

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah salah satu yang penting dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi merupakan suatu penggerak sumber daya yang lain seperti modal, mesin, peralatan dan metode kerja. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk itu diperlukan sistem pengelolaan yang baik. Pemanfaatan sumber daya manusia tidak hanya dalam konteks bagaimana memanfaatkan kualitas sumber daya itu sendiri, tetapi yang lebih penting adalah bagaimana meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menunjang tujuan pembangunan nasional.

Salah satu aspek yang paling sulit dihadapi manajemen pada seluruh organisasi saat ini adalah bagaimana membuat pegawai mereka bekerja secara efisien. Pada hakekatnya sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan perusahaan atau instansi. Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. 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 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.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja pegawai yang optimal sehingga menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya jika tingkat kinerja pegawai yang ada dalam organisasi menurun akan menghambat organisasi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Faktor motivasi dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan dan informasi dengan beberapa pegawai pada kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo terlihat bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dijelaskan dalam kinerja pegawai yaitu: 1) tidak adanya pujian atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, 2) pimpinan yang kurang mengawasi proses kerja pegawai yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi berkerja secara efektif dan tepat waktu, yang secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, 3) masih terdapat konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, 4) masih kurangnya fasilitas kerja seperti komputer dan rekaman KTP yang menyebabkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak bisa tepat waktu, sehingga menjadikan pegawai mengalami penurunan motivasi kerja dan 5) tidak adanya gaji tambahan terhadap pegawai yang melakukan pekerjaan lembur.

Selain faktor pemberian motivasi, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Oleh karena itu, disiplin kerja diperlukan dalam organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian yang menyebabkan terjadinya pemborosan.

Berdasarkan hasil pengamatan ditemukan adanya masalah dalam hal disiplin kerja masih terlihat adanya pembagian tugas antara pegawai belum optimal terlihat dari tugas-tugas yang dikerjakan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan sesuai jabatan, kemudian terlihat adanya penyalahgunaan sarana dan prasarana dalam hal ini pemakaian alat-alat kantor serta kurang disiplinnya

pegawai dalam hal memakai seragam, sesuai dengan aturan yang diterapkan. Selain itu untuk melihat gambaran yang lebih jelas mengenai tingkat kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1 Tingkat Kedisiplinan Kerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat Pada Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Datang Terlambat	%	Pulang Tidak Tepat Waktu	%	Absen /Alpa	%
Januari	38	10	26.3	13	34.2	15	39.5
Februari	38	17	44.7	11	28.9	10	26.3
Maret	38	16	42.1	13	34.2	9	23.7
April	38	14	36.8	11	28.9	13	34.2
Mei	38	11	28.9	17	44.7	10	26.3
Juni	38	13	34.2	11	28.9	14	36.8
July	38	19	50.0	10	26.3	9	23.7
Agustus	38	12	31.6	10	26.3	16	42.1
September	38	15	39.5	13	34.2	10	26.3
Oktober	38	11	28.9	9	23.7	18	47.4
November	38	18	47.4	11	28.9	9	23.7
Desember	38	13	34.2	11	28.9	14	36.8

Sumber: Kantor Camat Simpang Empat, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan kerja pegawai pada kantor Camat Simpang Empat pada bulan Januari datang terlambat sebanyak 10 orang, pulang tidak tepat waktu sebanyak 13 orang dan absen/alpa sebanyak 15 orang pada bulan Februari datang terlambat sebanyak 17 orang, pulang tidak tepat waktu sebanyak 11 orang dan absen/alpa sebanyak 10 orang, pada bulan Maret datang terlambat sebanyak 16 orang, pulang tidak tepat waktu sebanyak 13 orang dan absen/alpa sebanyak 9 orang, pada bulan April datang

terlambat sebanyak 14 orang, pulang tidak tepat waktu sebanyak 11 orang dan absen/alpa sebanyak 13 orang pada bulan Mei datang terlambat sebanyak 11 orang, pulang tidak tepat waktu sebanyak 17 orang dan absen/alpa sebanyak 10 orang pada bulan Juni datang terlambat sebanyak 13 orang, pulang tidak tepat waktu sebanyak 11 orang dan absen/alpa sebanyak 14 orang pada bulan July datang terlambat sebanyak 19 orang, pulang tidak tepat waktu sebanyak 10 orang dan absen/alpa sebanyak 9 orang pada bulan Agustus datang terlambat sebanyak 12 orang, pulang tidak tepat waktu sebanyak 10 orang dan absen/alpa sebanyak 16 orang pada bulan September datang terlambat sebanyak 15 orang, pulang tidak tepat waktu sebanyak 13 orang dan absen/alpa sebanyak 10 orang, pada bulan Oktober datang terlambat sebanyak 11 orang, pulang tidak tepat waktu sebanyak 9 orang dan absen/alpa sebanyak 18 orang, pada bulan November datang terlambat sebanyak 18 orang, pulang tidak tepat waktu sebanyak 11 orang dan absen/alpa sebanyak 9 orang dan pada bulan Desember datang terlambat sebanyak 13 orang, pulang tidak tepat waktu sebanyak 11 orang dan absen/alpa sebanyak 14 orang.

Berdasarkan hal diatas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja masih sangat rendah hal ini terlihat dari pegawai yang datang terlambat, pegawai pulang tidak tepat waktu dan data absensi pegawai yang terlihat masih sangat tinggi setiap bulannya. Hal ini sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Camat Simpang Empat karena banyak pekerjaan yang seharusnya bisa di kerjakan dalam waktu satu hari tetapi karena ketidakdisiplinan pegawai tersebut maka pekerjaan tertunda dan selesai tidak tepat waktu.

Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai di ukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah di tetapkan. pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, akan tetapi ada hal paling menentukan dalam mencapai kinerja yang maksimal yaitu faktor sumber daya manusia. Beberapa tantangan di dalam Kantor tersebut dalam menciptakan keunggulan-keunggulan itu adalah bagaimana suatu kantor tersebut memilih manajemen yang dapat memanfaatkan faktor-faktor kinerjanya memiliki daya kerja yang efektif dan efisien.

Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo adalah salah satu pelayanan masyarakat yang siap untuk melayani di dalam pembuatan akte kelahiran dan kartu tanda penduduk dan surat-surat lainnya dalam menghadapi pelayanan masyarakat tersebut perlulah untuk memberikan pegawai yang baik dan efektif dan efisien didalam pembuatan-pembuatan surat-surat tersebut dan dengan itu sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah, pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya motivasi selalu berhubungan erat dengan keberhasilan seseorang dan masyarakat dalam mencapai tujuannya.

Namun demikian, dalam upaya menciptakan kinerja pegawai di Kantor Camat Simpang Empat, nampaknya masih terdapat banyak kendala yang di hadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih kurangnya disiplin kerja di Kantor Camat Simpang Empat antara lain pegawai masih ada yang datang terlambat untuk masuk Kantor, pulang dengan tidak tepat waktu, masih adanya pegawai yang absen dalam bekerja dan juga di dalam pegawai menyelesaikan pekerjaan. Berikut ini kondisi kinerja pegawai di Kantor Camat Simpang Empat yang dilihat dari hasil penilaian kinerja pegawai, data dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat

No	Jenis Pelayanan Surat yang Masuk	Yang harus dikerjakan	Hasil surat yang di kerjakan	Target penyelesain
1	Kartu keluarga	8	5	14 hari
2	Kartu tanda penduduk	12	9	18 hari
3	Surat legalisir dokumen kependudukan (KTP, KK, AKTA, dan lain – lain	8	4	14 hari
4	Surat keterangan tinggal sementara	6	4	12 hari

5	Surat pembuatan izin tempat usaha (SITU)	10	6	14 hari
6	Pengurusan akte kelahiran	8	5	12 hari
7	Surat izin mendirikan bangunan (IMB)	9	7	18 Hari
8	Surat keterangan ganti rugi (SKGR)	13	8	11 hari
9	Surat pindah	8	5	12 hari
10	Surat keterangan tanah	17	14	26 hari
11	Pembuatan surat keterangan kematian	10	7	14 hari
12	Surat izin mengadakan hiburan	11	9	16 hari

Sumber: Kantor Camat Simpang Empat, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 di atas dilihat bahwasannya di dalam pelayanan dalam mengerjakan surat pembuatan kartu keluarga membutuhkan waktu penyelesaian selama 14 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 5 surat dari 8 surat yang harus dikerjakan, mengerjakan kartu tanda penduduk membutuhkan waktu penyelesaian selama 18 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 9 surat dari 12 surat yang harus dikerjakan, mengerjakan kartu tanda penduduk membutuhkan waktu penyelesaian selama 18 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 9 surat dari 12 surat yang harus dikerjakan, mengerjakan surat legalisir dokumen kependudukan (KTP, KK, AKTA, dan lain – lain membutuhkan waktu penyelesaian selama 14 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 4 surat dari 8 surat yang harus dikerjakan, mengerjakan surat keterangan tinggal sementara membutuhkan waktu penyelesaian selama 12 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 4 surat dari 6 surat yang harus dikerjakan.

Mengerjakan surat pembuatan izin tempat usaha (SITU) membutuhkan waktu penyelesaian selama 14 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 6 surat dari 10 surat yang harus dikerjakan, mengerjakan pengurusan akte kelahiran membutuhkan waktu penyelesaian selama 12 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 5 surat dari 8 surat yang harus dikerjakan, mengerjakan surat izin mendirikan bangunan (IMB) membutuhkan waktu penyelesaian selama 18 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 7 surat dari 9 surat yang harus dikerjakan, mengerjakan surat keterangan ganti rugi (SKGR) membutuhkan waktu penyelesaian selama 11 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 8 surat dari 13 surat yang harus dikerjakan.

Penyelesaian surat pindah membutuhkan waktu penyelesaian selama 12 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 5 surat dari 8 surat yang harus dikerjakan, mengerjakan surat keterangan tanah membutuhkan waktu penyelesaian selama 26 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 14 surat dari 17 surat yang harus dikerjakan, mengerjakan pembuatan surat keterangan kematian membutuhkan waktu penyelesaian selama 14 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 7 surat dari 10 surat yang harus dikerjakan dan mengerjakan surat izin mengadakan hiburan membutuhkan waktu penyelesaian selama 16 hari dalam penyelesaian tugas hanya bisa mengerjakan 9 surat dari 11 surat yang harus dikerjakan. Hal ini karena kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja di dalam kinerja hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap ketidaksesuaian dengan target yang telah ditentukan.

Dari uraian di atas dapat diketahui, masih adanya masalah motivasi dan disiplin kerja pada kantor Camat Simpang Empat. Berdasarkan itulah penulis merasa tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“Hubungan Motivasi Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka identifikasi masalahnya adalah:

1. Kurangnya motivasi yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai hal ini dilihat dari:
 - a. Tidak adanya pujian atau penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik
 - b. Pimpinan yang kurang mengawasi proses kerja pegawai yang menyebabkan pegawai tidak termotivasi berkerja secara efektif dan tepat waktu
 - c. Masih terdapat konflik pribadi yang terjadi mengakibatkan kurangnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya
 - d. Masih kurangnya fasilitas kerja seperti komputer dan rekaman KTP yang menyebabkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak bisa tepat waktu, sehingga menjadikan pegawai mengalami penurunan motivasi kerja
 - e. Tidak adanya gaji tambahan terhadap pegawai yang melakukan pekerjaan lembur.
2. Masih tingginya tingkat ketidaksiplinan pegawai dalam berkerja hal ini dilihat dari:
 - a. Adanya penyalahgunaan sarana dan prasarana dalam hal ini pemakaian alat-alat kantor serta kurang disiplinnya pegawai dalam hal memakai seragam yang sesuai dengan aturan yang telah ditelad diterapkan
 - b. Absensi pegawai masih tinggi
3. Masih rendahnya kinerja pegawai terbukti dengan hasil penilaian kinerja pegawai dalam mengerjakan surat yang masuk tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan

1.3 Batasan Masalah

Agar pembahasan tidak menyimpang dari judul dan mengingat keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, pikiran maupun biaya maka

masalah penelitian ini hanya dibatasi pada masalah motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana hubungan motivasi dengan kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo ?
2. Bagaimana hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo ?
3. Bagaimana hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan motivasi dengan kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo
2. Untuk mengetahui hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo
3. Untuk mengetahui hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai

2. Bagi kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo

Penelitian ini dilakukan untuk memberikan bahan pertimbangan kepada pihak Kantor Camat Simpang Empat Kabupaten Karo, khususnya mengenai hubungan motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai

demi perbaikan dan perkembangan Kantor Camat Simpat Empat Kabupaten Karo yang diteliti

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan bisa sebagai acuan didalam penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan-pengembangan penelitian yang akan dilakukan.

