

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Daerah melaksanakan pembangunan untuk peningkatan dan pemerataan pendapatan masyarakat, kesempatan kerja, lapangan berusaha, meningkatkan akses dan kualitas pelayanan publik dan daya saing daerah. Pembangunan Daerah merupakan perwujudan dari pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang telah diserahkan ke daerah sebagai bagian integral dari pembangunan nasional. Rencana pembangunan Daerah sebagaimana dimaksud dikoordinasikan, disinergikan, dan diharmonisasikan oleh Perangkat Daerah. Adapun yang dimaksud dengan pemerintah daerah menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, tentang Pemerintah Daerah, Pasal 1 ayat (2) dijelaskan sebagai berikut :

Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Berdasarkan kutipan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa pembangunan daerah menjadi tanggung jawab pemerintah daerah. Kemudian dalam melaksanakan kewenangannya Kepala Daerah melakukan pembagian tugas atas dasar pendelegasian kewenangan kepada unsur-unsur perangkat daerah. Unsur-unsur perangkat daerah salah satunya adalah Badan dan/atau Dinas.

Salah satu kewenangan yang dimiliki oleh Badan Kepegawaian Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah mengelola, mengurus urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia memiliki peran penting di dalam sebuah organisasi, dengan hasil kinerja yang baik dari para pegawainya maka tujuan dari organisasi tersebut akan berjalan dengan baik dan efektif pula sesuai dengan apa yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam suatu organisasi tidak semua kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai memperoleh hasil yang baik, karena tingkat kerja dan perilaku kerja dari setiap pegawai itu berbeda. Setiap pegawai mempunyai caranya sendiri untuk meningkatkan kinerjanya masing-masing untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama.

Organisasi dapat diartikan sebagai pengaturan sumber daya dalam suatu kegiatan kerja, di mana tiap-tiap kegiatan tersebut telah disusun secara sistematis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pada organisasi tersebut masing-masing pegawai yang terlibat di dalamnya diberi tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi, dimana tujuan organisasi tersebut dirumuskan secara musyawarah sebagai tujuan bersama yang diwujudkan bersama.

Berdasarkan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa organisasi merupakan wadah di mana orang-orang berkumpul dan bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Tujuan sebagaimana dimaksud akan dapat tercapai dengan baik, jika organisasi tersebut memiliki tingkat kinerja pegawai yang tinggi. Artinya, semakin tinggi tingkat pencapaian tujuan, maka semakin

baik kinerja organisasi tersebut. Untuk itu perlu adanya perhatian akan pencapaian kinerja organisasi tersebut. Adapun yang dimaksud dengan kinerja organisasi menurut Bastian yang dikutip oleh Tangkilisan (2005 : 175) menyatakan bahwa: “kinerja organisasi adalah sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut”.

Salah satu fungsi manajemen yang dimiliki hubungan keterkaitan dengan kinerja organisasi adalah pendisiplinan pegawai hal ini berdasarkan pendapat dimana semakin tinggi tingkat disiplin pegawai yang ada dalam suatu organisasi, maka semakin tinggi pula hasil kerja yang dicapai, dan pada akhirnya organisasi tersebut memiliki kinerja yang tinggi pula.

Hubungannya dengan pendisiplinan pegawai, Hasibuan (2023 : 193) kemukakan sebagai berikut:

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang cukup penting untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan. Begitu halnya upaya pendisiplinan pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon di mana Kepala Badan harus melakukan upaya agar disiplin pegawainya meningkat.

Adapun pengaruh lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi. motivasi dimaksud menurut Victor H. Vroom (1964) adalah sebagai berikut :

Motivasi adalah hasil dari harapan (*expectancy*) bahwa usaha akan menghasilkan kinerja, kinerja akan dihargai (*instrumentality*), dan penghargaan tersebut memiliki nilai (*valence*) bagi individu.

Pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa bahwa motivasi seseorang dipengaruhi oleh tiga faktor utama: *expectancy* (harapan), *instrumentality* (instrumentalitas), dan *valence* (nilai). Menurut Vroom, individu termotivasi untuk bertindak jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik, kinerja tersebut akan dihargai, dan penghargaan tersebut memiliki nilai bagi mereka.

Dari beberapa uraian di atas dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon adalah kinerja dari sumber daya manusia atau pegawai itu sendiri, Menurut Sri Indrastuti (2012 : 107) sebagai berikut:

Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada pegawai sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon merupakan sebuah lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Cirebon, Jawa Barat, Indonesia. Sebagai bagian dari pemerintah daerah yang berperan dalam mengelola dan mengembangkan potensi sumber daya

manusia. Deskripsi tentang program dan kegiatan yang dilaksanakan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon mempunyai peran dalam pengelolaan sumber daya manusia mulai dari formasi dan pengadaan, pengembangan kompetensi, penempatan, pengelolaan kinerja, disiplin, penghargaan, pengembangan karir dan sampai pemberhentian pegawai Dengan tujuan meningkatkan kualitas layanan kepegawaian di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cirebon.

Berdasarkan hasil observasi sementara yang dilakukan oleh peneliti didapatkan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Masalah Disiplin :

- 1) Kurangnya kesadaran akan pentingnya disiplin : Pimpinan tidak menyadari akan pentingnya komunikasi internal dalam melakukan pembinaan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Kurangnya keseragaman dalam penerapan disiplin: Tidak ada keseragaman dalam penerapan disiplin/sanksi pada pegawai dilihat dari pegawai yang datang terlambat maupun pulang cepat.

2. Masalah Motivasi :

- 1) Kurangnya Motivasi pimpinan: Pimpinan kurang memotivasi yang cukup dalam meningkatkan semangat kerja pegawai dilihat dari kurangnya pemberian *reward* dan *panishment* kepada pegawai.
- 2) Kurangnya motivasi yang dilakukan pimpinan dalam melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai agar yang rajin dan malas tidak sama

dalam mendapatkan penilaian kinerja pegawai periodik maupun kesejahteraan pegawai.

3. Masalah Kinerja :

- 1) Kurangnya kemampuan pegawai: Pegawai kurang memiliki kemampuan yang cukup untuk melakukan tugas mereka karena kurangnya diklat/pengembangan kompetensi/coaching dan mentoring bagi pegawai.
- 2) Kurangnya motivasi pegawai: Pegawai kurang memiliki motivasi yang cukup untuk meningkatkan kinerja mereka karena yang malas dan rajin diperlakukan sama dalam mendapat kesejahteraan.
- 3) Kurangnya sumber daya yang memadai: Kurangnya sumber daya yang memadai untuk mendukung kinerja pegawai.
- 4) Kurangnya pembagian tugas sesuai dengan kemampuan pegawai dinilai karena (ada Kesenjangan kinerja).

Berdasarkan uraian di atas dan melihat pentingnya Pendisiplinan dan Motivasi, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pendisiplinan dan Motivasi oleh Kepala Badan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon ”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, penulis membuat rumusan masalah dalam bentuk kalimat pertanyaan: Seberapa besar Pengaruh Pendisiplinan

dan Motivasi oleh Kepala Badan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon ?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

- 1 Menggali secara ilmiah tentang Pengaruh Pendisiplinan dan Motivasi oleh Kepala Badan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.
- 2 Untuk menjelaskan pentingnya Pengaruh Pendisiplinan dan Motivasi oleh Kepala Badan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pendisiplinan (X_1) dan Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

1.4 Kegunaan Penelitian

Secara garis besar, penelitian ini diharapkan mempunyai dua kegunaan utama yaitu :

1. Dari aspek keilmuan, memperoleh khasanah pengetahuan ilmu administrasi negara sehingga dapat membantu dalam pengembangan akademis, misalnya

dalam pengembangan teori-teori tentang Kedisiplinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.

2. Dari aspek praktis, dapat bermanfaat bagi peneliti lainnya yang berminat mendalami tentang Pendisiplinan dan Motivasi oleh Kepala Badan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Cirebon.