BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kontribusi yang tinggi baik secara individu ataupun kelompok dan SDM wajib ada di dalam suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan dengan adanya SDM dapat memberikan asset terpenting untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi dalam mencapai suatu tujuan perlu didukung dengan adanya SDM yang memiliki kualitas dan kuantitas yang memadai, karena SDM berperan penting sebagai perencana dan pelaksana. (Miskiani, 2020, 120).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimilki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran karyawan tidak diikutsertakan (Budiyanto, 2020: 31).

Seorang karyawan dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan guna mendapatkan kinerja yang maksimal (Miskiani, 2020, 120). Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja tidak

dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya institusi untuk meningkatkan kinerja (Silaen, 2021:30).

Kinerja karyawan yang meningkat dapat diaplikasikan sebagai materi pertimbangan perusahaan untuk membangun sumber daya manusia dan akan berdampak pada kestabilan dalam proses mencapai tujuan perusahaan ataupun organisasi (Jepry, 2020:1978). Kinerja baik karyawan akan membawa perusahaan pada kinerja yang baik juga. Kinerja dapat dipandang dari hasil aktivitas yang dievaluasi dan diukur selama di periode waktu yang ditentukan. Kinerja juga mencakup proses yang dilakukan saat hendak mencapai hasil pekerjaan. Oleh sebab itu, pencapaian tak terbatas pada pelaksanaan tugas yang diberikan kepada orang yang dimaksud (Situmorang, 2022:94).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan (Jepry, 2020:1978). Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggup jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. Disiplin juga adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban keryawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Pranitasari, 2021: 22).

Di sisi lain, faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu penyesuaian diri pada seseorang yang munculnya adanya perasaan dan emosional ataupun sifat tingkah laku sehingga dapat mendorong individu untuk melakukan atau bertindak sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan dan tujuan tertentu (Jepry, 2020:1978). Motivasi kerja penting guna meningkatkan efisiensi kerja. Dengan pemaksimalan motivasi kerja, seseorang akan sepenuh hati berusaha memenuhi tanggung jawabnya. Motivasi dimaksud sebagai faktor pendorong individu saat berperilaku di tempat kerja (Situmorang, 2022:95).

Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan output pekerjaan. Motivasi dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal karena karyawan selalu memberikan hasil usaha yang terbaik. Motivasi dapat membantu pengembangan diri masing-masing karyawan. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi kesuksesan karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin besar kemungkinan kesukesan karyawan tersebut (Sunyoto, 2023).

Kantor Camat Kumpeh Ulu adalah sebuah instansi pemerintahan yang memiliki tanggung jawab penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat di wilayah Kumpeh Ulu. Sebagai lembaga publik, kinerja Kantor Camat sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan

pelayanan yang berkualitas. Dalam konteks ini, SDM yang berkualitas dan kompeten memiliki peran yang sangat vital. Keberhasilan pelayanan instansi dalam mencapai tujuan organisasi sangat tergantung pada kemampuan SDM dalam memanfaatkan dan mengoptimalkan potensi yang dimiliki. Kantor ini memiliki sejumlah karyawan yang bekerja di dalamnya mulai dari tahun 2018 hingga 2022. Adapun jumlah karyawan pada Kantor Camat Kumpeh Ulu dari tahun 2018 sampai tahun 2022 dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai di Kantor Camat Kumpeh Ulu tahun 2018-2022

Tahun	Laki (Org)	Perempuan (Org)	JumlahPegawai (Org)	Perkembangan (%)
2018	17	13	30	-
2019	23	13	36	20
2020	20	13	33	-8
2021	18	12	30	-9
2022	18	12	30	0

Sumber Data: Kantor Camat Kumpeh Ulu Tahun 2023

Berdasarkan data dalam tabel 1.1, diketahui bahwa jumlah pegawai di Kantor Camat Kumpeh Ulu selama periode tahun 2018 hingga 2022 mengalami fluktuasi. Pada tahun 2018 total pegawai sebanyak 30 orang dan mengalami peningkatan sebanyak 6 orang pada tahun 2019 sehingga banyaknya pegawai sebesar 36 orang. Namun jumlah tersebut terus mengalami penurunan pada tahun berikutnya, yakni pada tahun 2020 sebanyak 33 orang. Tahun 2021 dan 2022 jumlah pegawai berjumlah 30 orang.

Untuk melihat keterkaitan kinerja dengan disiplin pegawai, maka pemaparan absensi pegawai pada pada periode waktu 2018 hingga 2022 di Kantor Camat Kumpeh Ulu ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 1. 2 Data Absensi Pegawai di Kantor Camat Kumpeh Ulu Tahun 2018-2022

Tahun	Hari kerja setahun	Total Kehadiran setahun	Jumlah Ketidakhadiran			Jumlah Tindakan Indisipliner	Persentase Indisipliner
			A	TM	CP		
2018	241	7100	5	9	11	25	10%
2019	242	7150	8	7	10	28	11,1%
2020	242	7200	9	7	8	24	9,9%
2021	244	7140	10	8	9	27	11%
2022	246	7280	9	6	10	25	10%
Rata-Rata							**10,4 %**

Sumber Data: Kantor Camat Kumpeh Ulu Tahun 2023

Keterangan: A: Alpha atau Tanpa Keterangan

TM: Terlambat Masuk

CP: Cepat Pulang

Tabel 1.2 menunjukkan absensi pegawai dalam periode waktu tahun 2018 hingga 2022 yang memuat data kehadiran, alpha atau tanpa keterangan, terlambat masuk, dan cepat pulang pertahunnya. Dari data tersebut, diketahui bahwa tindakan indisipliner pegawai mengalami fluktuasi. Namun rata-rata persentase indisipliner pegawai menunjukkan angka yang cukup besar, yakni 10,4%. Artinya, masih banyak pegawai yang tidak menunjukkan sikap disiplin berdasrkan data absensi ini.

Adanya pemberian motivasi kerja merupakan suatu upaya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pada Kantor Camat Kumpeh Ulu, insentif diberikan sebagai bentuk pemberian motivasi kepada pewagai agar lebih termotivasi bekerja maksimal dengan harapan agar kinerja pegawai menjadi lebih maksimal. Berikut adalah data insentif yang diberikan oleh Kantor Camat Kupeh Ulu dalam periode waktu tahun 2018 hingga 2022:

Tabel 1. 3 Data Insentif Pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Insentif (Rp)	Perkembangan Insentif (%)
2018	286.387.403,00	-
2019	299.298.070,45	4,5
2020	548.168.834,63	83.15
2021	541.656.608,00	-1.18
2022	594.354.786,00	9.72
Rata-rata	**495.869.574,80**	**24.04**

Sumber Data: Kantor Camat Kumpeh Ulu Tahun 2023

Dari data pada tabel 1.3, diketahui bahwa insentif Pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu selama 5 (lima) tahun terakhir berfluktuasi dengan rata-rata sebesar 24.04%. Pada tahun 2019, perkembangan insentif pegawai sebesar 4,5%, ditahun 2020 mengalami kenaikan sebesar 83.15%, ditahun 2021 mengalami penurunan sebesar -1.18% dan ditahun 2022 kembali mengalami kenaikan sebesar 9.72%. Fluktuasi ini menunjukkan adanya perubahan yang tidak stabil dalam besaran insentif yang diberikan kepada pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu dari tahun ke tahun.

Untuk melihat kinerja pegawai dalam kurun waktu tahun 2018 hingga 2022, maka berikut ini adalah data perkembangan kineja pegawai di Kantor Camat Kumpeh Ulu:

Tabel 1. 4 Rekapitulasi Perkembangan Kinerja Pelayanan Administrasi Kantor Camat Kumpeh Ulu Tahun 2018-2022

Tahun	Program Kerja				Realisasi				Rasio Percapaian Program			
	KK	KTP	SKTM	SIK	KK	KTP	SKTM	SIK	KK	KTP	SKTM	SIK
2018	350	525	250	-	298	525	222	-	85,1	100%	88,8%	0
2019	375	600	250	-	331	600	250	-	88,3	100%	100%	0
2020	415	910	595	150	402	900	400	148	96,9	98,9%	67,2%	98,6%
2021	435	698	698	385	419	600	505	200	96,3	85,9%	72,3%	51,9%
2022	475	730	590	215	452	623	498	190	95,1	85,3%	84,4%	88,4%
Rata-rata									**92,3%**	**94%**	**82,5%**	**79,6%**

Sumber Data: Kantor Camat Kumpeh Ulu Tahun 2023

Keterangan: KK : Kartu Keluarga
KTP : Kartu Tanda Penduduk
SKTM : Surat Keterangan Tidak Mampu
SIK : Surat Izin Keramaian

Berdasarkan tabel 1.4 diketahui bahwa realisasi pelayanan di Kantor Camat Kumpeh Ulu menunjukan belum tercapainya kinerja sesuai dengan standar. Dalam lima tahun terakhir rata-rata realisasi pembuatan KK yang berhasil diselesaikan sebesar 92,3%, pembuatan KTP sebesar 94%, pembuatan SKTM sebesar 82,5% serta pembuatan SIK sebesar 79,6%. Data ini memberikan gambaran tentang bahwa realisasi kinerja pegawai di Kantor Camat Kumpeh Ulu belum mencapai target pada program kerja yang diberikan.

Berdasarkan data penelitian mengenai realisasi kinerja pegawai yang tidak memenuhi target, tingkat absensi ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi, serta jumlah insntif pegawai yang tidak stabil menunjukkan adanya dugaan mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Kumpeh Ulu. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai yang dituangkan dalam penelitian skripsi dengan mengangkat judul "**Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu**".

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka identifikasi masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Jumlah pegawai di Kantor Camat Kumpeh Ulu dalam periode waktu tahun 2018 hingga 2022 mengalami fluktuasi.

2. Data absensi pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu menunjukkan persentase indisipliner pegawai mencapai 10,4%, artinya masih banyak pegawai yang tidak menunjukkan sikap disiplin.
3. Data insentif yang diberikan dalam periode waktu tahun 2018 hingga 2022 di Kantor Camat Kumpeh Ulu berfluktuasi, artinya pemberian besaran insentif setiap tahunnya tidak stabil
4. Realisasi kinerja pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu dalam periode waktu tahun 2018 hingga 2022 masih belum optimal dan belum mencapai target pada program kerja yang diberikan.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka, dapat perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran displin, motivasi kerja, dan kinerja pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu?
2. Bagaimana pengaruh displin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu secara simultan?
3. Bagaimana pengaruh displin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu secara parsial?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah di atas antara lain sebagai berikut:

1. Untuk menggambarkan tingkat displin, motivasi kerja, dan kinerja pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu

2. Untuk menganalisis pengaruh displin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu secara simultan
3. Untuk menganalisis pengaruh displin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu secara parsial

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Akademis
   a. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bahan masukan (input) dalam rangka sumbangan pemikiran (kontribusi) mengenai Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu.
   b. Bagi akademis, penelitian ini bisa menambah wawasan keilmuan dan pengetahuan bagi mahasiswa terkait dengan pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kumpeh Ulu.
   c. Sebagai dasar untuk mengembankan penelitian lebih lanjut bagi kalangan akademisi maupun para peneliti.
2. Manfaat praktis
   a. Dapat mengetahui mengenai pengaruh yang signifikan antara motivasi instrinsik yang dilaksanakan terhadap kinerja karyawan.
   b. Referensi bagi peneliti selanjutnya sehingga dapat dijadikan perbandingan dalam melakukan pengembangan penelitian yang sama dimasa yang akan datang.