

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sejumlah organisasi, bahkan maju mundurnya organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Dalam era globalisasi dan seiring dengan kemajuan zaman, sebagai organisasi yang maju dituntut mampu untuk menyesuaikan diri serta terus melakukan perkembangan yang terjadi. Kemajuan suatu organisasi seperti Kecamatan Gunungpati sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan professional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

Kecamatan dilihat dari sistem pemerintahan Indonesia merupakan ujung tombak dari pemerintahan daerah yang langsung berhadapan dengan masyarakat luas. Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan banyak ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Kecamatan sebagai instansi pelayanan publik dituntut untuk memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi mengikuti era globalisasi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik (*good governance*), perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi segenap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan

sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu.

Pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*), terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan aparatif yang baik. Isu yang muncul mengenai otonomi daerah adalah bagaimana kemampuan Pemerintah Daerah dilihat dari sumber daya manusia aparatnya mampu mewadahi aktivitas pemerintahan, pelayanan publik, dan pembangunan. Pemerintah akhir-akhir ini memberikan perhatian besar pada upaya-upaya peningkatan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yakni memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya kepada rakyat sesuai perannya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Untuk dapat melaksanakan dan mencapai pelaksanaan pemerintahan yang baik (*good governance*) maka kembali kepada bagaimana pegawai Kecamatan Gunungpati dalam meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan tersebut. Mangkunegara (2009: 67) mengatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Rival & Basri dalam Kaswan (2012:187), "Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama".

Sulistiyani (2003:224), “Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu”. Kinerja pegawai merupakan indikator keberhasilan atau gagalnya organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Usaha untuk mencapai suatu kinerja yang optimal dipengaruhi oleh sejumlah faktor. ”Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai”, Wirawan (2009:6). Dengan demikian kinerja pegawai juga menentukan tercapainya suatu tujuan yang diharapkan oleh sebuah instansi atau lembaga pemerintahan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor internal pegawai yang di dalamnya terdapat disiplin kerja.

Disiplin pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Hasibuan (2010:193) menjelaskan bahwa, “Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Sedangkan Anoraga (2006:46) menjelaskan bahwa, “Disiplin kerja yaitu suatu sikap, perbuatan untuk selalu menaati tata tertib. Pada pengertian disiplin juga tersimpul dua faktor yang penting yaitu faktor waktu dan kegiatan atau perbuatan”. Disiplin kerja dalam pelaksanaannya harus senantiasa dipantau, diawasi, dan hal tersebut seharusnya menjadi perilaku yang baku setiap pegawai dalam suatu organisasi khususnya untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja ini juga diduga dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti, motivasi kerja. Menurut Sulistiyani (2003:58), “Motivasi adalah merupakan proses pemberian dorongan kepada individu (pegawai) supaya individu (pegawai) tersebut dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal”. Sedangkan menurut Sardiman (2011:75), “Motivasi merupakan serangkaian usaha untuk menyediakan kondisi-kondisi tertentu, sehingga seseorang mau dan ingin melakukan sesuatu, dan bila ia tidak suka maka akan berusaha untuk meniadakan atau mengelakkan perasaan tidak suka itu”.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Rutinitas pekerjaan membuat pegawai menjadi jenuh dan bosan, hal seperti itu pasti dialami oleh semua orang yang bekerja dimanapun dia berada. Motivasi kerja ini menjadi suatu kekuatan pendorong untuk bekerja dan memperoleh hasil kinerja yang efektif dan efisien. Pemberian motivasi ini juga memberikan dorongan kepada pegawai yang bersangkutan agar bekerja dengan segala daya dan upayanya, dalam penelitian ini pegawai yang dimaksud adalah para pegawai Kecamatan.

Selain hal di atas, kompensasi diduga juga mempunyai pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hasibuan (2010:118) menyatakan bahwa, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan”. Sedangkan menurut Sulistiyani (2003:206), “Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai

sebagai balas jasa atas kerja mereka”. Pemberian kompensasi dalam organisasi merupakan hal yang krusial, karena kompensasi yang memadai akan menimbulkan kepuasan yang dapat memacu pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya jika imbalan yang didapat pegawai tidak memadai maka akan mendatangkan ketidakpuasan pegawai sehingga menimbulkan penurunan kinerja pegawai.

Uraian di atas menjelaskan betapa pentingnya peranan faktor disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja di Kecamatan Gunungpati ini secara keseluruhan sebenarnya sudah cukup baik, namun untuk beberapa hal masih ada yang perlu dibenahi, diantaranya masih adanya pegawai yang kurang maksimal dalam memberikan pelayanan. Pernyataan tersebut diungkapkan oleh pengguna jasa Kecamatan yang bernama Bapak Rokhani pada tanggal 14 April 2015 yang menilai bahwa, pelayanan yang diberikan kurang memberikan kepuasan, karena pelayanan yang diberikan membutuhkan waktu yang lama. Misalnya saja dalam pembuatan surat keterangan kepemilikan tanah dibutuhkan waktu lebih dari tiga minggu untuk mengerjakannya. Hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja yang kurang baik ditunjukkan dengan adanya pegawai yang mengerjakan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan. Ketika dilakukan pengamatan, pada jam-jam kerja yang seharusnya untuk bekerja menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, ada kecenderungan dipakai untuk mengobrol dengan teman sekerjanya.

Hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan melihat langsung keadaan di instansi pada tanggal 13 April 2014 ada 14 pegawai yang hadir tepat waktu dan terdapat 18 pegawai yang datang terlambat, bahkan melebihi pukul 08.00 WIB, padahal jam kerja seharusnya dimulai pukul 07.00 WIB. Hal serupa juga dikemukakan Bapak Al Frida selaku pegawai Kecamatan Gunungpati kasi pemerintahan pada tanggal 13 April 2014, beliau mengatakan bahwa masih sering dijumpai pegawai yang datang tidak tepat waktu pada jam kerja. Permasalahan kedisiplinan pegawai pada jam kerja yang kurang baik ini dikarenakan kurang adanya pengawasan dan sistem absensi yang masih manual. Apabila pegawai datang terlambat, maka pelayanan yang diberikan tidak akan sesuai dengan yang diinginkan masyarakat.

Tampak masih rendahnya motivasi kerja pegawai, hal ini terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan maksimal dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Hasil wawancara dengan Ibu Kurotun selaku pegawai di Kecamatan Gunungpati pada tanggal 13 April 2014, dijelaskan bahwa untuk memberikan motivasi kerja para pegawai yaitu salah satunya dengan pujian atau apresiasi dari pimpinan apabila ada pegawai yang melakukan tugasnya dengan baik, berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa Kepala Kecamatan jarang memberikan pujian kepada pegawai. Faktor lain yang bisa mendorong motivasi pegawai adalah dengan adanya fasilitas kerja lengkap dan sesuai dengan kebutuhan, karena pemberian fasilitas yang lengkap juga dijadikan salah satu pendorong untuk bekerja. Kenyataannya tidak sesuai dengan harapan karena fasilitas kerja yang tersedia di kantor Kecamatan

kurang lengkap, misalnya saja tidak tersedia *printer* multifungsi (dilengkapi dengan *scanner* dan *fotocopy*).

Pemberian kompensasi di Kecamatan Gunungpati sebenarnya sudah cukup baik karena sudah sesuai dengan peraturan pemerintah, namun pegawai masih merasa membutuhkan tambahan tunjangan untuk pegawai di tingkatkan. Hasil wawancara dengan Bapak Ardian pada tanggal 14 April 2015, dijelaskan bahwa ketika ada perlombaan tingkat Kota Semarang maka pihak Kecamatan dituntut untuk ikut serta dalam perlombaan tersebut padahal biaya untuk mengikutinya tidak sedikit dan biaya tersebut biasanya tidak dianggarkan oleh Kecamatan sehingga biayanya berasal dari pegawai itu sendiri dan pegawai merasa hal tersebut menjadi beban untuk pegawai.

Bertolak dari latar belakang di atas penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Gunungpati”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati?
2. Adakah pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati?
3. Adakah pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati?

4. Adakah pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Gunungpati.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan atau mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang peningkatan kinerja pada pegawai. Serta dapat digunakan untuk referensi penelitian selanjutnya yang relevan.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan disiplin, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

b. Bagi Kantor Kecamatan Gunungpati

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi kedepannya.

c. Bagi Universitas Negeri Semarang

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