi 82 pada tahun 2023. Selain itu, kecamatan juga berupaya meningkatkan pemberdayaan masyarakat dengan indikator persentase peningkatan swadaya.

swadaya murni masyarakat, yang menunjukkan kenaikan dari 10% pada tahun 2021 dan 2022 menjadi 15% pada tahun 2023. Terjaganya ketentraman dan ketertiban umum di kecamatan diukur melalui persentase penanganan trantibum, yang konsisten berada di angka 100% selama tiga tahun berturut-turut. Di sisi lain, peningkatan kinerja pemerintahan desa diukur melalui persentase pelaksanaan pemerintahan desa yang baik, yang meningkat dari 90% pada tahun 2021 dan 2022 menjadi 95% pada tahun 2023. Bertitik tolak dari latar belakang penelitian tersebut, makadipandang perlu untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Pegawai Kantor Camat Seririt”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Kantor Camat Seririt adalah sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran yang rendah dan bahkan nihil adanya faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan dan tanggung jawab pegawai. Di sisi lain, meskipun pegawai Non PNS menunjukkan tren kehadiran yang relatif lebih stabil, tingkat persentase kehadiran mereka masih belum mencapai angka yang ideal. diperlukan upaya yang lebih serius dari pihak manajemen untuk mengevaluasi penyebab rendahnya kehadiran.
2. Persentase peningkatan swadaya murni masyarakat hanya naik dari 10% menjadi 15% dalam tiga tahun. Peningkatan ini menunjukkan bahwa program pemberdayaan masyarakat mungkin belum sepenuhnya efektif atau belum mencapai seluruh lapisan masyarakat secara merata.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Seririt.

## 1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Seririt?

2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Seririt?
3. Bagaimana pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Seririt?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji tentang hal-hal sebagai berikut.

1. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Seririt
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Seririt
3. Pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Seririt

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis  
 Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperdalam ilmu pengetahuandalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Manfaat praktis  
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta informasi kepada Kantor Camat seririt terkait masalah pengelolaan

sumber daya manusia khususnya pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

