

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi selalu mengharapkan sumber daya Sumber daya manusia yang handal merupakan salah satu yang dibutuhkan di era globalisasi. Setiap yang mampu berkerja secara efektif dan efisien agar tujuan Kantor Desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi dapat tercapai. Sumber Daya Manusia merupakan faktor sentral dalam sebuah organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan faktor penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi dalam mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Keberadaan organisasi pemerintah merupakan sesuatu yang penting bagi proses kehidupan masyarakat. Organisasi Pemerintah memiliki misi menyelenggarakan pelayanan publik. Untuk dapat merealisasikan peran organisasi pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat tentunya pegawai dalam organisasi pemerintah tersebut perlu diarahkan, dibina, diberi motivasi, dibimbing dan sebagainya, agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya.

sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Tinggi rendahnya kinerja PNS disuatu instansi pemerintah dipengaruhi oleh berbagai hal diantaranya adalah, motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja. Motivasi adalah sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja.

Kinerja Karyawan Istilah kinerja berasal dari kata *Job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki rasa kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu pekerjaan tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari keluaran yang dihasilkan. prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai

seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja baik langsung maupun tidak langsung dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Di kantor desa Muara Niro Kabupaten Tebo ,Jambi masih kurangnya kinerja yang didapatkan .masih banyaknya pegawai yang belum memahami jobdest yang di lakukan serta perannya terhadap pemerintah, dari data yang di dapatkan tingkat pendidikan masih rendah seorang pengawai pemerintahan pada tingkat desa, tingkat pendidikan seharusnya bukan sebagai factor utama kurangnya kompeten seorang pengawai tetapi itu yang terjadi dilapangan. Dalam tingkatan pendidikan yang rendah, belum di lakukan sebuah pelatihan dan pemahaman terhadap jobdesk yang benar di lakukan terhadap pengawai. Hal tersebut perlu dilakukan sebagai pedoman terhadap pegawai biasa bertanggung jawab atas pekerjaannya.

TABEL 1.1
Daftar Nama Pegawai

S2	-	-
S1	1. M Trmizi 2. Mhd. ridwan 3. Muhamat novi	1.1509061109570002 2.1509060107690064 3.1509061604940002
D3	1. Aprizal	1.1509060203850003
SLTA/SMA/MAN	1. Candar yudi 2. M hadi 3. Sapri 4. Muhamat agel 5. Ahmadi 6. Nurdin 7. Junaidi 8. Yendri 9. Arbain 10.Deden suhendra 11. Yantoni 12. Nawawi 13. Zuriah 14. Nurhayati	1.1509062610890002 2.1509061505920005 3.1509060106540001 4.1509060107470022 5.1509060502755001 6.9911500662007041 7.1509060305780004 8.1509060107870050 9.1509060609850001 10.150905080980003 11.150906020278003 12.150906150869005 13.1509064707470003 14.1509064305530001
SMP/MTS	1. Usman 2. Abubakar 3. Hadli 4. Abdullah 5. Ibrahim 6. Matcari 7. Saher 8. Jasman 9. Abu sama 10. Misran	1. 1509062106550001 2. 1509062604560003 3. 1509066040683003 4. 1509060707720002 5.1509061407600002 6. 1509061005580001 7. 1509061511010001 8. 1509065511750004 9. 1509061202630002 10.1509062010730003
SD/MI	1. Suyono 2. Milus 3. Mohd aris 4. Mahidin 5. Fitri yanti 6. Atika	1. 1509060507850003 2. 1509062101840001 3. 1509063006700001 4. 1509060709870005 5. 1509064310940001

		6. 1509065708830002
Jumlah	34	34

Sumber : (*Daftar pegawai desa Kantor Kepala Desa Muara Niro Kabupaten Tebo ,Jambi*)

TABEL 1.2

Daftar Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Desa Muara Niro Kabupaten Tebo Jambi.

NO	KUALIFIKASI PENDIDIKAN	PEGAWAI		
		L	P	L+P
1.	S2	-	-	-
2.	S1	3	-	3
3.	D1/D2/D3	1	-	1
4.	SLTA/SMA/SMK/MA	12	2	14
5.	SMP/MTS	10	-	10
6.	SD/M1	4	2	6
	Jumlah	30	4	34

sumber : (*Daftar pegawai desa Kantor Kepala Desa Muara Niro Kabupaten Tebo ,Jambi*)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas menunjukan bahwa tingkat pendidikan pegawai di Kantor kepala Desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi sangat

beragam tingkatan. Pegawai dengan tingkat pendidikan SD/MI berjumlah pegawai keseluruhan berjumlah 4 orang Laki-laki saja. Pada pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMP/MTs yang pegawai berjumlah 10 orang laki-laki saja. Pada pegawai tingkat pendidikan SLTA/SMA/SMK berjumlah 14 orang, dengan 12 orang laki-laki dan 2 orang perempuan. Untuk pegawai D1/D2/D3 berjumlah 1 orang laki-laki saja , dan selanjutnya pegawai dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 3 orang laki-laki. Dari data diatas dapat dilihat bahwa pegawai di Kantor kepala desa muara niro kabupaten tebo,jambi didominasi laki-laki dengan tingkat pendidikan SLTA/SMA/SMK dengan jumlah pegawainya 14 orang. Berdasarkan uraian pernyataan diatas, terdapat masih banyaknya pegawai dari Kantor Kepala desa muara niro kabupaten tebo,jambi yang tingkat pendidikan rendah yang dapat mempengaruhi dari hasil kinerjanya dalam menjalankan tugas yang akan diberikan. Untuk itu pimpinan Kantor Kepala Desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi agar dapat melakukan suatu pelatihan yang bertujuan untuk memberikan pemahaman terhadap pegawai mengenai sistematis kerja yang akan di jalankan kedepannya untuk mencapai suatu hasil yang optimal. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwasanya tingkat pendidikan memiliki hubungan dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarena memiliki sumber daya manusia yang masih kurang kompetitif, pimpinan perlu melakukan program yang dapat memberikan pemahaman terhadap jobdesk yang akan di kerjakan seperti pelatihan terhadap pegawai. Hal tersebut membuat pihak pemerintah daerah sebagai pimpinan perlu memberikan perhatian kepada pegawai diperlukan

inovasi atau tindakan yang bertujuan untuk meminimalisir banyak pegawai yang bingung terhadap jobdesk masing-masing sebaiknya memberikan inovasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan mengetahui fakto-faktor kinerja pegawai serta memperhatikan kinerja pegawai.

Tabel 1.3

Realisasi Kinerja Pemerintah Desa Muara Niro Kabupaten Tebo, Jambi

NO	Terealisasi 2020	Terealisasi 2021
1	Penyaluran BLT covid-19 75%.	Penyaluran BLT COVID-19 sudah mencapai 85%.
2	-	Bantuan kesehatan untuk keluarga miskin, Belum sepenuhnya mencapai persentase kurang dari 80%.
3	Pembangunan sumur air bersih desa cahaya baru dan muara niro .mencapai angka 50%.	Pembangunan sumur air bersih desa cahaya baru dan muara niro .Sudah mencapai 90%.
4		Vaksinasi massal desa 90%.

Sumber (Data Terealisasi Desa Muara Niro Kabupaten Tebo Jambi)

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan dalam dua tahun masa jabatan pada Kantor Desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi pada tahun 2020 terealisasinya 2 program kerja yaitu Penyaluran BLT covid-19 dan pembangunan sumur air bersih desa cahaya baru dan muara niro . Serta pada tahun 2021 terealisasinya 4 program kerja yaitu Penyeluran Bantuan Langsung Tunai covid-19, Pengadaan Bantuan Kesehatan Untuk Keluarga Miskin, Pembangunan sumur air bersih desa cahaya baru dan muara niro serta Vaksinasi massal desa. Yang pada dasarnya awal pemerintahan perlunya perbaikan terhadap sumber daya yang dimiliki desa dapat terealisasinya lebih program kerja yang dijalankan. Seorang pimpinan pemerintah masih sedikit program kerja yang dijalankan dan masih perlu di tingkatkan kembali serta mengevaluasi kembali terkait dengan program kerj yang akan dilakukan kedepannya sesuai dengan kebutuhan dari masyarakat luas pada lingkungan Desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi.

Berdasarkan pernyataan diatas dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang optimal di Kantor Kepala Desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi masih terkendala sehingga sulit untuk tercapainya target yang akan ditentukan. Hal ini disebabkan oleh beberapa faktor luar maupun dalam dari pegawai dan Kurangnya Motivasi , Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai dan Kepuasan Kerjanya dalam melaksanakan kinerjanya yang masih kurang maksimal. Untuk itu pihak Kantor Kepala Desa Muara Niro diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai untuk kedepannya melalui Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai dan kepuasan Kerja sehingga pegawai mampu mencapai target yang akan di capai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja pegawai dalam rentang waktu dua tahun ini masih kurang dan belum dapat memberikan ataupun penilaian positif, masih banyak pembenahan dan evaluasi kinerja yang dapat memberikan suatu hasil yang memuaskan terhadap lingkungan kantor Desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada kantor desa Muara Niro Kabupaten,Jambi. maupun penelitian-penelitian sebelumnya, sehingga penelitian ini berfokus mengenai Pengaruh motivasi dan disiplin kerja pegawai dengan kepuasan kerja yang menjadi latar belakang penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PENGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA DENGAN VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR DESA MUARA NIRO KABUPATEN TEBO,JAMBI.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya seorang pemimpin dalam memberikan edukasi serta pembelajaran terhadap masyarakat teruma kalangan muda/pemuda remaja.
2. kurangnya kinerja yang didapatkan .masih banyaknya pegawai yang belum memahami kinerja pegawai Desa Muara Niro Kabupaten Tebo Jambi.

3. Kurangnya Motivasi pemimpin terhadap karyawan dalam satu kinerja karyawan pada kantor desa muara niro kabupaten Tebo,Jambi.
4. Fasilitas yang di sedia pemerintah belum dapat memberikan efek yang baik dalam penggunaan masyarakat luas.
5. Kepegawaian yang diangkat kebanyakan di ambil dari pihak yang kenal dengan pihak kantor desa muara niro.
6. Masih banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu dalam bekerja dan masih banyak pegawai belum memahami dalam menggunakan komputer.
7. Disiplin kerja pegawai masih rendah.pada kantor Desa Muara Niro Tebo ,Jambi.
8. Program kerja kurang jelas, tidak transparansi, masih stat pada saat pemerintah sebelumnya belum terlihatnya perubahan yang signifikan.
9. Kepuasan kerja pada kantor desa muara niro kabupaten Tebo,Jambi kurang terlaksana dengan baik.
10. Tingkat pendidikan yang masih rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi masalah dengan Motivasi (X1), Disiplin kerja (X2) Terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja (Y) Sebagai variabel intervening (Z) sebagai variabel intervening pada kantor desa muara niro Tebo,Jambi.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh Motivasi pemimpin terhadap kinerja pegawai kantor desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai Kantor desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja Terhadap kinerja pegawai Kantor desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi ?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi pemimpin terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Intervening pada Kantor kepala Desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi?
5. Bagaimana pengaruh Disiplin pemimpin terhadap kinerja pegawai sebagai variabel Intervening pada Kantor kepala Desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor kepala Desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi?
7. Bagaimana pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada Kantor kepala desa Muara Niro Tebo,Jambi?
8. Bagaimana pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel Intervening pada Kantor kepala desa Muara Niro Tebo,Jambi?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1) pemimpin terhadap kinerja pegawai (Y) (Z) kantor desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja pegawai (Y) Kantor desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi (Z)
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja (Z) Terhadap kinerja pegawai (Y) Kantor desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1) pemimpin terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel Intervening pada Kantor kepala Desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi
5. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin (X2) pemimpin terhadap kinerja pegawai (Y) sebagai variabel Intervening pada Kantor kepala Desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor kepala Desa Muara Niro Kabupaten Tebo,Jambi.
7. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel Intervening pada Kantor kepala desa Muara Niro Tebo,Jambi.

8. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel Intervening pada Kantor kepala desa Muara Niro Tebo, Jambi.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Bagi penulis penelitian ini akan bermanfaat dalam memberikan tambahan ilmu pengetahuan .

2. Bagi Ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini mampu memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam literature penelitian dalam kalangan mahasiswa ,khususnya yang berada pada bidang manajemen Sumber Daya Manusia .

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama