

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi di tentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi atau instansi, karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Pegawai merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya pegawai yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diterapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataan tidak semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan. (Agustian, 2019)

Peraturan Daerah Kabupaten Karawang Nomer 14 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah Kabupaten Karawang, dimana Inspektorat Kabupaten Karawang merupakan instansi yang secara fungsional bertugas melakukan pengawasan yang bertugas dan bekerja atas perintah Bupati serta menyampaikan semua laporan hasil pengawasan langsung kepada Bupati.

Dalam rangka melaksanakan ketentuan pasal 5 peraturan Daerah Kabupaten Karawang perlu menetapkan peraturan bupati tentang kedudukan, susunan, organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Inspektorat Karawang peraturan daerah

Kabupaten Karawang Nomor 14 tahun 2016 tentang pembentukan dan susunan Perangkat Daerah Kabupaten Karawang. Pemerintah daerah Bupati sebagai unsur penyelenggaraan pemerintah daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintah yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Motivasi hal yang penting dalam mencapai kinerja karena bersifat dinamis dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha sekuat tenaga dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja ini berkaitan langsung dengan kebutuhan seorang pegawai, pada dasarnya motivasi kerja seseorang akan muncul disebabkan oleh rasa keinginan untuk memenuhi keinginan hidupnya. Bentuk-bentuk motivasi kerja dalam Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang yaitu adanya peluang untuk menjadi pegawai negeri sipil (PNS) dan juga adanya tunjangan gaji, dan lain-lain. Sehingga membuat para pegawai semangat dalam bekerja setiap hari karena adanya motivasi yang bisa membuat penyemangat bekerja. (Indriyani et al., 2021).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja pegawai akan mampu mencapai efektifitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tta tertib atau peraturan yang lebih ditetapkan oleh organisasi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dari penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan atau di instansi. Keberhasilan suatu kantor juga dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan kinerja kantor yang mana hal itu dapat dicapai tergantung pada kinerja pegawai. Melihat pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja bagi peningkatan kinerja para pegawai, maka dalam ini kantor Inspektorat Kabupaten Karawang juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan kinerja para pegawainya. (Agustian, 2019).

Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan ketrampilan seseorang dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan/instansi. Kinerja pegawai sangatlah berpengaruh terhadap hasil yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan. Suatu organsi akan berhasil apabila kinerja pegawainya baik, itulah sebabnya mengapa suatu organisasi berupaya utuk meningktkan kinerja pegawainya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sebuah perusahaan dikatakan

bisa menjaga pegawai dengan baik dapat dilihat dari kinerja pegawainya. Jika kinerja pegawai baik, maka perusahaan berhasil memenej dengan baik pegawainya. Namun sebaliknya jika perusahaan tidak bisa memenej dengan baik pegawainya, maka perusahaan tersebut gagal dalam mengelola pegawainya. Tercapainya tujuan dari Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang yaitu dipengaruhi oleh kinerja pegawai yang dinilai oleh instansi tersebut.(Ashari, 2016).

Untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang, maka penelitian melakukan pra-survey dengan memberikan kuesioner sementara yang terdiri dari indikator mengenai motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai kepada 30 responden Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang. Berdasarkan penyebaran kuesioner sementara diperoleh data berikut :

Tabel 1.1 Hasil Pra-Survey Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan	12	40%	18	60%
2	Mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien	23	76,7%	7	23,3%
3	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	14	46,7%	16	53,3%
4	Mampu menggunakan waktu dengan efektif	25	83,3%	5	16,7%
5	Dapat menyelesaikan pekerjaan sendiri	25	83,3%	5	16,7%

Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner Pra Penelitian, 2022

Peneliti melakukan pra-survey untuk melihat kondisi yang terjadi pada kinerja pegawai, maka hasil yang didapatkan dari 30 responden. Dari beberapa pernyataan diatas yang mendapatkan jawaban terbanyak adalah kesesuaian antara kemampuan yang dimiliki dengan yang dilakukan mendapatkan jawaban sebesar 60% pada jawaban tidak dan pada jawaban ya mendapatkan jumlah sebesar 40%. Pernyataan yang mendukung lainnya yaitu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan mendapatkan jawaban sebesar 53,3% pada jawaban tidak dan pada jawaban ya mendapatkan jumlah sebesar 46,7%. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut hasil pra-survey Tabel 1.1 maka menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang beberapa

pegawai merasa tidak sesuai antara kemampuan yang dimiliki dengan pekerjaan yang dilakukan, beberapa pegawai juga tidak dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sehingga kinerja pegawai kurang maksimal.

Berikut hasil pra-survey penelitian mengenai Motivasi Kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang kepada 30 responden

Tabel 1.2 Hasil Pra-Survey Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Gaji yang diterima cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup saya	9	30%	21	70%
2	Perusahaan menyediakan makan dan minum untuk karyawan	15	50%	15	50%
3	Pimpinan selalu memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan pegawainya	9	30%	21	50%
4	Rekan kerja saya mempunyai hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja yang lain	26	86,7%	4	13,3%
5	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan/instansi sesuai dengan kebutuhan pegawai	9	30%	21	70%

Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner Pra Penelitian, 2022

Bedasarkan Tabel 1.2 hasil pra-survey motivasi kerja diatas, pada pernyataan diatas maka terdapat fenomena bahwa gaji yang diberikan tidak mencukupi untuk setiap keutuhan pegawai. Pernyataan yang mendukung lainnya yaitu kurangnya fasilitas yang diberikan oleh instansi untuk menunjang pekerjaan setiap pegawainya. Kurangnya fasilitas yang diberikan instansi kepada pegawai membuat semakin bertambah kebutuhan pegawai. Jika pegawai kurang termotivasi dalam bekerja akan berdampak kepada pekerjaan. Sehingga dapat membuat kinerja karyawan menurun karena tidak mendapatkan dukungan yang selayaknya dari instansi. Dengan demikian motivasi kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang kurang maksimal.

Berikut hasil pra-survey mengenai Disiplin Kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang kepada 30 responden

Tabel 1.3 Pra-Survey Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya selalu datang dan pulang tepat waktu	9	30%	21	70%
2	Saya selalu berpakaian rapi dan sopan saat bekerja	25	83,3%	5	16,7%
3	Saya selalu bekerja sesuai prosedur	24	80%	6	20%
4	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	7	23,3%	23	76,7%
5	Taat terhadap perilaku dalam bekerja	27	90%	3	10%

Sumber: Hasil pengolahan Data Kuesioner Pra Penelitian, 2022

Peneliti melakukan pra-survey kepada pegawai inspektorat dari beberapa pernyataan di atas yang mendapatkan jawaban terbanyak adalah saya selalu datang tepat waktu mendapatkan jawaban 70% pada jawaban tidak dan pada jawaban ya sebesar 30%. Pernyataan yang mendukung lainnya yaitu saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu mendapat jawaban sebesar 76,7% dan pada jawaban ya sebesar 23,3%. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut hasil pra-survey Tabel 1.2 maka menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang beberapa pegawai tidak mematuhi peraturan pada jam kerja dan beberapa pegawai tidak menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan sehingga disiplin kerja kurang maksimal.

Penelitian ini didasari temuan dalam penelitian terdahulu peneliti menemukan adanya hasil penelitian yang menimbulkan celah dalam penelitian (research gap). Menurut Abdul Rahman Safiih (2020) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai nilai korelasi sebesar 0,680 atau dengan kontribusi pengaruh sebesar 46,2% . uji hipotesis nilai $t_{hitung} > t_{Tabel}$ atau ($6,422 > 2,011$) dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang. Motivasi kerja merupakan faktor yang berperan penting yang menentukan tinggi rendahnya peningkatan kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi kerja akan mendorong semakin tingginya kinerja karyawan, sebaliknya jika motivasi kerja rendah maka kinerja karyawan juga akan mengalami penurunan. Lain hal nya dengan penelitian (Sumiat dan Purbasari, 2019) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh Motivasi terhadap kinerja hal ini ditunjukkan pada analisis uji T hitung sebesar

1,457 dan T table sebesar 2.00324 ($t_{\text{Hitung}} 1,457 < t_{\text{table}} 2.00324$) hal ini disebabkan oleh sampel peneliti yang terlalu sedikit.

Selanjutnya penelitian terdahulu yang berkaitan dengan variabel disiplin kerja (X2) yang dilakukan oleh Sugeng Sutrisno (2018) Berdasarkan hasil perhitungan thitung diperoleh nilai terbesar 1,925 dengan nilai Pvalue sebesar 0,003. Dengan melihat besarnya P value yang lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh positif. Kondisi ini mengandung pengertian bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sedangkan menurut penelitian Annisa Pratiwi dan Ismi Darmastuti 2018 menyatakan bahwa disiplin Kerja tidak Signifikan terhadap kinerja Pegawai. Pada angka indeks variabel disiplin kerja menunjukkan angka rata-rata indeks pada kategori tinggi pada kenyataannya pegawai sudah menunjukkan sikap disiplin terhadap peraturan – peraturan perusahaan tetapi hal tersebut tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena pada olah data bahwa disiplin kerja menunjukkan hasil yang tidak signifikan.

Terakhir penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Menurut Muhamad Ehksan 2019 Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Syncrum Logistics. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1.4 Research Gap Penelitian Terdahulu

No	Variabel Independen	Variabel Dependen	Hasil Penelitian	Peneliti
1	Motivasi Kerja	Kinerja	Berpengaruh	Abdul Rahman Safiih 2020
			Tidak Berpengaruh	Sumiati dan Purbasari 2019
2	Disiplin Kerja	Kinerja	Positif Signifikan	Sugeng Sutrisno 2018
			Tidak Berpengaruh	Annisa Pratiwi dan Ismi Darmastuti 2018

Sumber: dikaji dari beberapa sumber 2022

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu sintesa dari Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai terdapat perbedaan hasil penelitian. Pada penelitian diatas disebabkan perbedaan metode yang dipakai, jumlah sampel dan tahun pengamatan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dimana Kinerja pegawai sebagai variabel Y, Disiplin Kerja sebagai variabel X2 dan Motivasi Kerja sebagai X1 yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil survei pra-penelitian pada Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang. Diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul yaitu :

1. Terdapat *research gap* motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
2. Terdapat *research gap* disiplin kerja terhadap kinerja pegawai
3. Masih rendahnya gaji yang diterima pegawai diduga menjadi rendahnya motivasi kerja
4. Penempatan karyawan belum sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuannya didalam organisasi/perusahaan diduga rendahnya kinerja pegawai
5. Kurangnya tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan diduga menjadi rendahnya kinerja pegawai
6. Masih banyak pegawai yang tidak menyelesaikan tugas dengan tepat waktu diduga masih rendahnya disiplin kerja
7. Masih banyak pegawai yang tidak datang dan pulang tepat waktu mengakibatkan masih rendahnya disiplin kerja
8. Masih rendahnya motivasi kerja diakibatkan karena pimpinan tidak memberikan pujian terhadap hasil pekerjaan pegawainya
9. Kurangnya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan/instansi sesuai dengan kebutuhan pegawai mengakibatkan rendahnya motivasi kerja

1.3 Batasan Masalah

Penelitian menggunakan pembatasan masalah agar masalah yang diteliti tidak keluar dari inti permasalahannya.

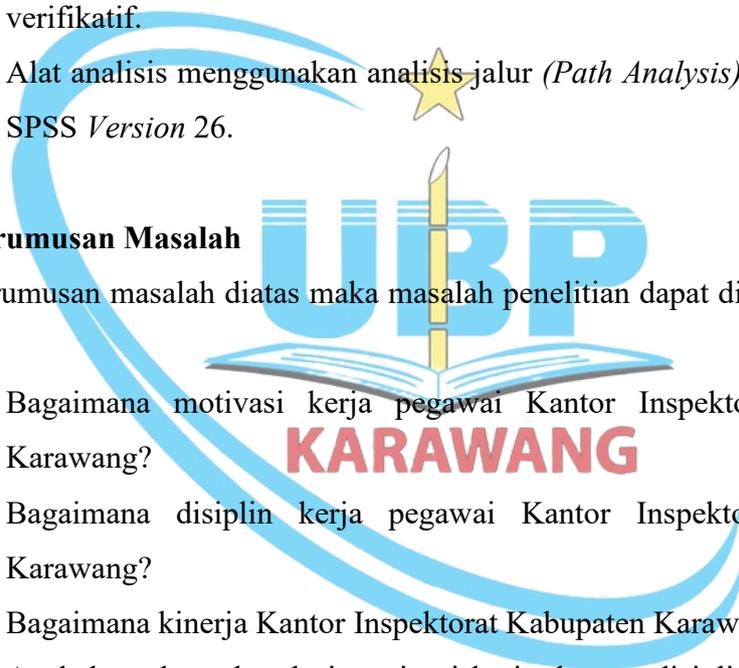
Batasan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Bidang Kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia
2. Kajian penelitian ini tentang motivasi kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y)
3. Lokasi penelitian yang digunakan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang.
4. Responden pada penelitian ini adalah 135 dan dipilih secara acak yaitu sebanyak 100 pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Karawang
5. Metode dalam penelitian ini kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
6. Alat analisis menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan bantuan SPSS *Version 26*.

1.4 Perumusan Masalah

Perumusan masalah diatas maka masalah penelitian dapat diuraikan sebagai berikut

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana kinerja Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang?
4. Apakah terdapat korelasi motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang?
6. Apakah terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang?
7. Apakah terdapat pengaruh simultan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang?



1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis disiplin kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang
4. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang
5. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang
6. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang
7. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh simultan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang

1.6 Manfaat Penelitian

Bagi perguruan tinggi diharapkan menjadi tambahan bahan informasi ilmiah dalam mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia maupun Prilaku Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Karawang.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Bagi perguruan tinggi diharapkan menjadi tambahan bahan informasi ilmiah dalam mengembangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia maupun Prilaku

Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Karawang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut

1. Kantor Inspektorat Kabupaten Karawang, sebagai bahan informasi dan masukan untuk menentukan langkah-langkah strategis dalam perencanaan dan pelaksanaan Undang-undang maupun Peraturan Pemerintah yang terkait dengan motivasi Kerja, disiplin Kerja, dan kinerja
2. Peneliti lain, sebagai salah satu bahan acuan ilmiah tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian lebih lanjut.

