BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada umumnya, semua pegawai yang bekerja di dalam suatu organisasi pemerintah akan bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, namun seiring dengan pelaksanaan tugas tersebut maka kemudian timbul berbagai macam sikap pegawai terhadap organisasi pemerintah di mana mereka bekerja. Kinerja para pegawai ini sedikit banyak dipengaruhi oleh motivasi pegawai itu sendiri (Pratama, 2015).Dalam hal ini, manajemen organisasi tentunya yang harus dapat benar-benar memperhatikan kondisi pegawai yang bekerja pada organisasi terutama yang bekerja lembur.

Kemudian peran yang sangat vital dalam mewujudkan kinerja seorang pegawai adalah dari dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki motivasi dan komitmen organisasi yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada lingkungannya. Faktor yang juga memegang peranan penting dalam pelaksanaan kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan (Afrizal, 2015). Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjan. Demikian juga pegawai yang punya kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kinerja yang baik disebabkan waktu kerja dimanfaatkan untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

Begitu juga pimpinan di Kecamatan se- Kabupaten Rembang, dalam menerapkan motivasi kepada pegawai dengan cara memberikan semangat kerja dengan bersamaan memberikan kompensasi yang adil dan layak di Kecamatan se- Kabupaten Rembang dalam menjalankan roda organisasi setiap harinya harus yang demokratis serta tegas, yang secara tidak langsung juga akan membawa perubahan terhadap kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sehingga kinerja pegawai dan kinerja organisasi di Kecamatan se- Kabupaten Rembang sungguh-sungguh dapat diandalkan oleh organisasi. Sehingga untuk mendapatkan kelonggaran dalam melanjutkan pendidikan yang sesuai menjadi harapan semua pegawai juga akan terwujud, dan hasilnya adalah memperhatikan pelayanan baru (inovasi) dan terbuka bagi masyarakat sekitarnya.

Tidak kalah pentingnya adalah adanya motivasi dari pegawai itu sendiri. Dikarenakan motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat resistensi dan antipati dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya. Kajian tentang motivasi telah sejak lama memiliki daya tarik tersendiri bagi kalangan pendidik, manajer, dan peneliti, terutama dikaitkan dengan kepentingan upaya pencapaian kinerja seseorang.

Berikut ini tingkat kehadiran pegawai di Kecamatan se- Kabupaten Rembang disajikan pada Tabel1 di bawah ini.

Tabel I.1
Tingkat Kehadiran di Kecamatan se- Kabupaten Rembang

Kecamatan	Jumlah Pegawai	Jumlah tidak hadir dalam **setahun**					Total Tidak Hadirdalam setahun	Presentase Kehadiran Dalam setahun (%)
			S	I	C	TK		
Sarang	22		7	7	5	7	26	76,92%

Kragan	22		5	7	8	5	25	88,00%
Sedan	20		11	11	6	6	34	64,70%
Sluke	20		6	8	7	8	29	79,31%
Sale	22		11	11	6	6	34	64,70%
Pamotan	22		11	9	5	6	31	70,96%
Gunem	20		4	8	7	5	24	83,33%
Bulu	20		7	7	5	7	26	76,92%
Sumber	20		4	8	7	5	24	83,33%
Sulang	20		6	8	7	8	29	79,31%
Kaliori	22		11	9	6	8	34	64,70%
Rembang	23		6	8	7	8	29	79,31%
Lasem	23		7	9	5	7	26	88,46%
Pancur	20		8	6	12	6	30	66,66%

Sumber : Kecamatan se- Kab.Rembang, Tahun 2018.

Keterangan :

H = Hadir

C = Cuti

S = Sakit

I = Ijin

TK = Tanpa keterangan

Dari Tabel I.1 di atas dapat dijelaskan bahwa presentase kehadiran di Kecamatan se-Kabupaten Rembang dari bulan Januari sampai dengan Desember 2018 presentase tingkat kehadiran kurang dari 100% yaitu hanya dikisaran 64 -88%. Dan berdasarkan pada kondisi faktual yang ada, kinerja pegawai di Kecamatan se- Kabupaten Rembang, juga belum cukup baik.

Untuk meningkatkan kinerja yang baik, dapat dilakukan dengan meningkatkan disiplin kerjayang mendukung serta memberikan motivasi kepada pegawai sehingga mereka bekerja lebih giat dan bergairah kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan baik. Disiplin kerja merupakan sikap yang sangat diperlukan oleh setiap orang dalam usaha untuk meningkatkan kinerja guna mencapai tujuan organisasi. Penerapan disiplin bagi pegawai diharapkan dapat

meningkatkan kinerja pegawai disamping itu perlu didukung lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan,kebersihan dan kenyamanan dalam bekerja dan adanya fasilitas yang memadai sehingga pegawai merasa aman, tenang dan senang dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalammeningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-masing**.**

Berdasarkan observasi awal hasil wawancara dengan Camat di masing-masing kecamatan, yang telah dilakukan di Kecamatan se- Kabupaten Rembang terdapat indikasi masih rendahnya motivasi kerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada diinstansi tersebut. Dalam kaitannya dengan kinerja pegawai, hal tersebut tentunya harus segera dibenahi agar para pimpinan dan bawahan ASNdi Kecamatan se- Kabupaten Rembang dapat memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat. Berikut salah satu bentuk bukti bahwa motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai TUPOKSI di Kecamatan cenderung rendah dan belum maksimal yaitu dalam penyerapan anggaran yang berasal dari APBD Kabupaten

Rembang masih belum dapat memenuhi target yang diinginkan Pemerintah Daerah Rembang, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2
Laporan Penyerapan Kegiatan Kecamatan se Kabupaten Rembang
Yang Berasal Dari APBD Kabupaten Rembang
Kuartal I Januari – April 2019

No	Bulan	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Kecamatan Pancur	35%	20,09 %
2.	Kecamatan Pamotan	35%	30%
3.	Kecamatan Sale	36%	24%
4.	Kecamatan Sedan	38%	26%
5.	Kecamatan Gunem	20%	18%
6.	Kecamatan Sarang	30%	15%
7.	Kecamatan Kragan	40%	37%
8.	Kecamatan Sluke	30%	28%
9.	Kecamatan Lasem	30%	28%
10.	Kecamatan Rembang	30%	24%
11.	Kecamatan Sulang	30%	22%
12.	Kecamatan Kaliori	30%	30%
13.	Kecamatan Bulu	35%	31%
14.	Kecamatan Sumber	30%	27%

Sumber: Hasil Observasi, APBD Kabupaten Rembang Tahun 2019.

Kenyataan bahwa secara keseluruhan pegawai yang ada di Kecamatan se- Kabupaten Rembangtelah berkomitmen dan mempunyai pendidikan yang rata-rata sarjana, keyakinan untuk menyelesaikan tugas, percaya diri, optimis untuk berhasil dalam menyelesaikan pekerjaan saat ini dan masa yang akan datang serta mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan dalam organisasi untuk mewujudkan pelayanan prima kepada masyarakat. Namun demikian masih ada beberapa pegawai yang menyelesaikan pekerjaan tidak tepat waktu, suka menunda-nunda pekerjaan, dan tidak fokus pada saat jam kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat suatu kesenjangan (gap), yaitu perbedaan hasil dari penelitian sebelumnya yang telah dilakukan.Terdapat perbedaan penelitian-

penelitian terdahulu terhadap variabel motivasi dan disiplin kerja dimana penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) dan Penelitian Faslah dan Savitri (2013) melakukan penelitian mengenai motivasi dan disiplin kerja dengan hasil penelitian motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Millette dan Gagne (2008) serta Ismajli, *et al.* (2015) melaporkan bahwa motivasi kerja kepada pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Julianry, Syarief, dan Affandi (2017) serta Dhermawan, *dkk.* (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. menyimpulkan bahwalingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkanpenelitian Dizgah, Chegini dan Bishokan (2012) serta Jiskani, Bhatti dan Ahmed (2011) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.2. Perumusan Masalah

Penelitian ini akan meneliti apakah disiplin kerja, motivasi dan kepuasan akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan paparan ini, maka diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerjaterhadap kepuasan kerja pegawai
2. Bagaimana pengaruhmotivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerjaterhadap kinerja pegawai
4. Bagaimana pengaruhdisiplin kerjaterhadap kinerja pegawai

5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerjaterhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

1.3. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah yang sudah diuraikan diatas penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruhdisiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai
3. Menganalisis pengaruhkepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
4. Menganalisis pengaruhdisiplin kerja terhadap kinerja pegawai
5. Menganalisispengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
6. Menganalisis pengaruhdisiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.
7. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini dapat membawa manfaat kepada beberapa pihak sebagai berikut :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Bagi pengembangan keilmuan MSDM utamanya yang berhubungan dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melaluikepuasan kerja, serta untuk memperkaya khasanah ilmu sekaligus sebagai stimula untuk mengadakan diskusi, penelitian, dan kajian lebih lanjut khususnya tentang hubungan dalam dunia kerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi lembaga terutama dalam hal pengelolaan manajemen sumber daya manusia.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai kondisi Setda Rembang baik dari sisi kesejahteraan pegawai sampai dengan kinerja pegawai dan tanggapan pegawai tehadap berbagai aturan atau kebijakan yang dibuat oleh lembaga. Lembaga dapat mengambil langkah perbaikan untuk bagian-bagian atau program organisasi yang masih belum maksimal dan mempertahankannya atau meneruskan program yang telah berhasil