

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

SDM mencakup segenap keputusan yang saling berkaitan mengenai hubungan kepegawaian yang memengaruhi efektifitas kinerja pegawai. SDM merupakan efektifitas atau kegiatan yang dilaksanakan supaya SDM yang ada pada suatu organisasi dapat dimanfaatkan secara efektif supaya mencapai berbagai tujuan (Ichsan, dkk 2021). Sumber daya manusia menjadi faktor penting didalam menentukan kinerja organisasi, juga merupakan pemicu utama jalannya suatu kegiatan organisasi. Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi, diperlukan manajemen SDM yang tepat mencakup aspek perencanaan, pengorganisasian, pemberian arahan, serta pengawasan yang konsisten. Menurut Hasibuan (2016), sumber daya yang berkualitas berpengaruh dalam hasil kerja pegawai. Suatu organisasi dalam mencapai keberhasilannya tentunya memerlukan pegawai yang terampil, berpengalaman juga berdedikasi dan memiliki semangat kerja atau motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Namun kenyatannya tidak semua pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi hal ini menyebabkan kinerja pegawai yang tidak sebanding dengan harapan organisasi.

Pegawai adalah salah satu sumber daya utama yang amat penting dalam suatu organisasi baik yang berorientasi pada laba maupun organisasi pemerintahan. Kemampuan kerja pegawai dapat dilihat dari kinerjanya. Kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam mengerjakan tugas serta tanggung

jawab sesuai standar dan peraturan yang ada, khususnya pada organisasi pemerintahan (Rivai, 2015). Menurut Indrayani, dkk (2019) kinerja merupakan capaian yang didapatkan pegawai selama melakukan tanggung jawabnya berdasarkan periode dan kriteria yang ditentukan oleh instansi. Anggeline, dkk (2019) menjelaskan kinerja sebagai hasil atau capaian yang diperoleh seseorang atau individu pada instansi yang disesuaikan berdasarkan tanggung jawab dan wewenang guna mencapai tujuan. Dengan demikian, untuk menggapai tujuan suatu organisasi atau instansi kinerja yang baik oleh pegawai sangat diperlukan, sehingga dapat memberikan kemajuan dalam organisasi tersebut. Apabila kinerja pegawai kurang baik, kedepannya akan menyebabkan organisasi atau instansi pemerintahan mengalami kesulitan dalam menggapai tujuan utama mereka. Berdasarkan penjelasan tersebut, kinerja pegawai menjadi faktor yang sangat penting dalam meraih keberhasilan suatu instansi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada seluruh masyarakat.

Kualitas pekerjaan, kemampuan kerja, iklim organisasi, kepemimpinan, inisiatif, motivasi, daya tahan/ kehandalan, kuantitas pekerjaan dan disiplin kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Robbins, 2016). Dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, peneliti memilih disiplin kerja serta motivasi kerja, dimana kedua faktor tersebut dianggap berpengaruh terhadap produktivitas dan kualitas pegawai yang merupakan indikator kinerja. Berdasarkan hasil penelitian Derian, dkk (2023) juga menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin merupakan sikap taat atau patuh yang berasal dari dalam diri seorang pegawai sehingga mereka akan menyesuaikan diri dengan senang hati untuk patuh

pada peraturan dan ketetapan suatu instansi (Sutrisno, 2013). Disiplin kerja juga dijelaskan sebagai sikap patuh dengan peraturan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis dan bisa melaksanakannya serta tidak menolak ketika diberikan sanksi-sanksi apabila telah melanggar tugas dan kewajibannya (Kasih, dkk 2022). Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dipertegas dari penelitian yang dilakukan oleh Rozalia, dkk (2015) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian, disiplin kerja sangat diperlukan untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai, disiplin kerja yang baik akan mendorong terwujudnya ketepatan waktu, konsisten dalam melaksanakan tugas, serta patuh terhadap aturan.

Disiplin kerja pada pegawai tentunya sangat dibutuhkan sebab tujuan instansi akan susah dicapai jika tidak adanya disiplin kerja (Sutrisno, 2013). Sementara itu, menurut Wardani, (2022) salah satu cara meningkatkan kinerja pegawai adalah menghasilkan disiplin kerja yang baik dengan memberikan motivasi yang tepat. Oleh karena itu diperlukan SDM yang proaktif dan terampil dalam mendukung faktor tersebut. Kedisiplinan pegawai tentu mempengaruhi produktifitas. Pegawai yang disiplin tentu memiliki produktifitas yang tinggi dan bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan lebih efisien. Seorang pegawai tentunya selalu dituntut untuk selalu disiplin. Sikap disiplin yang tinggi mengindikasikan seorang pegawai mempunyai rasa tanggung jawab yang besar atas pekerjaannya. Ketika seorang pegawai mempunyai kedisiplinan yang tinggi maka mereka cenderung lebih tepat waktu serta menyelesaikan tugas-tugas nya secara konsisten dan bertanggung jawab. Disiplin juga dapat menghasilkan lingkungan kerja yang lebih teratur sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik sebaliknya jika disiplin yang kurang

menyebabkan adanya ketidakteraturan, kualitas kerja menurun dan penundaan penyelesaian tugas sehingga berdampak pada kinerja pegawai dan merugikan pencapaian tujuan organisasi.

Selain memperhatikan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, diperlukan juga motivasi agar pegawai lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan seseorang bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Rajput, dkk (2011) berpendapat bahwa kata motivasi terbentuk dari kata latin "*Movere*" yang secara harafiah berarti "bergerak" mendefinisikan motivasi sebagai "keinginan individu untuk menunjukkan perilaku dan mencerminkan kesediaan untuk mengeluarkan upaya". Sementara itu, supaya pegawai bisa bekerja dengan maksimal atau bersungguh-sungguh diperlukannya motivasi yang membahas bagaimana memberikan dorongan kepada pegawai (Ekhsan, 2019). Motivasi erat kaitannya dengan kinerja seseorang karena motivasi adalah suatu dorongan dari diri pegawai yang terarah agar dapat menggapai tujuan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian Putra & Fernos (2023) motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Wibowo (2017) menyampaikan adanya peningkatan kinerja pegawai berdasarkan motivasi pegawai. Menurut Jaya & Ningsih (2018) salah satu cara dalam mencapai kinerja yang baik adalah dengan memberikan motivasi, dimana aktivitas motivasi ini berpengaruh pada gerak langkah kesuksesan serta kinerja pegawai. Menurut Uno (2023) motivasi merupakan suatu rangsangan yang terjadi dari luar maupun dalam yang menyebabkan seseorang ingin untuk mengadakan suatu perubahan tingkah laku atau aktivitas menjadi lebih baik dari keadaan sebelumnya. Dengan demikian,

motivasi ialah dorongan dalam bertindak untuk serangkaian proses perilaku manusia dalam mempertimbangkan arah, ketekunan, dan intensitas pada pencapaian tujuan suatu organisasi maupun instansi pemerintahan.

Pada penelitian ini berfokus pada kinerja di kantor pemerintahan. Kinerja di kantor pemerintahan merupakan capaian dari hasil kerja dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Dalam kinerja tersebut dapat dinilai melalui kemampuannya dalam berorganisasi serta terpenuhinya tujuan dan sasaran yang ditetapkan, responsif terhadap masyarakat, efisiensi, efektivitas didalam penggunaan sumber daya (Dwiyanto, 2018).

Kantor Camat merupakan instansi pemerintahan yang berada di tingkat kecamatan, yang mempunyai fungsi sebagai perpanjangan tangan pemerintah daerah di dalam urusan pemerintahan, pelayanan publik dan pembangunan di tingkat kecamatan. Kantor Camat Buleleng merupakan salah satu contoh instansi pemerintahan, terletak di Jalan Kartini No. 4 A Singaraja. Di Kecamatan Buleleng terdapat 17 kelurahan dan 12 desa. Adapun 17 kelurahan diantaranya, Kelurahan Astina, Banjar Jawa, Banjar Bali, Banjar Jawa, Banjar Tegal, Banyuasri, Banyuning, Beratan, Kaliuntu, Kampung Anyar, Kampung Baru, Kampung Bugis, Kampung Kajanan, Kampung Singaraja, Kendran, Liligundi, Paket Agung dan Penarukan. Sedangkan 12 desa di Kecamatan Buleleng diantaranya, Desa Poh Bergong, Jineng Dalem, Alasanger, Penglatan, Petandakan, Nagasepaha, Sari Mekar, Baktiseraga, Pamaron, Tukadmungga, Anturan dan Kalibukbuk. Kantor Camat Buleleng memiliki 60 pegawai. Dalam penelitian ini peneliti meneliti 60 pegawai kontrak pada saat penelitian yang sudah diangkat menjadi ASN atau PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja) di Kantor Camat Buleleng.

Masih terdapat kinerja pegawai yang belum optimal di Kantor Camat Buleleng. Dalam melihat hasil kinerja pegawai tentunya dapat diperhatikan berdasarkan hasil kerja yang dilakukan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, berdasarkan indikator kinerja yaitu, kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, masih sering terjadinya kesalahan dalam pembuatan tugas salah satunya dalam pembuatan SPJ (Surat Pertanggungjawaban) gaji pegawai terdapat kesalahan pembuatan tanggal dan perhitungan anggaran belanja sehingga perlu perbaikan. Ketidakhadiran pegawai saat apel pagi yang dimana apel pagi merupakan prosedur yang wajib diikuti oleh pegawai Kantor Camat Buleleng. Berdasarkan hal tersebut mencerminkan bahwa adanya kualitas kerja yang rendah.

Dalam penilaian kinerja terdapat kuantitas kerja, Mangkunegara (2009) kuantitas kerja merupakan jumlah output yang dihasilkan oleh pegawai dalam periode tertentu dan sesuai dengan standar kerja. Di Kantor Camat Buleleng masih terdapat dokumen yang tercecer di ruangan yang belum diselesaikan dan tidak dirapikan dengan baik hal ini mengindikasikan bahwa rendahnya kuantitas kerja pegawai Kantor Camat Buleleng Selain itu terdapat tugas yang belum diselesaikan pada saat di kantor sehingga pegawai kerap mengerjakan tugas di rumah.

Pelaksanaan tugas yang baik berarti pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya tanpa kesalahan, mematuhi prosedur yang berlaku, dan menyelesaikan tugas sesuai dengan spesifikasi yang telah ditetapkan. Pengukuran pelaksanaan tugas juga mencakup kemampuan pegawai untuk memenuhi deadline dan menyelesaikan tugas dengan baik. Di Kantor Camat Buleleng masih terdapat pegawai yang kurang paham terkait penggunaan word, excel dan drive sehingga berpengaruh terhadap penyelesaian tugasnya.

Tanggung jawab mencerminkan etika kerja dan dedikasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan peran mereka. Di Kantor Camat Buleleng masih terdapat pegawai yang pergi ke kantin pada saat jam kerja serta terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya yang mengindikasikan bahwa kurangnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dari hasil observasi yang dijelaskan dapat dikatakan jika masih terdapat rendahnya kualitas dan kuantitas kerja, pelaksanaan tugas pegawai yang belum maksimal dan kurangnya rasa tanggung jawab mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Buleleng rendah.

Para pegawai di Kantor Kecamatan Buleleng telah dihadapkan banyaknya pegawai yang tidak hadir dan datang tidak tepat waktu. Keadaan tersebut tentunya menyebabkan kinerja pegawai yang tidak optimal. Kinerja adalah faktor utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi (Simamora, 2018). Oleh karena itu diperlukannya kinerja yang baik untuk meningkatkan produktivitas menurut Robbins (2006) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

Data keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai Kantor Camat Buleleng periode 2024 dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Data Persentase Keterlambatan dan Ketidakhadiran Pegawai di Kantor Camat Buleleng

| Periode pada Tahun 2024 | Jumlah Pegawai | Persentase Keterlambatan | Persentase Ketidakhadiran |
|--------------------------------|-----------------------|---------------------------------|----------------------------------|
| Januari – Juni | 60 | 13% | 4% |
| Juli – Desember | 60 | 15% | 6% |

Sumber : Kasubag Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Buleleng, 2025

Dalam Tabel 1.1 terlihat bahwa adanya kenaikan persentase keterlambatan dan ketidakhadiran yang terjadi di periode Tahun 2024. Pada bulan Januari-Juni persentase keterlambatan mencapai 13% dan meningkat di bulan Juli-Desember

dengan persentase mencapai 15%. Sementara itu persentase keterlambatan di bulan Januari – Juni mencapai 4%, dimana angka ketidakhadiran meningkat sebanyak 2% pada bulan Juli – Desember yaitu mencapai 6%. Kenaikan persentase keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai mencerminkan bahwa ketaatan pada peraturan kerja dan kehadiran pada disiplin kerja pegawai yang masih rendah. Selain itu, adanya pegawai yang tidak inisiatif dalam melaksanakan tugasnya atau menunggu perintah dari atasan menyebabkan terbebannya rekan kerja yang lain yang secara etis tidak adil karena menciptakan ketimpangan beban kerja tim hal ini mencerminkan bahwa etika kerja yang masih kurang.

Setiap instansi tentunya memerlukan pegawai untuk mencapai tujuan, dimana pegawai perlu memiliki kinerja yang baik. Teori yang disampaikan oleh Robbins, (2016) menyebutkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor disiplin dan motivasi kerja. Berdasarkan data yang diperoleh, disiplin pegawai di Kantor Camat Buleleng masih dikatakan dalam kategori tidak disiplin. Hal ini dapat dilihat pada kenaikan persentase keterlambatan dan ketidakhadiran yang terjadi di periode tahun 2024 serta adanya pegawai yang tidak inisiatif dalam melaksanakan tugasnya. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai hal ini dipertegas dari penelitian yang dilakukan oleh Rozalia, dkk (2015) yang dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi kerja juga menjadi faktor penting dalam kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian Yanthi, dkk (2019) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada observasi yang telah dilakukan masih terdapat dokumen yang tercecer di ruangan dan tugas yang masih belum diselesaikan dan tidak dirapikan dengan baik mengindikasikan bahwa pegawai tidak berusaha untuk

mencari cara agar menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu dapat dikatakan kurangnya rasa ingin berprestasi, mendapatkan penghargaan dari atasan dan kurangnya kepuasan atas pekerjaannya. Masih minimnya pelatihan untuk pegawai di Kantor Camat Buleleng dan juga lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga kurangnya peluang pegawai untuk berkembang pegawai bisa kehilangan dorongan untuk belajar hal baru atau mengembangkan skill sehingga mempengaruhi motivasinya untuk berkembang.

Pentingnya disiplin kerja dan motivasi dalam kinerja pegawai, maka dalam hal ini Kantor Camat Buleleng perlu memperhatikan hal tersebut untuk memperbaiki kinerja pegawainya khususnya pada pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka perlu dilakukan penelitian yang berjudul : “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Buleleng”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan diantaranya :

1. Terjadinya kesalahan dalam pembuatan tugas sehingga perlu perbaikan, serta ketidakhadiran pegawai saat apel pagi yang dimana apel pagi merupakan prosedur yang wajib diikuti oleh pegawai Kantor Camat Buleleng, sehingga mengindikasikan kualitas kerja pegawai yang masih rendah.
2. Masih terdapat dokumen yang tercecer di ruangan yang belum diselesaikan dan tidak dirapikan dengan baik, dan juga terdapat tugas yang belum diselesaikan pada saat jam kerja di kantor, sehingga pegawai kerap mengerjakan tugas di rumah. Hal ini mengindikasikan kuantitas kerja pegawai yang masih rendah.

3. Terdapat pegawai yang kurang paham terkait penggunaan *word*, *excel* dan *google drive* sehingga berpengaruh terhadap penyelesaian tugas, dan kerap terjadi miskomunikasi antara pegawai dengan pimpinan dalam pembuatan surat, salah satunya surat tugas. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas pegawai masih belum maksimal.
4. Pada saat jam kerja kerap terdapat pegawai yang pergi ke kantin dan juga terdapat pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya, dimana hal ini mengindikasikan bahwa rasa tanggung jawab pegawai yang masih rendah dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
5. Rendahnya kualitas dan kuantitas kerja, pelaksanaan tugas pegawai yang belum maksimal dan kurangnya rasa tanggung jawab mengindikasikan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Buleleng rendah.
6. Berdasarkan data, adanya peningkatan keterlambatan dan ketidakhadiran pegawai di Kantor Camat Buleleng.
7. Adanya pegawai yang tidak inisiatif dalam melaksanakan tugasnya mengindikasikan etika kerja yang masih kurang.
8. Tugas yang masih belum diselesaikan mengindikasikan bahwa kurangnya rasa ingin berprestasi, mendapatkan penghargaan dari atasan dan kurangnya kepuasan atas pekerjaannya.
9. Masih minimnya pelatihan untuk pegawai dan juga lingkungan kerja yang kurang nyaman sehingga mempengaruhi motivasinya untuk berkembang.

1.3 Pembatasan Masalah

Peneliti membatasi masalah untuk menghindari luasnya pembahasan terkait. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Buleleng yang berfokus pada disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Buleleng ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Buleleng ?
3. Bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Buleleng ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Buleleng.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Buleleng.
3. Menganalisis pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini kedepannya diharapkan dapat membantu menyumbangkan manfaat yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, yang dapat memperkuat atau mengembangkan teori yang ada. Serta penelitian ini dapat memberikan pengembangan pengetahuan dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), yang berfokus pada disiplin dan motivasi kerja pegawai di instansi pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

Selain manfaat teoritis, adapun juga beberapa manfaat praktis dari penelitian ini diantaranya adalah :

a. Bagi Penulis

Penelitian ini memberikan kesempatan bagi penulis untuk memperluas wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini bisa dijadikan sebagai sumber informasi dan pertimbangan bagi instansi Kantor Camat Buleleng dalam mengevaluasi kebijakan internal yang berkaitan dengan peningkatan disiplin dan motivasi kerja pegawai. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak instansi

dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, tertib, dan kondusif guna mendukung tercapainya tujuan organisasi.

c. Bagi Universitas

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengayaan literatur dan referensi ilmiah di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bahan ajar dalam perkuliahan, sehingga memberikan nilai tambah bagi proses pembelajaran di tingkat akademik..

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin mengkaji topik sejenis, baik dalam konteks instansi pemerintahan maupun organisasi lainnya. Penelitian ini juga dapat memberikan gambaran tentang pendekatan metodologi yang digunakan, serta membuka peluang untuk mengembangkan variabel-variabel baru yang relevan dalam bidang manajemen kinerja dan perilaku organisasi.

