

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi (Stefani Meliana Kusuma, 2016). Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan, dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Malayu S. P. Hasibuan, 2014). Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Sumber daya manusia sering merupakan salah satu sorotan yang paling tajam dalam pelaksanaan pemerintahan yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme serta pembangunan. Di Indonesia peran tersebut dimainkan oleh Pegawai Negeri Sipil yang didalam pemerintahan. Sorotan utama terhadap terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*) dan mengenai perlunya diciptakan pemerintahan yang bersih (*clean governance*) serta efisien menjadikan peran Pegawai Negeri Sipil menjadi perhatian yang cukup serius. Pembinaan Pegawai Negeri Sipil harus menjadi pusat perhatian karena memiliki fungsi yang sangat strategis.

Keberhasilan pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya. Terutama dari segi kepegawaian. Oleh karena itu aparatur pemerintahan memiliki peranan dan kedudukan yang

sangat penting sebagai motor dan penggerak dalam semua aktivitas fungsi pemerintahan yang bersih.

Pegawai Negeri Sipil harus memiliki kinerja yang tinggi agar anggapan buruk yang selama ini melekat pada aparatur negara dapat dihindari. Kinerja Pegawai Negeri Sipil ditunjukkan dengan usaha-usaha mereka dalam melaksanakan dan menghasilkan *output-output* yang berkenaan dengan tugas dan pekerjaannya. Peningkatan kinerja aparatur pemerintahan merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan. Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) juga mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang sebagai pusat pemerintahan di Kabupaten Rembang mempunyai peranan dalam memberikan pelayanan baik ke masyarakat maupun badan atau dinas atau kantor yang berada di Kabupaten Rembang. Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang diharapkan mampu melaksanakan fungsi-fungsi pemerintahan dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian perlu ditingkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang. Pada kenyataannya kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang belum menunjukkan kinerja yang optimal.

Permasalahan kinerja di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang menjadi faktor penting karena kinerja dari Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pelaksanaan

pemerintahan daerah dan pembangunan daerah. Sebagaimana telah diketahui bahwa pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakatnya sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, motivasi, dan insentif. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013). Menurut Galih Wisnu Wardhana dan Achmad Choerudin (2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan menurut Dea Fanny Sefriady dan Donant Alananto Iskandar (2018), disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pada kenyataan di lapangan, pegawai Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang memiliki tingkat disiplin yang semakin menurun sehingga mengundang keprihatinan semua pihak. Menurunnya disiplin pegawai terlihat bahwa semakin meningkatnya tingkat keterlambatan, tidak hadir, dan pulang kerja lebih awal dari jam kerja yang ditentukan.

Kenyataan tersebut didukung oleh data rekapitulasi absensi pegawai dari Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang yang dapat digambarkan pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Laporan Rekapitulasi Absensi PNS di
SETDA Kab. Rembang Bulan November 2018

No.	Bagian	Jumlah Pegawai (a)	Jumlah Hari Kerja (b)	Jumlah Absensi (c)			Persentase ($\frac{c}{a \times b} \times 100\%$)
				T	L	P	
1.	Administrasi Pembangunan	17	25	1	202	12	50,59 %
2.	Administrasi Perekonomian	13	25	27	83	1	34,15 %
3.	Hukum	13	25	1	65	16	25,23 %
4.	Hubungan Masyarakat	29	25	87	191	34	43,03 %
5.	Kesejahteraan Rakyat	15	25	37	139	4	48 %
6.	Organisasi	17	25	6	106	26	32,47 %
7.	Tata Pemerintahan	13	25	1	70	8	24,31 %
8.	Umum	53	25	49	321	67	32,98 %

Sumber : BKD Kab. Rembang, 2018

Keterangan :

T : Tidak Hadir

P : Pulang Awal

L : Terlambat

Selanjutnya, rekapitulasi absensi pegawai pada bulan Desember 2018, memperlihatkan gambaran adanya penurunan tingkat disiplin pegawai, khususnya pegawai yang terlambat datang, seperti dijelaskan pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2
Laporan Rekapitulasi Absensi PNS di
SETDA Kab. Rembang Bulan Desember 2018

No.	Bagian	Jumlah Pegawai (a)	Jumlah Hari Kerja (b)	Jumlah Absensi (c)			Persentase ($\frac{c}{a \times b} \times 100\%$)
				T	L	P	
1.	Administrasi Pembangunan	17	24	2	203	12	53,19 %
2.	Administrasi Perekonomian	13	24	26	124	2	48,72 %
3.	Hukum	13	24	5	60	9	23,72 %
4.	Hubungan Masyarakat	29	24	69	220	32	46,12 %
5.	Kesejahteraan Rakyat	15	24	38	147	8	53,61 %
6.	Organisasi	17	24	6	98	25	31,62 %
7.	Tata Pemerintahan	13	24	0	88	28	37,18 %
8.	Umum	53	24	54	365	47	36,64 %

Sumber : BKD Kab. Rembang, 2018

Keterangan :

T : Tidak Hadir L : Terlambat P : Pulang Awal

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi melalui sidik jari pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 dapat digambarkan bahwa pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang kurang disiplin. Hasil rekapitulasi menunjukkan pada setiap bulannya masih terdapat pegawai yang tidak masuk kerja, terlambat, dan pulang awal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah insentif. Menurut Malayu S. P. Hasibuan (2014), insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada

karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Dalam konteks pegawai negeri sipil, insentif sebagai balas jasa atau hasil kerja ditetapkan berdasarkan atas pekerjaan dan besarnya tanggung jawab. Pemerintah Daerah dapat memberikan insentif untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Bupati Rembang Nomor 50 Tahun 2017 tentang ketentuan pelaksanaan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai negeri sipil pemerintahan Kabupaten Rembang. Dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) maka pegawai akan merasa dihargai atas pekerjaannya yang dilakukannya. Ketika pegawai merasa dihargai, maka pegawai akan termotivasi untuk lebih giat bekerja guna meningkatkan kinerjanya demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Meriana Madjid (2016) menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Audya Dewintha, Nur Fitriyah, dan Santi Rande (2017) menemukan bahwa tambahan penghasilan pegawai (insentif) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja selain disiplin kerja dan insentif atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yaitu motivasi. Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerja sama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Saifuddin Azwar, 2011). Motivasi merupakan hal yang penting bagi pegawai. Pegawai akan termotivasi kinerjanya apabila kebutuhan-kebutuhan baik

fisik maupun psikologis terpenuhi. Motivasi kerja tidak akan muncul apabila faktor lainnya seperti disiplin kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak terpenuhi. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara langsung ataupun tidak langsung kedua faktor tersebut baik disiplin kerja maupun Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpotensi mempengaruhi motivasi kerja. Ini dapat dibuktikan dari penelitian Siti Noer Istiqomah dan Suhartini (2015) dan Edhi Wasisto (2014). Namun beberapa penelitian yang dilakukan Galih Wisnu Wardhana dan Achmad Choerudin (2014) dan Dyah Latu Nuswantari, Rubyah Hutomo, dan Ahmad Mansyur (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap motivasi dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap motivasi. Apabila motivasi kerja pegawai muncul maka kinerja pegawai pun dapat tercapai dengan baik. Menurut Siti Noer Istiqomah dan Suhartini (2015) menunjukkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Yusnia Hanifah (2017) menemukan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penelitian ini akan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan pada latar belakang, maka permasalahan tersebut dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang ?
2. Bagaimana pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang ?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang ?
5. Bagaimana pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang.
2. Menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang.

4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang.
5. Menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan sebagai berikut :

1. Memberikan sumbangan pemikiran dalam melihat gambaran mengenai pengaruh disiplin kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan wacana untuk diterapkan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Rembang.
3. Menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya serta bermanfaat pula bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya menyangkut masalah kinerja organisasi.