

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi-instansi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan.

Kenyataannya tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan ketrampilan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak

mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal dalam sebuah perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara efektif, efisien, serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Semakin tinggi kualitas kinerja pegawai, semakin besar pula peluang organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditentukan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, meningkatkan kreativitas, memiliki semangat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta berusaha memberikan hasil kerja terbaik bagi organisasi. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja, rendahnya produktivitas, serta kurang optimalnya pencapaian target organisasi.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2020), disiplin kerja adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan datang tepat waktu, mematuhi ketentuan organisasi, melaksanakan tugas sesuai prosedur, serta bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Dengan demikian, disiplin kerja mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan dan meminimalkan terjadinya kesalahan dalam proses kerja.

Sutrisno (2019) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling berkaitan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja secara maksimal, sedangkan disiplin memastikan bahwa seluruh aktivitas kerja dilakukan sesuai dengan aturan organisasi. Apabila kedua faktor tersebut dapat diterapkan secara optimal, maka organisasi akan memperoleh kinerja pegawai yang lebih baik sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara efektif.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu prioritas utama karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Instansi pemerintah dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, transparan, dan akuntabel. Oleh sebab itu, motivasi dan disiplin kerja pegawai perlu terus ditingkatkan agar pelayanan publik dapat berjalan secara optimal. Organisasi juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan terhadap prestasi pegawai, serta menerapkan sistem pembinaan disiplin secara konsisten.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang

dilakukan oleh Priyanto (2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bina Busana Internusa. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Sawitri (2022) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, serta penerapan disiplin kerja yang konsisten mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis **“Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karangasem”**. Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karangasem dibentuk sebagai bagian dari struktur organisasi Pemerintah Kabupaten Karangasem. Sebagai instansi yang bertanggung jawab di bidang pendidikan, pemuda, dan olahraga, dinas ini memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kabupaten Karangasem.

Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga (Disdikpora) merupakan badan milik pemerintah daerah yang berada di bawah Pemerintah Kabupaten/Kota. Dinas ini bertanggung jawab langsung kepada Bupati/Wali Kota melalui Sekretaris Daerah serta berkoordinasi dengan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset,

dan Teknologi (Kemendikbudristek) serta Kementerian Pemuda dan Olahraga (Kemenpora) di tingkat nasional.

Dimana Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem ini merupakan instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas dalam perumusan kebijakan pendidikan, pelaksanaan standar pendidikan, pengawasan dan pembinaan lembaga pendidikan, pengelolaan data serta informasi pendidikan, hingga fasilitasi program pendidikan nonformal. Instansi ini juga bertanggung jawab mengelola anggaran pendidikan, termasuk berbagai bentuk bantuan pendidikan serta pengembangan kompetensi pendidik. Dinas ini berlokasi di Jalan Veteran, Padang Kerta, Karangasem, dan membawahi seluruh satuan pendidikan mulai dari PNF, PAUD, SD hingga SMP yang tersebar di delapan kecamatan di Kabupaten Karangasem. Secara keseluruhan, dinas ini memiliki 123 pegawai, terdiri atas 50 pegawai negeri sipil (PNS) dan 73 pegawai kontrak.

Namun, Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem menghadapi sejumlah kendala terkait sumber daya manusia (SDM) yang mempengaruhi pelaksanaan tugas dan fungsinya. Berdasarkan data dan observasi di lapangan, salah satu permasalahan utama adalah rendahnya motivasi dan kedisiplinan sebagian pegawai. Hal ini terlihat dari kurangnya inisiatif dalam penyelesaian tugas, serta sering terjadinya keterlambatan hadir maupun keterlambatan dalam penyeteroran tugas.

Salah satu keluhan yang sering muncul adalah lambannya proses pengelolaan berkas sekolah, khususnya dokumen Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang kerap mengalami keterlambatan sebelum dikirim ke lembaga terkait. Selain itu,

proses pengelolaan data di internal dinas juga berjalan cukup lambat, yang salah satunya dipengaruhi oleh kebiasaan pegawai menunda pekerjaan sehingga penyelesaiannya sering dilakukan mendekati batas waktu. Kondisi tersebut berdampak pada terhambatnya alur kerja dan menurunnya efektivitas organisasi secara keseluruhan, sehingga mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang diberikan.

Masalah ini semakin terlihat ketika dikaitkan dengan kondisi kekurangan tenaga pendidik. Menurut berita yang diterbitkan oleh Radar Bali pada 20 November 2022, Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karangasem, I Wayan Sutrisna, menyampaikan bahwa pada tahun 2023 terdapat ratusan tenaga pengajar yang akan memasuki masa pensiun. Situasi ini memperburuk kekurangan guru di tingkat SD dan SMP yang sudah berlangsung bertahun-tahun. Gelombang pensiun tersebut tidak hanya menambah beban kerja bagi pegawai yang tersisa, tetapi juga menunjukkan adanya kelemahan dalam perencanaan dan pengelolaan kebutuhan tenaga pendidik. Krisis guru yang terjadi pada 2023 mencerminkan persoalan mendasar dalam manajemen SDM, baik dari aspek motivasi maupun kedisiplinan kerja.

Selain permasalahan perencanaan tenaga kerja, aspek pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai dinilai masih belum optimal. Minimnya program peningkatan keterampilan membuat banyak pegawai kesulitan menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan administratif yang semakin kompleks. Hasil observasi lapangan menunjukkan bahwa sebagian pegawai mengalami hambatan dalam meningkatkan kapasitas diri akibat kurangnya

pelatihan. Bahkan masih terdapat pegawai yang belum mampu mengoperasikan komputer dengan baik, sehingga sering mengalami keterlambatan dalam penyelesaian tugas administrasi.

Kondisi ini semakin diperparah oleh rendahnya pemahaman mengenai pengembangan karier, di mana pegawai tidak memiliki perencanaan jelas untuk meningkatkan profesional dan kualitas kerja mereka. Di sisi lain, sebagian pegawai terlihat kurang memiliki dorongan untuk berkembang dan cenderung merasa nyaman dengan kondisi kerja yang ada. Sikap tersebut memengaruhi rendahnya rasa tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang tidak optimal dan belum sesuai dengan standar pelayanan publik. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor kunci yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan organisasi.

Permasalahan SDM di Dinas Pendidikan Karangasem juga tampak pada aspek kedisiplinan. Data menunjukkan adanya kecenderungan pelanggaran waktu kerja oleh pegawai, seperti datang terlambat, pulang lebih awal, atau hanya hadir pada saat absensi pagi dan sore tanpa melaksanakan tugas selama jam kerja berlangsung. Kondisi semacam ini mencerminkan lemahnya disiplin kerja dan kurangnya pengawasan internal, sehingga berdampak langsung pada menurunnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Indikasi lemahnya motivasi dan disiplin semakin diperkuat oleh data Rekapitulasi Ketidakhadiran 50 Pegawai PNS Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem Tahun 2024. Data tersebut menunjukkan bahwa

tingkat kehadiran pegawai selama tahun 2024 tergolong rendah dan fluktuatif. Persentase kehadiran hanya berada pada kisaran 46% hingga 63%, mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai tidak hadir secara konsisten dan tidak memenuhi standar disiplin kerja yang diharapkan.

Misalnya, pada bulan Mei persentase kehadiran hanya mencapai 46%, sedangkan pada bulan Agustus sebesar 49%. Jumlah ketidakhadiran juga cukup tinggi, seperti pada bulan Februari dengan 194 hari ketidakhadiran dan bulan November dengan 183 hari ketidakhadiran. Selain tingkat kehadiran yang rendah, angka keterlambatan dan pulang awal juga cukup tinggi dan terjadi hampir setiap bulan. Pada bulan November, tercatat 75 kali keterlambatan dan 120 kali pulang awal, sementara pada bulan Desember terdapat 79 kali keterlambatan dan 117 kali pulang awal. Data tersebut menunjukkan bahwa masalah kedisiplinan terjadi secara berulang dan bersifat sistematis, bukan sekadar insiden sesekali.

Berdasarkan permasalahan tersebut, terlihat bahwa kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem sangat dipengaruhi oleh aspek motivasi kerja dan disiplin kerja. Oleh karena itu, penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem” penting dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kedua faktor tersebut berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai serta sebagai bahan evaluasi bagi instansi dalam meningkatkan efektivitas pelayanan publik.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi kerja pegawai, yang terlihat dari kurangnya inisiatif, kebiasaan menunda pekerjaan, dan minimnya dorongan untuk mengembangkan kompetensi diri.
2. Kedisiplinan pegawai yang rendah, ditunjukkan oleh tingginya angka ketidakhadiran, keterlambatan, dan pulang awal secara berulang yang berdampak pada menurunnya efektivitas pelayanan.
3. Kinerja pegawai belum optimal, terlihat dari lambatnya pengelolaan berkas BOS, keterlambatan penyelesaian tugas administrasi, dan terhambatnya alur kerja di internal dinas.

1.3 Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini, ruang lingkup permasalahan dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian hanya menyoroti variabel motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.
2. Subjek penelitian dibatasi pada pegawai Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem, baik PNS maupun pegawai kontrak.
3. Penelitian tidak mengkaji faktor lain di luar variabel penelitian (misalnya kepemimpinan, budaya organisasi, beban kerja, maupun kebijakan eksternal).

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pegawai di dinas tersebut?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis tingkat motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem.
2. Menganalisis tingkat disiplin kerja pegawai di lingkungan dinas tersebut.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, baik secara individu maupun bersama-sama.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait motivasi, disiplin, dan kinerja pegawai.
2. Menjadi referensi akademik bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji variabel serupa pada instansi pemerintahan.
3. Menambah bukti empiris mengenai penerapan teori motivasi dan disiplin dalam konteks organisasi sektor publik.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Pendidikan Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Karangasem.

1. Menjadi dasar evaluasi kondisi nyata terkait motivasi kerja, disiplin, dan kinerja pegawai.
2. Memberikan masukan bagi penyusunan kebijakan peningkatan kinerja, termasuk pembinaan disiplin dan program pengembangan kompetensi.
3. Membantu memperbaiki sistem pengelolaan SDM dan meningkatkan kualitas pelayanan publik.

2. Bagi Pegawai

1. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya motivasi dan disiplin dalam menunjang kualitas kerja.
2. Menjadi bahan refleksi untuk meningkatkan profesionalitas dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

3. Bagi Pemerintah Daerah

1. Menjadi bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan pembinaan pegawai dan perencanaan tenaga kerja.
2. Mendukung peningkatan kualitas layanan pendidikan dan kepemudaan di Kabupaten Karangasem.

4. Bagi Peneliti

1. Menjadi pengalaman empiris mengenai hubungan motivasi, disiplin, dan kinerja di instansi pemerintahan.
2. Menjadi referensi dalam penyusunan karya ilmiah dan penelitian lanjutan.