

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah merupakan suatu bentuk organisasi yang konsentrasinya memberikan pelayanan kepada publik. Dalam memverfikasikan pelayanan tersebut tentunya terdapat beberapa persoalan yang dihadapi, terutama terdapat cara bagaimana dan dengan cara apa pelayanan tersebut diberikan. Peraturan-peraturan yang muncul dan dilahirkan juga merupakan koridor atau bahkan merupakan pendukung dalam pemberian pelayanan yang dimaksud. Sehingga kegiatan pelayanan dan pembangunan harus semakin mendekat kepada masyarakat, yang pada gilirannya akan mendorong masyarakat menjadi pelaku pembangunan yang tidak hanya sekedar objek pembangunan. Peran pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik sebagai konsekuensi logis dari adanya kepentingan publik, maka pemerintah perlu menetapkan berbagai kebijakan publik yang mengarah pada kepuasan masyarakat terhadap pelayanan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam organisasi, karena manusia merupakan penggerak seluruh aktivitas di dalam organisasi. Dalam kehidupan organisasi, tingkat keefektifan dan keefisienan organisasi dalam mewujudkan tujuannya sangat ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia. Bagaimana pun suatu proses berlangsung, tidak akan terlepas dari campur tangan manusia. Dapat dikatakan sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Sumber daya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa ke dalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukanlah uang, mesin dan material yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Hasibuan (2013:10) mengemukakan bahwa “manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Suatu organisasi dituntut mampu

mengkondisikan atau mempersiapkan sumber daya manusia yang ada secara menyeluruh, terarah dan terpadu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seberapapun lengkap dan memadainya fasilitas yang dimiliki organisasi. Jika sumber daya manusia (SDM) yang mengelolanya kurang cukup berkualitas, handal dan professional, maka jelas fasilitas tersebut tidak akan diberdayakan dengan optimal. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi perlu untuk diperhatikan sistem pemeliharannya akan tingkat kebutuhan dan kesejahteraannya dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dan ditetapkan oleh organisasi.

Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dulunya disebut dengan Pegawai Negeri Sipil. Pegawai merupakan aset paling penting yang dimiliki oleh lembaga, karena pegawai yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan lembaga. pegawai itu diibaratkan sebagai baterai didalam organisasi. Keberadaan pegawai tentunya menjadi salah satu poin penting ketika menjalankan sebuah organisasi. Sebagai pimpinan sudah sepantasnya membangun hubungan baik dengan pegawainya. Sebab keberadaan pegawai memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap kesuksesan organisasi tersebut.

Keberhasilan sebuah organisasi di pengaruhi oleh motivasi untuk meningkatkan kinerja individu pegawainya. Motivasi merupakan rangsangan atau dorongan terhadap pegawai untuk bekerja sebaik-baiknya. Dapat di artikan juga motivasi adalah keinginan dan kesungguhan seorang pegawai untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik serta berdisiplin untuk mecapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Mangkunegara (2013:61) menyatakan “bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*)”.

Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai yaitu pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi adalah daya perangsang atau daya pendorong yang merangsang pegawai untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya., berbeda dengan pegawai satu dengan pegawai yang

lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing pegawai untuk bekerja, juga oleh karena perbedaan waktu dan tempat.

Apabila seorang pegawai memiliki produktifitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi organisasi. Disisi lain bagaimana mungkin roda organisasi berjalan baik, kalau pegawainya tidak bekerja dengan produktif, artinya pegawai tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah. Pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai supaya lebih bersemangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat dan dorongan untuk bekerja keras, sebagai energi guna membangkitkan semangat dalam diri sehingga mencapai prestasi *standard of excellent*, disamping itu hal ini disebabkan karyawan memiliki kontrol diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai prestasi kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dalam melaksanakan tanggung jawab. Adanya pelatihan mampu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawai, sehingga tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya akan semakin besar. Diharapkan dari adanya pelatihan akan tercipta sumber daya yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2013: 3) mengemukakan bahwa “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”. Adanya program pelatihan akan membantu sebuah organisasi mencapai tujuan yang telah direncanakan. Disamping itu pelatihan bagi pegawai juga memberikan manfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Selain pelatihan, disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2013:193) “disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Arikunto (2013:114) “disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar”.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Rasa disiplin kerja pegawai harus ditanamkan dalam diri setiap pegawai, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan semata tetapi didasarkan atas kesadaran dari dalam diri setiap pegawai. Untuk itu mendapatkan disiplin kerja yang baik, pegawai harus taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam bekerja dan taat terhadap aturan lainnya di organisasi tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap pada pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan dimana dia bekerja. Menanamkan disiplin pada pegawai dapat dikembangkan dengan berbagai macam cara salah satunya yaitu selalu membangkitkan semangat ditengah-tengah pegawai dan selalu mendorong dari belakang.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting dalam menunjang keberhasilan uaha. Kinerja yang tinggi akan sangat menguntungkan baik bagi pengusaha maupun bagi pegawainya terutama untuk kesejahteraannya. Kinerja

juga mencerminkan etos kerja pegawai yang tercermin , juga sikap mental yang baik. Setiap organisasi akan selalu meningkatkan kinerja pegawai. Diharapkan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai cara akan di tempuh meningkatkan kinerja pegawai, salah satunya dengan memberikan pelatihan, pemberian motivasi, penerapan disiplin kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang, lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikan untuk organisasi. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Di sisi lain organisasi memerlukan pimpinan yang mampu mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi yaitu pegawai untuk meningkatkan efisien, efektifitas, dan produksi kerja organisasi. Dalam Mencapai tujuan organisasi maka pimpinan akan membagi tugas pada setiap pegawai sesuai dengan fungsi dan jabatan dari masing-masing dalam organisasi. Tugas yang telah di berikan pimpinan bagi pegawai merupakan sebuah tanggung jawab yang harus di laksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Menurut Bangun (2012:231) “kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*jobrequirement*)”. Menurut Bakar (2014:51-52) “kinerja adalah kuantitas dan kualitas pekerjaan yang di selesaikan oleh individu, maka kinerja merupakan *output* pelaksanaan tugas”. Apabila pegawai mempunyai kinerja yang tinggi maka akan mudah untuk mencapai hasil yang diharapkan. Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pengembangan pegawai dengan faktor-faktor kinerja. Beberapa faktor yang

berpengaruh terhadap kinerja antara lain: pelatihan, motivasi, disiplin kerja. Dalam menerapkan sistem tersebut diharapkan pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja, maka objek penelitian yang dipilih pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Jl. Sucipto No. 57, Dawuhan, Kec. Situbondo, Kabupaten Situbondo. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo merupakan salah satu instansi pemerintah yang bekerja memberikan pelayanan jasa untuk masyarakat. Pelayanan kependudukan ini meliputi pendaftaran penduduk dan pencatatan sipil. Pendaftaran penduduk meliputi pembuatan kartu keluarga (KK), kartu tanda penduduk elektronik (e-KTP), surat pindah, dan kartu identitas anak (KIA), sedangkan pencatatan sipil meliputi pembuatan kutipan akta kelahiran, kutipan akta kematian, kutipan akta penceraian, pencatatan pengakuan anak dan pengesahan anak, pencatatan perubahan nama, dan pencatatan perubahan kewarganegaraan.

Hanya saja, kenyataan yang terjadi di dalam Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo, masih banyak terjadi persoalan terkait kedisiplinan pegawainya. Persoalan-persoalan itu antara lain belum semua pegawainya bekerja secara optimal, adanya beberapa pegawai yang santai pada saat jam kerja, adanya pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu, adanya pegawai yang bolos kerja.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, permasalahan dalam proses penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai?

2. Apakah variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai?
3. Diantara variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja manakah yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dengan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap variabel kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui diantara variabel motivasi, pelatihan dan disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini yaitu:

1. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh

Menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis di masa mendatang yang berkenaan dengan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi, pelatihan dan disiplin kerja yang kaitanya dengan kinerja pegawai. Juga sebagai persyaratan memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo.

3. Bagi Instansi Pemerintah

Sebagai bahan masukan bagi unsur pimpinan dan pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Situbondo dalam menangani motivasi, pelatihan dan disiplin kerja pegawai guna meningkatkan kinerja para

pegawai dan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi yang bermanfaat bagi pengembangan dan kemajuan instansi.