

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam dunia kerja sedari dulu pastinya dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi, tujuannya tidak lain adalah agar sebuah institusi selalu memiliki perkembangan setiap waktu. Sebuah institusi harus bisa membangun dan meningkatkan kinerja semua pegawai yang ada di dalam lingkungannya, karena kesuksesan atau keberhasilan institusi tersebut sangat bergantung pada kinerja setiap individu ataupun kelompok. Jika kinerja pegawainya buruk maka akan berdampak buruk bagi institusi tersebut dan akan memperlambat tercapainya tujuan atau visi dari institusi tersebut, begitupun sebaliknya.

Motivasi untuk bekerja sangatlah penting bagi tinggi rendahnya suatu institusi, tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerjasama, maka tujuan sebuah institusi yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Namun sebaliknya, jika pegawai memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, gunanya untuk membantu langkah awal tercapainya target atau tujuan institusi, maka hal seperti ini merupakan jaminan atas keberhasilan institusi dalam mencapai visinya. Setiap institusi pemerintah selalu menginginkan setiap kinerja para pegawainya meningkat, maka dari itu sebagai seorang pemimpinnya harus memberi motivasi yang baik untuk mendorong semangat kerja bagi pegawai agar mereka termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya, mempertahankan loyalitasnya serta memperkuat rasa tanggung jawabnya terhadap tugas yang telah ditetapkan oleh institusi tertentu.

Agar dapat meningkatkan kinerja secara optimal maka dibutuhkan kedisiplinan secara teratur, pegawai yang mempunyai rasa disiplin yang tinggi maka akan bekerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya, namun sebaliknya jika pegawai tidak ada rasa tanggung jawab maka kualitas kerjanya akan buruk hal ini bisa menyebabkan tidak tercapainya tujuan awal dari sebuah institusi tersebut. Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang baik.

Salah satu cara agar sebuah institusi memiliki para pegawai yang mempunyai kinerja yang baik yaitu dengan cara memotivasi setiap individual dan didampingi dengan penegakan disiplin yang teratur. Dengan begitu institusi telah menciptakan kondisi yang tertib dan nyaman, juga dapat mengurangi penyimpangan yang dilakukan oleh para pegawai. Pada dasarnya sebuah institusi tidak hanya mencari pegawai yang cakap dan terampil, namun juga mengharapkan mereka yang bekerja dengan giat dan berkeinginan tinggi untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Institusi pemerintahan memang memiliki stigma kurang baik di masyarakat, terlebih dengan urusan administrasi (Mardiyanto et al., 2018). Namun, pada setiap perubahan struktural pada institusi daerah khususnya kantor desa, menjadi sebuah harapan baru bagi masyarakat sekitar dengan membaiknya semua aspek pelayanan publik. Kepala desa masih menjadi sebuah indikator akan berjalan baik atau tidaknya semua aktivitas di dalam kantor desa. Perannya disini sangat penting untuk membentuk kinerja pegawai lebih baik dari tahun sebelumnya, juga demi mencapai visi dari institusi tersebut. Belum genap satu tahun pemerintahannya, kepala desa terus mengadakan pembaharuan dalam struktural organisasi ke pemerintahannya. Termasuk cara-cara yang bisa membuat kinerja pegawai kantor desa meningkat dan diiringi evaluasi secara berkala untuk menjaga performa para pegawai terjaga dengan baik.

Desa Mulyasari adalah satu dari dua ratus sembilan puluh delapan desa di Kabupaten Karawang, dan berada di Kecamatan Ciampel yang memiliki 7 desa (*Badan Pusat Statistik*, n.d.). Desa yang memiliki penduduk sejumlah 5.806 jiwa dari 6 dusun yakni Cipule, Kaum, Ciampel, Pasir Muncang, Kampung Situ, dan Pasir Huni (menurut data perkembangan bulan Juni 2021) setidaknya memiliki daerah cukup luas yakni 1.088 ha dan kelilingi beberapa perusahaan dengan kapasitas produksi besar (pabrik).

Desa tersebut akan menjadi tempat dilaksanakannya penelitian ini (lokus penelitian). Lebih tepatnya pada kantor Desa Mulyasari, Kecamatan Ciampel, Karawang – Jawa Barat 41361. Penelitian diawali dengan melakukan pra-penelitian kepada 30 pegawai kantor desa, secara acak peneliti melakukan wawancara dengan 15 pernyataan inti sesuai dengan indikator variabel judul penelitian guna identifikasi masalah yang ada di lapangan. Berikut adalah hasil dari pra penelitian yang dilakukan pada hari Selasa, 15 Februari 2022.

Tabel 1.1
Hasil Pra Penelitian Mengenai Kinerja
Pegawai Kantor Desa Mulyasari

No	Pernyataan Kinerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Berani untuk melakukan improvisasi demi mencapai efektivitas dalam pekerjaan.	5	25
2	Memiliki perilaku baik selama dalam konteks pekerjaan dan tugas yang diberikan pimpinan.	7	23
3	Pernah terlambat lebih dari 3 kali dalam 3 bulan terakhir.	20	10
4	Sarana prasarana yang diberikan oleh kantor cukup memadai.	3	27
5	Sudah memenuhi tanggung jawab pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku di instansi terkait.	7	23

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2022

Dengan hasil pra penelitian pada tabel 1.1 tersebut, dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai kantor Desa Mulyasari belum dapat memenuhi kinerjanya berdasarkan beberapa dimensi dan indikator kinerja menurut buku teori manajemen sumber daya manusia yang ditulis oleh M Busro. Dari hasil pra penelitian juga didapat bahwa kebanyakan pegawai menjawab tidak setuju kepada pernyataan, seperti pada pernyataan sarana dan prasarana yang diberikan oleh kantor cukup memadai. Pernyataan tersebut mendapatkan respon positif dari para pegawai karena memang yang dirasakan adalah kurang memadainya sarana dan prasarana yang ada di kantor desa, sehingga membuat kinerja mereka terganggu. Begitu juga dengan keterbatasan para pegawai untuk melakukan improvisasi dalam pekerjaan, dikarenakan atasan atau pemimpin yang tidak memberikan ruang kepada pegawai untuk melakukan hal tersebut dan ditambah kurangnya dorongan dari atasan kepada para pegawai untuk meningkatkan performa dalam pekerjaannya. Terakhir mengenai kedisiplinan, tabel diatas juga memperlihatkan bahwa sebanyak 20 pegawai menyatakan pernah terlambat lebih dari 3 kali dalam 3 bulan terakhir. Padahal kedisiplinan menjadi salah satu indikator penentu kinerja seorang pegawai.

Dari beberapa pengertian kinerja, dapat didefinisikan secara operasional sebagai hasil kerja yang dihasilkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dan dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perannya di dalam organisasi atau institusi, dan disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Bahkan dalam penelitian yang pernah ada sebelumnya menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang kuat artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Kristianti et al., 2021). Kemudian penelitian sejenis mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan juga menyatakan bahwa keseluruhan aspek dalam disiplin kerja mampu dijadikan indikator dari kinerja karyawan (Pangarso & Susanti, 2016a). Kedua penelitian terdahulu tersebut memiliki objek penelitian di pemerintahan, hal tersebut pula yang menjadikan peneliti semakin ingin meneliti dengan instrument dan pengembangan penelitian terbaru.

Sementara menurut I.M.D. Pramana, N.M.A Widiastini 2020, dalam hasil penelitiannya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada UD. Nyoman menyatakan motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (X_2) pada UD. Nyoman (Pramana & Widiastini, 2020). Hal tersebut berarti jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka disiplin karyawan juga akan tinggi. Kemudian juga pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Lily Setyawati Kristianti, Azhar Affandi, Nurjaya, Denok Sunarsi, dan Achmad Rozi mengenai

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Parawisata Purwakarta menyatakan bahwa Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi pengaruh sebesar 56,7% (Kristianti et al., 2021).

Dari beberapa referensi penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dilihat bahwa yang memengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi kerja dan disiplin kerja. Kemudian pra penelitian dilanjutkan dengan kembali melakukan wawancara terhadap pegawai Kantor Desa Mulyasari mengenai motivasi kerja, berikut hasilnya.



Tabel 1.2
Hasil Pra Penelitian Mengenai Motivasi Kerja
Pegawai Kantor Desa Mulyasari

No	Pernyataan Motivasi Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pimpinan memberikan dorongan kepada pegawainya untuk tingkatkan prestasi kerja.	3	27
2	Mendapatkan ruang yang cukup untuk bersosialisasi dengan pegawai lainnya.	5	25
3	Ingin mendapatkan promosi kenaikan jabatan.	7	28
4	Memiliki hubungan yang baik dengan atasan atau bawahannya	7	28
5	Selalu mendapat kuasa penuh akan wewenang tugas yang diberikan pimpinan.	5	25

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2022

Dari tabel 1.2 dapat dilihat untuk para pegawai kurang mendapatkan motivasi terkait pekerjaannya. Pimpinan mereka yakni kepala desa dinilai kurang berusaha memberikan dorongan dalam konteks pekerjaan. Seperti terlihat pada tabel pernyataan mengenai pimpinan yang memberikan dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja hanya 3 pegawai yang merasakan hal tersebut, sementara yang lainnya belum tersentuh. Selanjutnya 25 pegawai juga merasa tidak mendapatkan ruang yang cukup untuk bersosialisasi dengan pegawai lainnya, belum ada program khusus dari atasan untuk mendekatkan diri kepada para pegawainya juga untuk saling mengenal satu pegawai dengan lainnya. Kedua hal tersebut membuat para pegawai

kurang memiliki keinginan untuk mendapatkan promosi kenaikan jabatan karena merasa adanya jarak antara atasan dengan bawahan.

Hal ini menjadi salah satu penyebab mengapa peneliti ingin menjadikan motivasi kerja sebagai variabel dari penelitian kali ini. Karena faktanya dilapangan motivasi kerja sangat diperlukan bagi para pegawai demi tercapainya tujuan dari institusi pemerintah yang lebih baik setiap waktunya.

Kemudian selanjutnya mengenai disiplin kerja yang bisa dilihat antara lain menggunakan absen yang berjalan setiap hari pada jam kerja tertentu. Berikut adalah absensi para pegawai kantor Desa Mulyasari selama 3 bulan terakhir.

Tabel 1.3

Daftar Kehadiran Pegawai Kantor Desa Mulyasari

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Kehadiran Karyawan		
			A	I	S
1	Nopember	50	2	8	3
2	Desember	50	4	7	10
3	Januari	50	-	15	3

Sumber : Bagian Urusan Tata Usaha dan Umum Desa Mulyasari

Berdasarkan tabel 1.3 mengenai daftar kehadiran yang didapat dari bagian tata usaha kantor desa pada tanggal 15 Februari 2022, dapat dilihat bahwa tingkat izin (tidak hadir) bagi pegawai masih tinggi. Dari total 50 pegawai dalam sebulan hanya sebagian yang dapat hadir dikantor, hal ini sebenarnya disebabkan beberapa faktor diantaranya ruang kerja pegawai yang mengharuskan untuk beberapa bagian harus izin tidak mengisi absen ke kantor dikarenakan tugas ke luar kantor.

Kemudian pada variabel penelitian berikutnya mengenai disiplin kerja juga dilakukan wawancara mengenai indikator-indikatornya, diantaranya mengenai kehadiran, kewaspadaan, ketaatan, dan etika kerja yang dilakukan kepada 30 pegawai kantor Desa Mulyasari.

Tabel 1.4

Hasil Pra Penelitian Mengenai Disiplin Kerja Pegawai Kantor Desa Mulyasari

No	Pernyataan Disiplin Kerja	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Sudah memenuhi kewajiban hadir tepat waktu setiap jam kerja.	3	27

2	Cukup responsif dalam setiap penugasan yang diberikan.	2	28
3	Tidak pernah menunda pekerjaan.	5	25
4	Selalu taat pada Standar Operasional dan peraturan yang berlaku di Kantor Desa.	28	2
5	Mengoptimalkan hasil pekerjaan tanpa mengurangi efektifitas waktu yang diberikan.	10	20

Sumber : Hasil Pra Penelitian, 2022

Kemudian dari hasil pra penelitian pada tabel 1.4 didapatkan bahwa masih terdapat 27 orang pegawai yang masih sulit untuk datang tepat waktu ke kantor. Ditambah masih banyak pegawai yang merasa pernah menunda pekerjaan, hal ini kebanyakan pegawai merasa belum adanya dorongan dari atasan untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Sementara itu disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menjunjung tinggi, mematuhi dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku baik peraturan yang tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis serta sanggup melaksanakannya dan tidak menolak jika memperoleh hukuman apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang dipercayakan untuknya.

Berdasarkan informasi dan data yang tersedia lalu adanya kesempatan yang memadai, maka penulis memilih Kantor Desa Mulyasari sebagai tempat untuk melakukan penelitian dan dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Desa Mulyasari”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pra penelitian, masalah-masalah yang telah diidentifikasi untuk menjadi variabel penelitian lebih lanjut adalah:

1. Pegawai tidak berani untuk melakukan improvisasi,
2. Pegawai kurang memiliki perilaku baik selama dalam pekerjaan,
3. Tingkat kehadiran pegawai yang rendah,
4. Pembaharuan fasilitas segera dilakukan dengan sesuai,
5. Kurangnya pemenuhan tanggung jawab pegawai dalam pekerjaan,
6. Pimpinan kurang memberikan dorongan kepada pegawai,
7. Pegawaiin kurang mendapatkan ruang yang cukup untuk bersosialisasi,
8. Kurangnya motivasi untuk naik jabatan dari pegawai,
9. Tidak memiliki hubungan yang cukup baik dengan atasan maupun bawahan,
10. Pegawai belum mendapatkan kepercayaan pemimpin untuk memegang wewenang,

11. Pegawai belum dapat datang tepat waktu,
12. Belum cukup responsif pegawai dalam setiap penugasan,
13. Selalu menunda pekerjaan,
14. Kurang optimalnya hasil pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Agar permasalahan dalam penelitian ini lebih fokus dan tidak melenceng dari apa yang akan diteiti oleh penulis, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bidang kajian penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia.
2. Kajian penelitian ini tentang motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan kinerja (Y).
3. Tempat penelitian yang di ambil peneliti di Desa Mulyasari, Kecamatan Ciampel Kabupaten Karawang.
4. Responden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai kantor Desa Mulyasari.
5. Metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan desain deskriptif dan verifikatif.
6. Metode analisis menggunakan analisis jalur (*path analisis*) dengan bantuan *SPSS Version 21*.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah yang ada dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja di kantor Desa Mulyasari?
2. Bagaimana disiplin kerja di kantor Desa Mulyasari?
3. Bagaimana kinerja pegawai di kantor Desa Mulyasari?
4. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja di kantor Desa Mulyasari?
5. Apakah terdapat pengaruh parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Mulyasari?
6. Apakah terdapat pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Mulyasari?
7. Apakah terdapat pengaruh simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Mulyasari?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis motivasi kerja di kantor Desa Mulyasari.
2. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis disiplin kerja di kantor Desa Mulyasari.
3. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis kinerja pegawai di kantor Desa Mulyasari.
4. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis hubungan motivasi kerja dengan disiplin kerja di kantor Desa Mulyasari.
5. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Mulyasari.
6. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Mulyasari.
7. Untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh simultan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Mulyasari.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah :

Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Desa Mulyasari serta diharapkan juga sebagai sarana pembangunan ilmu pengetahuan secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

Manfaat Praktis

1. Bagi pegawai kantor Desa Mulyasari

Sebagai ruang untuk memberikan sudut pandang terhadap organisasi pemerintahan yang menjadi tempat mereka bekerja.

2. Bagi Pemerintah Desa

Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan acuan untuk melakukan langkah-langkah perbaikan dalam upaya perubahan lebih baik lagi di kantor pemerintahan Desa Mulyasari.

3. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan sumbagan konseptual dalam rangka mengembangkan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Lalu untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang manajemen sumber daya manusia, dan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana manajemen.

