

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Penyelenggaraan pemerintahan harus dilihat dalam konteks optimalisasi penyelenggaraan fungsi-fungsi pokoknya terhadap keberadaan aparatur dalam organisasi pemerintahan tersebut, terutama dalam meningkatkan kinerja guna memberikan pelayanan kepada masyarakat. Suatu pemerintahan dianggap efektif apabila dapat mencapai tujuannya secara optimal, mampu menyesuaikan diri dengan lingkungannya dan dapat meningkatkan prestasi kerja serta pengembangan sumber daya manusia. Untuk itu semua lembaga pemerintahan harus meningkatkan kinerjanya, termasuk pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang.

Kinerja organisasi tidak hanya dilihat pada level pimpinan saja, tetapi juga harus ada hingga para bawahan atau staf. Jika hanya pada pimpinan yang mempunyai kinerja tinggi, maka kualitas pelayanan yang dirasakan masyarakat akan tetap rendah. Hal ini dikarenakan para pelaksana di lapangan justru adalah para staf. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja organisasi harus meliputi keseluruhan level organisasi, baik level atas, menengah maupun para bawahan. Hal ini berarti bahwa kinerja organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja instansi pemerintah sangat ditentukan oleh kinerja masing-masing pegawai dalam instansi tersebut. Apabila seluruh pegawai memiliki kinerja baik, maka kinerja instansi juga akan baik. Demikian pula sebaliknya, apabila pegawai dalam suatu instansi berkinerja kurang baik, maka upaya untuk melaksanakan tugas akan menjadi terkendala sehingga mereka tidak mampu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, dan akan berdampak buruk pada kinerja instansi secara keseluruhan.

Mengingat begitu pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung kegiatan operasional instansi, maka setiap pimpinan instansi pemerintah dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai mulai dari pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, hingga adanya penghargaan bagi prestasi kerja yang dicapai. Namun demikian, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tersebut, akan tetapi secara teoritis juga dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin yang dimiliki oleh pegawai instansi tersebut.

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam diri seseorang pegawai secara teoritis juga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut. Salah satu indikator kualitas SDM adalah keahlian (*skill*) yang dimiliki oleh pegawai. Kinerja seorang pegawai baik apabila ia memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi (Tampubolon, 2007). Hal ini berarti pegawai dengan kualitas SDM yang lebih baik akan memiliki kinerja yang baik pula, sehingga terdapat korelasi positif antara kualitas SDM dengan kinerja pegawai.

SDM merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi dimulai dari perencanaan, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi sehingga dapat dikatakan bahwa tujuan organisasi akan terealisasi apabila ditunjang oleh SDM yang berkualitas. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Siagian (2009) yang menyatakan bahwa ketergantungan organisasi pada manajemen sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi akan semakin besar pula, tanpa mengurangi pentingnya perhatian yang tetap harus diberikan pada manajemen sumber-sumber organisasai lainnya, tidak bisa disangkal bahwa perhatian utama tidak bisa tidak

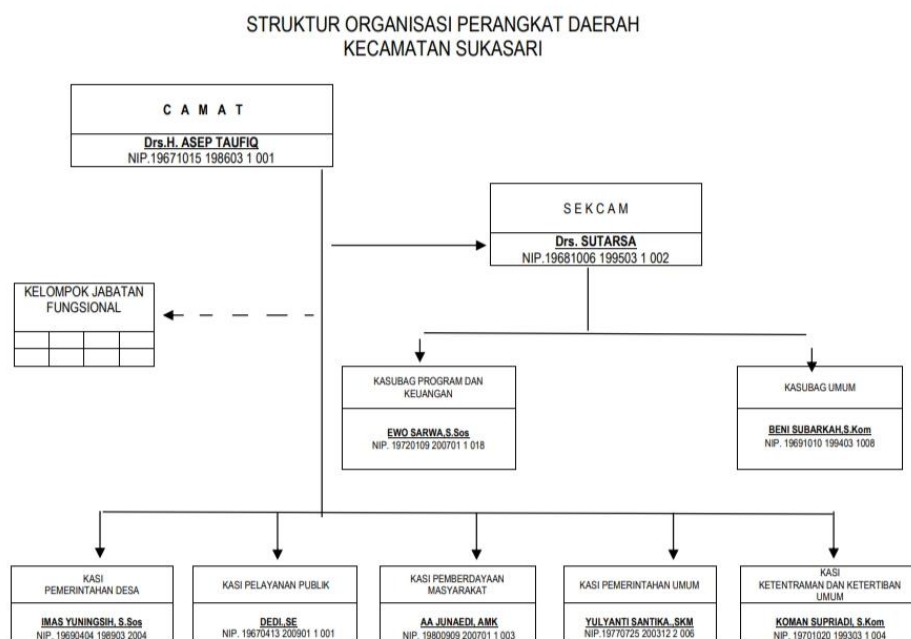
harus diberikan pada manajemen sumber daya manusia. Untuk mewujudkan situasi, demikian, perlu peningkatan kesadaran tentang maksud dari semua kegiatan manajemen sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasional. Keberhasilan organisasional tidak terlepas dari tugas pokok dan fungsinya.

Tugas Pokok dan fungsi Kecamatan berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2021 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Sumedang dan Uraian Tugas Jabatan Struktural Pada Kecamatan Sukasari adalah sebagai berikut:

1. Kecamatan Sukasari sebagai bagian dari perangkat daerah Kabupaten Sumedang mempunyai tugas pokok yang melekat pada Jabatan Camat yaitu melaksanakan dan membantu Bupati dalam bidang pemerintahan, pengelolaan, pengawasan dan pengendalian pembangunan serta pemberdayaan masyarakat di wilayah kecamatan;
2. Fungsi Kecamatan adalah sebagai berikut:
 - 1) Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan operasional mengenai tugas dan kewenangan yang diberikan Bupati;
 - 2) Penyusunan Rencana dan program kerja Kecamatan;
 - 3) Pelaksanaan koordinasi dan pengendalian terhadap pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, pemberdayaan masyarakat yang dilaksanakan di Dinas/Lembaga teknis daerah dan instansi vertikal setingkat kecamatan.
 - 4) Pengkoordinasian Pengendalian dan pengawasan pelaksanaan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan yang dilaksanakan oleh dinas/lembaga teknis daerah dan instansi vertikal setingkat kecamatan;

- 5) Pelaksanaan pemberdayaan pengkoordinasian dan pengawasan refresif terhadap penyelenggaraan pemerintahan desa;
- 6) Pengevaluasian dan pelaporan pelaksanaan tugas;
- 7) Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan Bupati.

Adapun struktur Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang tertuang dalam Gambar 1.1.



Gambar 1. 1 Struktur Organisasi Perangkat Daerah Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang

Sumber: Kecamatan Sukasari, 2023

Gambar 1.1 merupakan susunan Organisasi Kecamatan Sukasari berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Sumedang Nomor 17 Tahun 2021. Kecamatan Sukasari merupakan instansi pemerintah di Kabupaten Sumedang dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya memiliki 31 orang pegawai. Dengan Komposisi terdiri dari pejabat eselon IIIa 1 orang (Camat), Eselon IIIb 1 orang (Sekretaris Camat), Eselon IV a (Kepala Seksi) sebanyak 5 orang, Eselon IVb (Kepala Sub bagian) sebanyak 2 orang, 5 orang pelaksana (PNS). Kemudian

sebanyak 16 orang adalah Tenaga Sukarelawan (Sukwan). Pegawai memiliki latar belakang pendidikan yang berbeda, mulai dari pegawai lulusan SMA hingga pegawai dengan Pendidikan tinggi.

Komposisi pegawai secara berurutan didominasi pada jenjang SMA, sementara pada tingkat Pendidikan Sarjana (S1) dan Pasca sarjana (S2) terbilang minim. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan instansi ini relatif memiliki sumber daya manusia yang belum memadai, kondisi ini berpotensi berpengaruh dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai penyelenggara pelayanan di tingkat kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang kepada masyarakat serta tugas lainnya yang tertuang dalam visi, misi dan tujuan organisasi. Disamping itu, kenyataan menunjukkan bahwa pemanfaatan kualitas SDM pada instansi ini masih relatif belum optimal.

Suwatno dan Priansa (2015) mengemukakan bahwa dalam melakukan pekerjaan setiap karyawan membutuhkan motivasi yang ada pada dirinya agar timbul semangat atau gairah dalam bekerja, ada dua dorongan motivasi yaitu dari dalam diri karyawan itu sendiri dan dari faktor diluar diri karyawan. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh organisasi dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Motivasi mewakili proses-proses psikologi yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadi persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu.

Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk

melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya (Peratiwi & Widiartanto, 2017). Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran. Motivasi sebagai proses yang bermula dari kekuatan dalam hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku atau dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Bonaparte do Rêgo et al., 2017)

Muhfiza et al (2021) setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang dimiliki seseorang tersebut bersumber dari dirinya maupun dari luar, dimana kedua bentuk tersebut akan lebih baik jika keduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Motivasi dilingkungan instansi Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang yang juga dipengaruhi faktor tersebut. Adapun motivasi yang diberikan oleh Pemerintahan Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang, yaitu adanya *reward* bagi pegawai yang bekerja dengan baik, selain itu motivasi lainnya "kemungkinan" diberikan adalah berupa promosi ke posisi yang lebih tinggi, tentunya apabila pegawai yang bersangkutan dianggap pantas mendapatkan promosi tersebut, namun hal ini masih diragukan dalam pelaksanaannya berdasarkan ketentuan - ketentuan yang berlaku, mengingat berbagai faktor yang mempengaruhi salah satunya adalah subjektivitas dalam penilaian pegawai.

Usaha pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari bagaimana seorang pemimpin meningkatkan kinerja pegawainya melalui motivasi, karena pada dasarnya pegawai juga mempunyai kebutuhan dan harapan yang berbeda. Disamping itu, sebagai manusia mereka tidak terlepas dari berbagai macam

keinginan maupun kebutuhan yang mendorong untuk mencapai tujuannya. Kebutuhan ini dapat dipandang sebagai pembangkit, penguat, atau penggerak perilaku seseorang. Apabila kebutuhan merupakan faktor penyebab yang mendasari lahirnya perilaku seseorang, maka dapat dikatakan yang paling kuat, pada saat tertentu akan merupakan faktor pendorong yang menggerakkan (motivator) seseorang yang berperilaku kearah tercapainya tujuan.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja, antara lain Ikhsan & Supartha (2022) mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Ristiyan (2024) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja hasil penelitiannya menunjukan adanya pengaruh yang positif kepada pegawai.

Disamping beberapa variabel yang berpengaruh terhadap kinerja, variabel disiplin kerja juga memiliki peranan yang sangat penting, menurut Jatilaksono (2023) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu (Nurlindah & Rahim, 2018).

Disiplin kerja harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi. Tanpa adanya disiplin yang baik, jangan harap akan dapat diwujudkan

adanya sosok pemimpin atau karyawan ideal sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat. Menurut Juliyanti (2020) dan Briliarto (2022) disiplin kerja merupakan bagian dari faktor kinerja. Kemudian berdasarkan pengamatan yang dilakukan, menemukan adanya sikap kurang disiplin pegawai dalam mentaati tata tertib dari pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang, contohnya staf yang datang terlambat sehingga mempengaruhi pelayanan terhadap masyarakat terhambat.

Selanjutnya, tingkat absensi merupakan bagian penting Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan tugasnya, dan dapat pula dijadikan salah satu parameter untuk melihat kinerja pegawai pada instansi ini, absensi merupakan kehadiran pegawai yang berkenaan dengan tugas dan kewajibannya. Pada umumnya instansi atau lembaga selalu memperhatikan pegawainya untuk datang dan pulang tepat waktu, sehingga pekerjaan tidak tertunda. Ketidakhadiran seorang pegawai akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sehingga instansi atau lembaga tidak bisa mencapai tujuan secara optimal. Kemudian dari hasil pengamatan, masih terdapat pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan bahkan tidak datang ke kantor, atau datang hanya untuk mengisi absen pada pagi dan sore hari.

Hal ini sejalan dengan hasil observasi dan wawancara dengan Camat Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang yaitu Drs. H. Asep Taufiq pada tanggal 10 Juli 2024 diketahui bahwa: pemanfaatan kualitas SDM pada instansi Kantor Kecamatan Sukasari masih relatif belum optimal, dan perlu adanya pengembangan untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Kemudian dalam memberikan motivasi kinerja pegawai, diberikan sebuah *reward* bagi yang

berprestasi, dengan tujuan meningkatkan motivasi dalam bekerja. Akan tetapi berdasarkan pengamatan yang dilakukan, ditemukan kurangnya disiplin pegawai dalam mentaati tata tertib dari pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang, contohnya staf yang datang terlambat sehingga mempengaruhi pelayanan terhadap masyarakat terhambat. Adapun *punishment* yang diberikan yaitu berupa himbauan yang diberikan kepada yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi, dan disiplin pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang tentunya juga dapat dikaitkan dengan faktor-faktor tersebut, hal ini lah yang menginspirasi penulis untuk melakukan penelitian mengenai:

“Pengaruh Motivasi Dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan (Studi Kasus pada Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang)”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan pembatasan masalah sebagaimana diuraikan dimuka, pokok-pokok masalah yang akan diteliti, maka peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang;
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang;
3. Bagaimana kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang;

4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang;
5. Bagaimana upaya manajerial dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi dan disiplin pada pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang;

1.3. Maksud

Maksud dari penelitian yang dilakukan ialah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara motivasi, disiplin terhadap kinerja serta upaya manajerial dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi dan disiplin pada pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang;
2. Untuk mengetahui disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang;
3. Untuk mengetahui kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang;
4. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang;
5. Untuk mengetahui upaya manajerial dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi dan disiplin pada pegawai Kantor Kecamatan Sukasari Kabupaten Sumedang.

1.5. Kegunaan Penelitian

Berikut merupakan kegunaan penelitian yang akan dilakukan:

1. Kegunaan Teoritis, bagi para akademisi, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai sumbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia;
2. Kegunaan Praktis, bagi Instansi Kecamatan Sukasari, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang berharga guna pengambilan kebijakan strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai khususnya dari segi, motivasi dan disiplin kerja;
3. Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk lebih memahami dan menerapkan pengetahuan yang dimiliki dan pertimbangan untuk penelitian berikutnya.