

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia yang handal maka kegiatan Pemerintahan dan pembangunan akan berjalan dengan lancar, untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan – pelatihan dan lapangan pekerjaan yang memadai.

Pada Era Otonomi Daerah, Instansi Pemerintah ditempatkan pada posisi strategis baik pada persepektif politis dalam aspek perumusan kebijakan teknik, persepektif sosial dalam menjalankan fungsinya sebagai Palayanan kepada Masyarakat. Maka dari itu harus didukung dengan Kinerja Pegawai yang memiliki budaya kerja, disiplin kerja serta motivasi kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:44).

Disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi (Simamora, 2014:445). Disiplin adalah sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya berjalan dengan tertib dan teratur di dalam organisasi, disiplin juga sarana komunikasi antara pimpinan dengan

bawahan agar semua mentaati peraturan yang ditetapkan di organisasi untuk berjalannya kegiatan dengan baik. Dengan disiplin kerja diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin, bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan dengan penuh kesadaran dan mengembangkan ide, pikiran semaksimal mungkin.

Berikut ini adalah data tentang tingkat kurang optimalnya disiplin Pegawai diindikasikan dari tingkat kehadiran dan keterlambatan Pegawai.

Tabel 1.1
Tingkat Keterlambatan Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati

| Bulan | Jumlah Pegawai terlambat | Jumlah Pegawai Pulang Cepat | Jumlah Pegawai Tidak hadir tanpa keterangan |
|-----------|--------------------------|-----------------------------|---|
| Januari | 72 | 29 | 3 |
| Februari | 7 | 3 | - |
| Maret | 28 | 9 | 3 |
| April | 67 | 15 | - |
| Mei | 70 | 14 | 1 |
| Juni | 76 | 45 | 2 |
| Juli | 64 | 28 | - |
| Agustus | 35 | 14 | - |
| September | 29 | 26 | 4 |

Sumber: Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Tabel diatas menunjukkan bahwa tingkat indiscipliner Pegawai Setda Kabupaten Pati dari bulan Januari hingga September cukup tinggi. Ketidakhadiran atau keterlambatan Pegawai di dalam bekerja dapat menghambat pengembangan karir Pegawai tersebut. Hal ini dapat dijelaskan bahwa jika pegawai tidak hadir

atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai waktu yang diharapkan, sehingga akan menimbulkan ketidakefektifan dan waktu seorang daam bekerja.

Disiplin kerja merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma social. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi (Simamora, 2014:610). Dengan disiplin kerja diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisiensi mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Dari beberapa *fenomena research* penelitian ini adalah kondisi yang terjadi bahwa adanya catatan dari personalia bahwa beberapa pegawainya yang mulai suka terlambat kerja, membolos dan pulang cepat, meninggalkan jam kerja hal ini mengindikasikan tutunya kinerja pegawai.

Beberapa *research gap* penelitian antara lain dari penelitian Istiqomah dan Suhartini (2015) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai. Penelitian Hartiningsih (2017) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Monica (2019) yang membuktikan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan dengan kinerja pegawai.

Hasil penelitian Rahmawaty (2017) menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian Rijanti (2017) dan Nugroho (2017) menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan dan Kinerja Pegawai.

Penelitian Pratama (2017) dan Dihan (2017) menyatakan terdapat pengaruh yang positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berbeda Herlina (2016) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Siagian (2017) Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam yang menunjukkan bahwa penelitian ini menyatakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja, Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap pegawai.

1.2 Perumusan Masalah

Permasalahan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati adalah masih terjadinya perbedaan antara harapan pegawai dengan kenyataan atau kondisi real yang terjadi di instansi antara lain adanya disiplin yang tinggi dinilai dari tidak adanya keterlambatan pegawai, namun kenyataannya masih terdapat jumlah pegawai yang melakukan terlambat kerja dan kondisi real masih terdapat pegawai

meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati?
4. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati?
5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.
3. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.
4. Menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

5. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

1.4 Manfaat penelitian:

Manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menyajikan hasil empiris pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Bagi institusi, diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi untuk meninjau kembali terhadap manajemen SDM kaitannya mengenai budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja ASN
3. Bagi para peneliti, sebagai salah satu bahan kajian empiris terutama menyangkut perilaku organisasi khususnya budaya kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja Pegawai.

