

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdirinya sebuah instansi untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pada dasarnya tujuan sebuah instansi yaitu untuk menjalankan sebuah visi dan misi agar dapat tercapai sebuah keuntungan yang diinginkan serta mejamin kelangsungan hidup sebuah instansi. Keberhasilan pada sebuah instansi dapat dilihat dari sumber daya manusia terutama pada kinerja pegawai. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan relasi hasil kerja melebihi target dari yang ditetapkan oleh instansi (Inzani and Baharudin, 2023). Untuk mencapai hasil yang ditentukan oleh pimpinan harus memperhatikan disiplin dan motivasi. Untuk mencapai tujuan dan organisasi didalamnya perlu sumber daya manusia yang dikelola dengan sangat baik guna menciptakan keseimbangan antara kebutuhan dari kedua belah pihak, keseimbangan tersebut menjadi kunci bagi instansi agar dapat berkembang.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan (2019) adalah disiplin ilmu dan seni untuk mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sumber Daya Manusia berperan penting dalam segala aktivitas perusahaan ditandai dengan fungsinya sebagai inisiator, pembuatan keputusan, dan penentu kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya manusia menjadi kekuatan utama dalam mencapai tujuan perusahaan, dengan kebutuhan karyawan yang loyal baik terhadap pekerjaan, pimpinan, maupun perusahaan itu sendiri.

Kinerja yang baik adalah tercapai atau tidaknya sasaran yang ditetapkan organisasi. Adapun pencapaian sasaran organisasi sangat didukung oleh kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Jika kinerja pegawai baik maka diharapkan kinerja organisasi pun baik pula. Menurut Rivai (2020) yaitu kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Sedangkan menurut Hutagalung (2022) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilakukan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi publik, seperti kantor kecamatan, kinerja pegawai

memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan publik yang efektif dan berkualitas kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang tinggi dapat memberikan dampak positif pada kepuasan masyarakat, meningkatkan citra organisasi, dan mencapai tujuan organisasi secara efisien.

Menurut Hasibuan (2018) disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi segala peraturan dan ketentuan yang berlaku. Sedangkan menurut (Suryawan & Salsabilla, 2022) disiplin kerja dapat diartikan untuk menyatakan bahwa untuk mencapai tujuan, disiplin dapat menjadi fungsi yang penting untuk organisasi karena apabila disiplin karyawan baik, maka akan meningkatkan prestasi kerja. Salah satu faktor yang berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan dedikasi terhadap pekerjaan. Ketika pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, mereka cenderung menjalankan tugas dengan lebih efisien, menghindari pelanggaran aturan, dan bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2019) motivasi kerja adalah dorongan memacu seseorang untuk bekerja sama, berkinerja efektif, dan menjaga integritas dengan penuh dedikasi guna mencapai kepuasan. Dalam konteks ini, penting bagi pemimpin untuk dapat mengarahkan potensi bawahannya agar dapat bekerja produktif dan mencapai tujuan perusahaan. Untuk memotivasi para pegawai, pemimpin perlu memahami motif dan motifasi kerja yang diinginkan oleh masing-masing individu, karena setiap orang memiliki keinginan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Dengan adanya pemberian motivasi kerja yang tepat serta penerapan disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Motivasi merupakan keadaan internal pegawai yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan dan memberikan upaya maksimal dalam pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat, antusiasme, dan komitmen pegawai terhadap pekerjaannya. Dengan memiliki motivasi yang tinggi, pegawai akan cenderung lebih berdedikasi, berinisiatif, dan berusaha mencapai hasil yang lebih baik dalam tugas-tugas mereka. motivasi yang tinggi dapat memediasi hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, sementara motivasi yang tinggi dapat memberikan dorongan tambahan bagi pegawai untuk menjaga

disiplin kerja dan meningkatkan kinerja mereka. Namun, meskipun hubungan ini nampaknya beralasan, penelitian yang secara khusus menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui mediasi motivasi di kantor kecamatan grujugan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi celah pengetahuan ini dan menyediakan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai melalui peran mediasi dari motivasi di Kantor Kecamatan Grujugan Bondowoso.

Berdasarkan pra penelitian di Kantor Kecamatan Grujugan Bondowoso ditemukan permasalahan yaitu tingkat kedisiplinan yang masih tergolong rendah serta ditemukan menurunnya jumlah pegawai dari tahun ke tahun sehingga mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagaimana pada tabel dibawah ini:

Tabel 0.1 Data Pegawai Terlambat
Periode bulan Januari – Desember 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat 2-3 kali	Terlambat >5kali	Sanksi/Hukum
Januari	45 pegawai	2 orang	4 orang	
Februari	45 pegawai	1 orang	3 orang	
Maret	45 pegawai	3 orang	1 orang	
April	45 pegawai	7 orang	5 orang	
Mei	45 pegawai	2 orang	6 orang	
Juni	45 pegawai	4 orang	1 orang	Potongan
Juli	45 pegawai	5 orang	2 orang	Tunjangan
Agustus	45 pegawai	1 orang	7 orang	Daerah
September	45 pegawai	8 orang	3 orang	
Oktober	45 pegawai	2 orang	2 orang	
November	45 pegawai	1 orang	4 orang	
Desember	45 pegawai	3 orang	6 orang	
Jumlah		39 orang	44 orang	

Sumber : Kantor Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso, 2024

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa setiap bulannya keterlambatan pegawai mengalami naik turun, dengan demikian dapat ditindak lanjuti keterlambatan ini agar tidak

terjadi terus menerus dan tidak berdampak pada kinerja pegawai lainnya. Untuk mengatasi hal tersebut diperlukan disiplin kerja dan pemberian motivasi pada seluruh pegawai agar tidak berdampak kepada kinerja pegawai yang mengakibatkan pelayanan masyarakat yang kurang efektif.

**Tabel 0.2 Laporan Kinerja Pegawai
di Kantor Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso Tahun 2021-2023**

NO	Kategori	Tahun dan Jumlah Pegawai		
		Tahun 2021	Tahun 2022	Tahun 2023
		55 pegawai	51 pegawai	45 pegawai
1.	Sangat Baik	0 pegawai	0 pegawai	0 pegawai
2.	Baik	55 pegawai	51 pegawai	45 pegawai
3.	Cukup	0 pegawai	0 pegawai	0 pegawai
4.	Kurang	0 pegawai	0 pegawai	0 pegawai
5.	Sangat Kurang	0 pegawai	0 pegawai	0 pegawai

Sumber : Kantor Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso, 2024

Berdasarkan pada penilaian kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Grujugan Kabupaten Bondowoso dapat dilihat dari tahun-tahun ke tahun terus mengalami penurunan. Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya kedisiplinan dan motivasi dari masing-masing individu. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di kantor kecamatan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Prabowo et al. (2021) disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi sangat berpengaruh positif dan signifikan pada kantor wilayah kementerian agama provinsi Jawa Tengah. Hasil penelitian Digidowiseiso and Seftia (2021) disiplin kerja terhadap karyawan melalui mediasi motivasi terbukti bahwa sangat berpengaruh pada Pertamina Upstream Data Center (PUDC). Menurut Oktavia (2022) berdasarkan data yang diperoleh membuktikan bahwa disiplin kerja terhadap

kinerja melalui motivasi kerja terbukti dan signifikan pada Swalayan Garuda Mitra di Pontianak. Dan hasil dari Nesti, Lara Ami (2022) disiplin kerja dengan kinerja karyawan dlm penelitian ini tidak terlalu mempengaruhi. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Disiplin kerja terhadap melalui mediasi motivasi kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan pada Pt Wilson Asia.

1.2 Rumusan Masalah

Dalam sebuah kinerja ada banyak hal yang dapat mempengaruhi hal baik seperti disiplin kerja serta motivasi kerja. Selain itu Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil akhir yang dicapai oleh sebuah instansi untuk menilai pegawai, biasanya dalam satu periode atau satu tahun (Prabowo et al. 2021). Berdasarkan latar belakang permasalahan yang terjadi di Kantor Kecamatan Grujungan Kecamatan Bondowoso yaitu kurangnya tingkat kedisiplinan sehingga berdampak kepada kinerja pegawai, karena kurangnya motivasi dari setiap individu ataupun kelompok maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Grujungan Kabupaten Bondowoso ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap mediasi motivasi di Kantor Kecamatan Grujungan Kabupaten Bondowoso ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Grujungan Kabupaten Bondowoso ?
4. Apakah mediasi motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Grujungan Kabupaten Bondowoso ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Grujungan Kabupaten Bondowoso
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap mediasi motivasi di Kantor Kecamatan Grujungan Kabupaten Bondowoso.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Grujungan Kabupaten Bondowoso ?

4. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh mediasi motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Grugujan Kabupaten Bondowoso.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitaian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak diantaranya:

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 Grugujan Kabupaten Bondowoso

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 didalam instansi tersebut untuk mencapai tujuan yang baik.

3. Bagi Universitas

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

