

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pemerintah Indonesia terus berupaya mengembangkan sumber daya manusia melalui berbagai program baik pendidikan formal, nonformal, dan nonformal. Undang - Undang Pendidikan Nomor 20 Tahun 2003 menyatakan bahwa menjadi kewajiban seluruh warga negara Republik Indonesia untuk meningkatkan mutu pendidikan. Jika kita semua menyadari betul tekad tersebut, maka kemajuan bangsa dan bangsa Indonesia di masa depan tidak lagi hanya sekedar mimpi. Upaya mencapai tujuan nasional memerlukan pejabat yang setia dan taat kepada Pancasila dan UUD 1945, serta negara dan pemerintahan yang bersatu, sehat, berwibawa, berdaya guna, efektif, bermutu, dan mempunyai standar mutu yang tinggi. Kesadaran akan tanggung jawab sebagai abdi masyarakat, abdi masyarakat, dan abdi masyarakat. Rendahnya kualitas pegawai negeri sipil tercermin dari tingginya pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai negeri.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu orang yang paling bertanggung jawab di instansi pemerintahan. Pegawai negeri sipil memantau kuantitasnya, mengalokasikan sumber daya keuangan yang diperlukan dan tidak terukur, serta mengetahui segala tujuan dan strategi untuk mencapai kinerja instansi pemerintah (Onibala et al, 2019). Karyawan juga perlu direkrut, diseleksi, dilatih, dan dikelola. Setiap aktivitas memerlukan pemikiran dan pemahaman tentang apa yang berhasil dan apa yang tidak. Penelitian dan pengetahuan tentang pendekatan yang berhasil terhadap pertanyaan-pertanyaan ini menjadi dasar manajemen sumber daya manusia. Dalam lingkungan di mana tenaga kerja terus berubah, undang-undang berubah, dan kebutuhan pemberi kerja berubah, manajemen sumber daya manusia harus terus berubah dan berkembang. Hal ini terutama berlaku ketika manajemen beroperasi secara global. Suatu proses yang menangani berbagai permasalahan yang ada dalam kerangka kegiatan bisnis dan karyawan, guna membantu perusahaan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu, untuk memahami pentingnya SDM (sumber daya manusia) di era global, perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya di atas segalanya.

Kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidak hanya menimbulkan motivasi kerja yang tinggi, namun juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap unsur disiplin kerja. Disiplin diri memainkan peran besar dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Baharuddin, 2023), menyatakan bahwa istilah “kinerja pegawai” berasal dari kata “prestasi kerja” atau “kinerja aktual” dan mengacu pada pekerjaan nyata yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja seorang pegawai sebagai hasil pekerjaan yang dilakukan oleh individu tersebut disesuaikan dengan peran atau fungsinya masing-masing dalam lembaga dalam jangka waktu tertentu, dikaitkan dengan nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja. Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu instansi. Kinerja merupakan wujud perilaku kerja seorang pegawai dan dinyatakan sebagai prestasi kerja pada suatu waktu tertentu, tergantung pada peran pegawai tersebut dalam instansi tersebut. Merupakan hasil usaha yang dicapai melalui kemampuan dan tindakan seseorang dalam situasi tertentu. Karyawan wajib melaksanakan semua tugas

dan pekerjaan yang diberikan. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan keterampilan dan keahlian setiap pegawai, serta motivasi yang kuat untuk meningkatkan semangat kerja pegawai. Kinerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan tugas dan tugas yang diberikan kepadanya oleh lembaga.

Menurut Sinambela (2019), Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seorang pegawai yang membuat mereka secara sukarela mematuhi keputusan peraturan dan nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi. Disiplin pegawai yang tinggi akan meningkatkan tingkat kepuasan pegawai di tempat kerja tertentu. Pegawai dan atasan merasa puas bila pegawai menyelesaikan tugas sesuai tujuan yang ditentukan. Oleh karena itu, pada kenyataannya, organisasi memanfaatkan aturan yang dipatuhi oleh sebagian besar karyawan dan disiplin diperkuat.

Menurut Hasibuan (2019), Motivasi diartikan sebagai pendorong semangat seseorang dan menjadikan mereka mau bekerja sama, bekerja efisien, dan berintegritas dalam segala supaya mencapai kepuasan. Memang dalam hal motivasi dalam bekerja, muncul pertanyaan bagaimana mengarahkan kelebihan dan potensi yang dimiliki bawahan agar mau bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Orang ingin bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga untuk memotivasi karyawan, manajer perlu mengetahui apa yang diinginkan karyawan dan apa yang memotivasi mereka untuk bekerja.

Gaya kepemimpinan menurut Agoes (2019), merupakan suatu pola perilaku yang ditunjukkan oleh seorang pemimpin ketika mempengaruhi orang lain. Sebaliknya gaya kepemimpinan yang tidak disesuaikan dengan karakteristik pegawai dan tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat dalam bekerja atau bahkan kehilangan semangat kerja, sehingga menyebabkan pegawai tidak bersungguh-sungguh dalam bekerja dan perhatian yang tidak terpusat pada pekerjaan. Tentu saja hal ini perlu mendapatkan perhatian khusus karena dapat mengganggu kelancaran suatu kegiatan. Tidak hanya gaya kepemimpinan yang mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai, disiplin kerja juga memiliki aspek yang mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang menjadi tolak ukur untuk mengetahui apakah peran pimpinan secara keseluruhan dapat dilaksanakan dengan baik atau tidak.

Fenomena kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Tanggul dapat dilihat dari dua aspek yaitu kinerja pegawai (Per Kapita) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai Kecamatan Tanggul merupakan hasil kerja individu dalam organisasi. Di sisi lain, kinerja organisasi mengacu pada keseluruhan hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi pada hakikatnya berkaitan erat dengan pencapaian tujuan organisasi dan tidak dapat dipisahkan dari sumber daya organisasi yang dikuasai atau dikelola oleh pegawai yang berperan aktif yang tidak lepas dengan peran variabel-variabelnya.

Permasalahan yang dihadapi di Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember yaitu rendahnya kedisiplinan kerja para pegawai Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember, banyak pegawai yang mengambil cuti sakit atau cuti pribadi. Artinya mengambil cuti berdasarkan kepentingan sendiri. Pada dasarnya seluruh pegawai harus menjaga tingkat kedisiplinan yang sangat tinggi, seperti tiba di kantor tepat waktu, meninggalkan tempat duduknya sepulang kerja, dan melaksanakan tugas yang diberikan agar dapat mencapai tujuan yang diminta. Motivasi kinerja pegawai di kantor kecamatan tanggul tentunya juga

sangat penting dengan adanya komunikasi kinerja pegawai akan meningkat, maka dari itu perlunya perhatian dari manajemen perusahaan untuk memperhatikan motivasi kerja pegawai di kantor kecamatan tanggul kabupaten jember. Jika kirannya motivasi kerja pada pegawai akan menurunkan kinerja dan pegawai tidak bekerja sesuai peraturan dan prosedur perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian kantor kecamatan. Permasalahan selanjutnya yaitu pergantian pemimpin atau *rolling*, jabatan, di mana tentunya setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dan setiap gaya kepemimpinan memiliki dampak positif dan negatif kinerja pegawai. Pemimpin yang ada di Kantor Kecamatan Tanggul masih kurang maksimal karena jarang pmpinan memberikan inisiatif berupa arahan serta bimbingan kepada pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan visi dan misi Kantor Kecamatan Tanggul.

Tabel 1. 1 Data Perbandingan Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember Tahun 2021-2023

Tahun	Predikat	Jumlah Pegawai
2021	- Sangat Baik	40
	- Baik	
	- Cukup	
	- Kurang Baik	
	- Sangat Kurang	
2022	- Sangat Baik	35
	- Baik	
	- Cukup	
	- Kurang Baik	
2023	- Sangat Kurang	43
	- Sangat Baik	
	- Baik	
	- Cukup	
	- Kurang Baik	
	- Sangat Kurang	
	- Sangat Kurang	

Sumber : Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember Tahun 2021-2023

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 terlihat terdapat 40 pegawai pada tahun 2021 yang mendapatkan nilai baik, pada tahun 2022 mengalami penurunan jumlah pegawai dikarenakan sakit dan meninggal pada masa pandemi dan terdapat 43 pegawai yang mendapat penilaian baik dalam penilaian kinerja pegawai Kecamatan Tanggul tahun 2023. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwasanya penilaian kinerja karyawan terbilang baik dalam perjalanan kerjanya walaupun pada tahun 2022 terdapat penurunan jumlah pegawai dikarenakan pandemi selain itu dalam tingkat pendidikan di wilayah Tanggul tidak menjadi alasan bagi pegawai untuk tetap bekerja dan menjalankan semua tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan Kecamatan Tanggul yang diinginkan, tantangannya adalah mempertahankan tingkat kinerja pegawai atau lebih meningkatkan kualitas pegawai ke tingkat kinerja setinggi-tingginya. Tidak dapat dipungkiri bahwa pegawai yang memiliki sikap disiplin dan komunikasi yang baik akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap daya saing suatu instansi. Namun, tidak

semua karyawan antusias dengan tugas yang diberikan. Peneliti disiplin dan komunikasi mengamati bahwa beberapa karyawan masih belum mendapatkan hasil maksimal dari pekerjaannya. Hal ini tentunya akan menghambat kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari pemaparan di atas terdapat gap riset penelitian yang dilakukan oleh Halim (2020), menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Wulandari & Romdhoni (2021), menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Penelitian Irawan et al (2021), menyatakan bahwasanya Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan secara simultan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal itu juga seperti penelitian yang dilakukan oleh (Rifai, 2022), Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan fenomena permasalahan dan gap riset penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, maka peneliti memiliki minat untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka penelitian memutuskan masalah sebagai berikut:

- a Apakah disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember?
- b Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember?
- c Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember?

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan yaitu :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanggul
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanggul.
3. Untuk menguji dan menganalisis gaya kepemimpinan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tanggul.

### **1.3.2 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi banyak pihak, antara lain Penulis ini dapat diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, yaitu :

1. Bagi Penulis

Dapat memberi pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Kantor Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember

Dari hasil penelitian diharapkan kepada instansi yang bersangkutan agar dapat menggunakan bahan penelitian ini sebagai bahan pengambilan keputusan yang baik, terutama yang berhubungan dengan kebijaksanaan di dalam instansi tersebut untuk mencapai tujuan yang baik.

3. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

