

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan sangat berperan di setiap instansi pemerintah, karena mereka adalah penggerak utama untuk mencapai kemajuan instansi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya yang memiliki pengetahuan, kompetensi, dan kapabilitas. Keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keandalan pegawai dalam mengelola setiap unit kerja, setiap tempat kerja diharapkan mampu meraih kinerja yang baik, baik secara individu maupun kelompok. Kinerja sendiri dipengaruhi oleh motivasi dan kemampuan, yang sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kesiapan dan kemampuan tertentu. Ada berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja, di antaranya kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi. Kompetensi adalah karakteristik fundamental yang dimiliki seorang pegawai untuk menghasilkan kinerja unggul dalam pekerjaan dan perannya di sebuah instansi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dasar pegawai untuk melaksanakan tugas yang diembannya. Hidayat (2021:17) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan suatu kebiasaan yang dimiliki individu, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan moralitas, hal ini diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik. Disiplin mengacu pada kepatuhan dan ketaatan terhadap segala peraturan yang berlaku di instansi, baik yang tertulis maupun

tidak, ketaatan ini tercermin dalam sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan norma yang ditetapkan. Disiplin adalah langkah manajemen dalam mendorong pegawai untuk memenuhi tuntutan peraturan yang berlaku, kedisiplinan harus diutamakan dalam sebuah instansi, karena tanpa adanya dukungan disiplin yang kuat dari pegawai, instansi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah aspek krusial bagi keberhasilan instansi dalam mewujudkan sasaran-sasaran mereka. Ini menjelaskan mengapa para pemimpin selalu berharap agar pegawai mereka memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Motivasi adalah aspek krusial yang harus diperhatikan, jika mereka ingin pegawai memberikan hal yang positif terhadap pencapaian tujuan instansi. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diemban kepadanya, dampak positif dari motivasi kerja adalah pegawai yang merasa terdorong akan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan dampak negatif dari motivasi sangat berbeda, di mana pegawai yang kurang termotivasi cenderung tidak peduli terhadap pekerjaan mereka dan merasa tidak memiliki tanggung jawab. Selain motivasi, disiplin kerja juga memainkan peran penting dalam instansi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja atau tingkat pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi. Selain itu, kinerja juga merujuk pada seberapa baik seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, baik dalam hal kualitas maupun kuantitas. Peningkatan kinerja dapat dicapai melalui

pengembangan kompetensi sumber daya manusia, terutama untuk pegawai pemerintah daerah dalam melaksanakan fungsi dan tugas mereka.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan warga negara Indonesia yang memiliki jabatan sebagai pegawai negeri sipil (PNS) serta pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bertugas pada instansi pemerintah dengan kontrak kerja dan diangkat oleh pejabat yang bertanggung jawab dalam pengelolaan kepegawaian. Menurut UU RI nomor 20 tahun 2023 pasal 1 “Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan diberikan penghasilan berdasarkan peraturan perundang undangan”, tugas dan fungsi ASN meliputi pelaksanaan kebijakan publik yang ditetapkan oleh pejabat pembina kepegawaian sesuai dengan peraturan yang berlaku, memberikan layanan publik yang profesional dan berkualitas, seorang ASN (Aparatur Sipil Negara) sudah seharusnya melayani masyarakat dengan baik dan kompeten serta memiliki sifat disiplin dalam bekerja

Salah satu instansi pemerintah yang menunjukkan perhatian terhadap kinerja pegawainya adalah kantor kecamatan Pondok Gede, para pegawai diharapkan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam upaya memperbaiki kinerja, kompetensi, dan nilai keterlibatan (*involvement*). Namun, penilaian terhadap pencapaian kinerja menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum optimal dan dipengaruhi oleh berbagai aspek. Makadari itu, penulis melakukan wawancara dan observasi untuk mengetahui apakah kinerja pegawai di kantor

kecamatan Pondok Gede mengalami penurunan, berdasarkan hasil wawancara dapat dikatakan kinerja pegawai mengalami penurunan dan dapat dilihat dari data tabel berikut :

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan
Pondok Gede Tahun 2022 – 2024

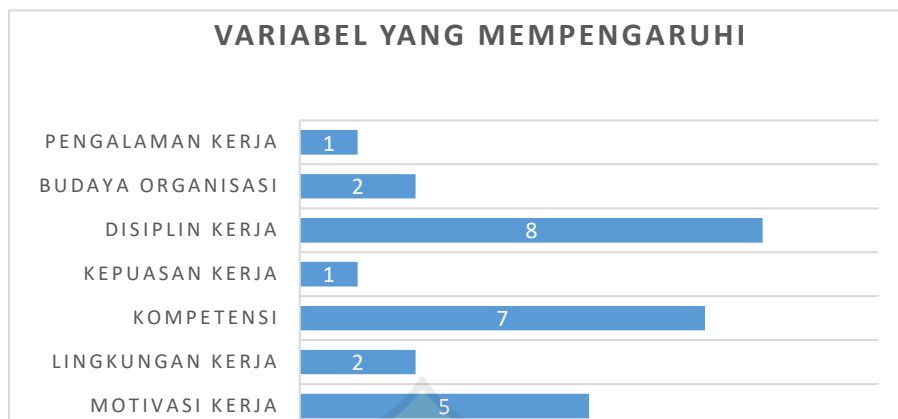
Penilaian Kinerja	Tahun 2022		Tahun 2023		Tahun 2024	
	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Sangat baik	13	23%	10	18%	8	14%
Baik	16	29%	11	20%	9	16%
Cukup	15	27%	17	30%	14	25%
Buruk	8	14%	10	18%	15	27%
Sangat buruk	4	7%	8	14%	10	18%
Total	56	100%	56	100%	56	100%

Sumber : Sekretaris Kantor Kecamatan Pondok Gede

Berdasarkan tabel diatas, hasil dari data evaluasi kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede tampak tidak stabil dan terus menurun tiap tahun nya, dapat dikatakan bahwa kategori penilaian kinerja yang cukup, buruk dan sangat buruk tampak meningkat pada akhir tahun ini sedangkan untuk kategori yang baik serta sangat baik semakin menipis. Dan berdasarkan wawancara dengan sekretaris camat penurunan penilaian kinerja ini disebabkan oleh kurangnya motivasi mereka dalam bekerja dan kerap sekali mengerjakan tugas mereka tidak sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan serta para pegawai kurang bertanggung jawab dengan tugas mereka sehingga kinerja mereka terus menurun. dan apabila dilihat dari data penilaian kinerja diatas, masih ada beberapa pegawai yang mendapat predikat kinerja baik dan sangat baik, akan tetapi situasi tersebut

di kategorikan belum ideal. Hal ini karena tidak sesuai dengan target yang diharapkan oleh kantor kecamatan Pondok Gede, yang dimana target dari instansi ini adalah ingin mengusahakan agar semua pegawai mendapatkan predikat kinerja sangat baik, karena saat ini kantor kecamatan Pondok Gede membutuhkan pegawai dengan kinerja yang sangat maksimal

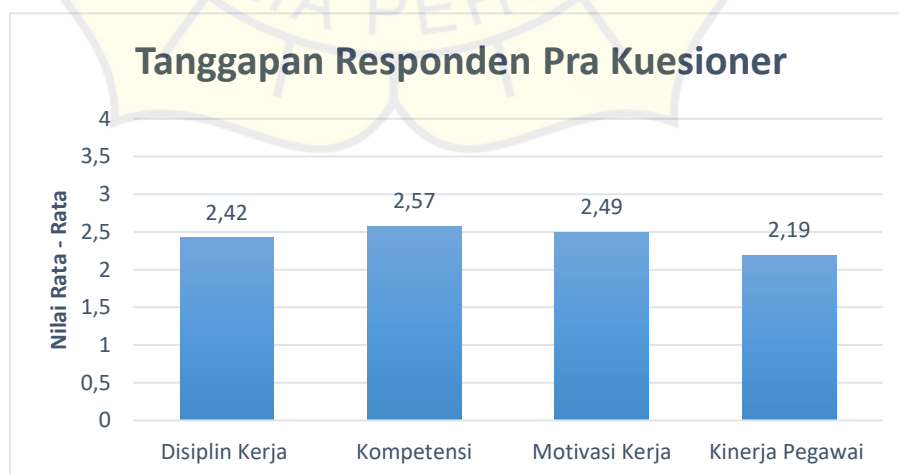
Merujuk dari studi yang telah dilakukan oleh Rahmadhanti, et al. (2024) pada kantor kecamatan Bubutan dapat terlihat bahwa kinerja pegawai terpengaruh oleh aspek budaya instansi, ketertiban kerja, dan semangat kerja. Variabel independen ini terbukti mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, baik dalam analisis parsial maupun simultan dan berdasarkan riset oleh Payana, et al. (2023) pada kantor kecamatan Denpasar Selatan mengindikasikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara signifikan, baik dalam analisis parsial ataupun simultan di kantor kecamatan Denpasar Selatan. Makadari itu, untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede dilakukan menyebarkan pra survey dan pra kuesioner mengenai variabel apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang didasari oleh beberapa variabel penelitian terdahulu kepada 11 responden atau 20% dari populasi di kantor kecamatan Pondok Gede. Berdasarkan penyebaran pra survey tersebut di peroleh data sebagai berikut :



Gambar 1.1 Variabel Yang Mempengaruhi

Sumber : Data diolah oleh penulis 2024

Dari gambar tersebut, dapat di ambil kesimpulan bahwa disiplin kerja X_1 , kompetensi X_2 dan motivasi kerja X_3 adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Pondok Gede. Selanjutnya, perlu dilakukan penelitian untuk memperoleh tanggapan atas variabel variabel tersebut. Makadari itu, penulis kembali menyebarkan pra kuesioner kepada 20% responden atau 11 orang, berikut adalah hasil olah data dari penyebaran pra kuesioner tersebut:



Gambar 1.2 Tanggapan Responden Hasil Pra Kuesioner Variabel

Sumber: Diolah oleh penulis 2024

Melalui gambar diatas tampak bahwa pada tabel interprestasi disiplin kerja memiliki nilai rata – rata 2,42 yang artinya rendah, ini berarti disiplin kerja di kantor kecamatan Pondok Gede tidak berjalan dengan baik. Kemudian, pada kompetensi memiliki rata – rata sebesar 2,57 yang artinya rendah, yang dapat dikatakan Kantor Kecamatan Pondok Gede memiliki kemampuan kerja yang tidak cukup maksimal. Selanjutnya, motivasi kerja memiliki nilai rata – rata 2,49 yang memiliki arti rendah, maka dapat dikatakan motivasi pegawai untuk bekerja tergolong rendah. Dan dapat dilihat pula, untuk interprestasi kinerja pegawai rata rata sebesar 2,19 yang artinya rendah, ini berarti sebagian besar kinerja pegawai belum optimal dalam mengerjakan pekerjaan mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan dari kantor kecamatan Pondok Gede terdapat fenomena yang terjadi, yaitu disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja dan kinerjanya yang belum optimal. Dan berdasarkan permasalahan diatas maka sebagai dasar penulisan skripsi dan ketertarikan penulis untuk mengkaji permasalahan yang terjadi di kantor kecamatan Pondok Gede sehingga penulis menetapkan judul penelitian ini sebagai **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Pondok Gede”**.

1.2 Identifikasi Pembatasan dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada pada pegawai kantor kecamatan Pondok Gede, permasalahan tersebut dapat dikemukakan dibawah ini:

1. Disiplin kerja rendah dan tingkat kinerja pegawai kantor kecamatan Pondok Gede belum optimal
2. Kompetensi rendah dan tingkat kinerja pegawai kantor kecamatan Pondok Gede belum optimal
3. Motivasi kerja rendah dan tingkat kinerja pegawai kantor kecamatan Pondok Gede belum optimal

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah disampaikan diatas, penting untuk menetapkan batasan dalam penelitian ini agar penelitian dapat dilakukan dengan lebih terfokus dan sistematis. Oleh sebab itu, batasan dalam penelitian ini adalah pembahasan pada isu-isu terkait disiplin kerja, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede. Sedangkan status pegawai yang dijadikan responden dalam penelitian ini adalah pegawai tetap di kantor kecamatan Pondok Gede sebanyak 56 orang

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka ditetapkan perumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Apakah disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah di jabarkan diatas, tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan kegunaan, baik kegunaan secara teoritis maupun kegunaan secara praktis, diantaranya :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap ilmu pengetahuan, khususnya dalam hal disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta memperkuat hasil penelitian sebelumnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan menjadi sumber pengetahuan yang menghubungkan teori dengan praktik dalam menangani masalah di tempat kerja, terutama yang berkaitan dengan kinerja pegawai

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna sebagai pertimbangan dan masukan untuk mengetahui pentingnya disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Pondok Gede

b. Bagi Penulis

Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna yakni mengenai pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dan menjadi referensi dalam menemukan masalah baru untuk penelitian selanjutnya guna memperluas pemahaman