

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja karyawan/pegawai dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kepuasan dan disiplin kerja merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan menyatakan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (**Agora, 2019**).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika (**Jufrizen & Sitorus, 2021**).

Kinerja karyawan adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya, termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa, kualitas barang dan jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan, dan efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai prestasi manajemen dan unit organisasi yang

dipimpinnya. Pengukuran kinerja sangat penting untuk menilai akuntabilitas organisasi dan manajer dalam pelayanan publik yang lebih baik. Akuntabilitas disini bukan sekedar kemampuan menunjukkan uang publik dibelanjakan, akan tetapi juga meliputi kemampuan menunjukkan bahwa uang publik tersebut telah dibelanjakan secara ekonomis, efisien, dan efektif (Risky Nur et al., 2019).

Berikut ini merupakan hasil Data Capaian Kinerja dan Realisasi Kinerja Karyawan Di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung dalam kurun waktu lima tahun terakhir dari tahun 2017 - 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Kinerja Pegawai Di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung Tahun 2017 – 2021

NO	SASARAN DAN INDIKATOR KINERJA	TAHUN				
		2017	2018	2019	2020	2021
1.	Sasaran: Meningkatnya kualitas pengelolaan pegawai Indikator: Persentase laporan permasalahan kepegawaian di bidang kode etik, disiplin, pemberhentian dan pensiun yang ditindaklanjuti	97%	100%	98%	99%	100%
2.	Sasaran: Meningkatnya kualitas pengelolaan pegawai Indikator: Persentase dokumen perencanaan pegawai yang sesuai kebutuhan satuan kerja	96%	97%	97%	100%	100%
3.	Sasaran: Meningkatnya kualitas pengelolaan pegawai Indikator: Persentase layanan administrasi kepegawaian berbasis digital yang mudah diakses	98%	97%	98%	98%	100%
4.	Sasaran: Meningkatnya kualitas pengelolaan pegawai Indikator: Persentase pegawai yang memenuhi kompetensi jabatannya	97%	99%	98%	100%	100%
CAPAIAN KINERJA		71.94%	78.17%	86.32%	92.54%	96.26%
REALISASI		76.43%	79.87%	82.53%	81,47%	99.87%

Dilihat dari table 1.1 di atas data kinerja karyawan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung dengan sasaran meningkatnya kualitas pengelolaan pegawai pada persentase laporan permasalahan kepegawaian di bidang kode etik, disiplin, pemberhentian dan pensiun yang ditindaklanjuti tahun 2017 sebesar 97%, meningkat pada tahun 2018 sebesar 100%, lalu mengalami penurunan di tahun 2019 sebesar 98%, pada tahun 2020 sebesar 99%, lalu pada tahun 2021 kembali 100%. Pada persentase dokumen perencanaan pegawai yang sesuai kebutuhan satuan kerja tahun 2017 sebesar 96%, meningkat pada tahun 2018 dan 2019 sebesar 97%, lalu di tahun 2020 dan 2021 kembali meningkat sebesar 100%. Pada persentase layanan administrasi kepegawaian berbasis digital yang mudah diakses tahun 2017 sebesar 98%, menurun pada tahun 2018 sebesar 97%, lalu meningkat pada tahun 2019 dan 2020 sebesar 98%, lalu pada tahun 2021 sebesar 100%. Pada persentase pegawai yang memenuhi kompetensi jabatannya tahun 2017 sebesar 97%, meningkat pada tahun 2018 sebesar 99%, lalu mengalami penurunan di tahun 2019 sebesar 98%, lalu di tahun 2020 dan 2021 kembali meningkat sebesar 100%.

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja karyawan di kantor kementerian agama kabupaten sijunjung, pada tahun 2017 capaian kinerja sebesar 71.94%, pada tahun 2018 capaian kinerja 78.17%, pada tahun 2019 capaian kinerja 86.32%, pada tahun 2020 capaian kinerja 92.54%, pada tahun 2021 capaian kinerja 96.26%, dari data tersebut terlihat capaian kinerja setiap tahun mengalami kenaikan.

Kemudian, berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa realisasi di kantor kementerian agama kabupaten sijunjung tahun 2017 sebesar 76.43% dan 2018 sebesar 79.87%, pada tahun 2019 kantor kementerian agama kabupaten sijunjung mencatat realisasi sebesar 82.53% dimana hal ini meningkat bandingkan tahun 2017-2018, kemudian pada tahun 2020 realisasi kantor kementerian agama kabupaten sijunjung menurun menjadi 81.47% dan kembali naik di tahun 2021 sebesar 99.87%.

Capaian kinerja dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang dilakukan untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik sesuai tujuan yang sudah ditetapkan. Realisasi adalah tindakan untuk mencapai sesuatu tujuan yang direncanakan atau diharapkan.

Kantor kementerian agama kabupaten sijunjung merupakan salah satu kantor pemerintah yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi kementerian agama dalam wilayah kabupaten sijunjung. Pimpinan kantor harus dapat menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para pegawai untuk berprestasi atau memberikan kinerja terbaik agar pelayanan masyarakat dapat maksimal. Pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional. Artinya, pegawai mempunyai pandangan untuk selalu berpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi dan penuh dedikasi untuk keberhasilan pekerjaannya. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan dan ditumbuhkannya kesadaran juga kemampuan kerja yang tinggi. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh dari pekerjaannya. Motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai

merupakan kunci pendorong moral dan prestasi kerja pegawai dalam mendukung terwujudnya tujuan kantor.

Kantor pemerintahan bertujuan memberikan layanan publik dan sekaligus meningkatkan kinerja pegawai secara terus-menerus. Kinerja pegawai akan membawa dampak bagi pegawai yang bersangkutan maupun kantor tempat ia bekerja. Bagi pegawai, tingkat kinerja yang tinggi dapat memberikan keuntungan tersendiri, seperti kenaikan pangkat, kenaikan tunjangan, memperluas kesempatan untuk dipromosikan, serta membuat ia semakin ahli dan berpengalaman dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, tingkat kinerja pegawai yang rendah menunjukkan bahwa pegawai tersebut sebenarnya tidak kompeten dalam pekerjaannya. Akibatnya, ia sukar untuk dipromosikan ke jenjang jabatan yang tingkatannya lebih tinggi. Hal utama yang dituntut oleh kantor dari pegawai adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Manajemen perusahaan yang dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka akan mendapatkan kepuasan kerja karyawan yang baik. Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat besar dan berpengaruh terhadap tingkat efektivitas pekerjaan karyawan karena tanpa adanya motivasi kerja dari para karyawan maka pekerjaan tersebut tidak akan terlaksana dengan baik dan lancar (**Febry Erfin et al., 2018**). Motivasi kerja adalah keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau

menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu tugas kerja yang diamanatkan padanya sehingga ia dapat mencapai tujuan organisasinya (**Jufrizen & Sitorus, 2021**).

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, berkerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya uapaya untuk mencapai kepuasan, bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan pegawai sangat berguna bagi perusahaan jika mereka mau bekerja dengan giat (**RINDI ANDIKA, SE. et al., 2019**). Motivasi merupakan suatu perubahan energy di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya afeksi dan reaksi untuk mencapai tujuan (**Risky Nur et al., 2019**).

Budaya organisasi dipercaya sebagai perekat dalam organisasi yang mengalami perubahan. Membangun budaya organisasi tentu tidak semudah mengucapkannya, harus melalui suatu proses lama dan berkelanjutan. Disebut berkelanjutan karena nilai-nilai dan norma-norma yang terkandung dalam budaya tersebut terus menerus mengalami perubahan dan berkembang sesuai dengan zamannya. Oleh karena itu budaya organisasi perlu dibangun sedemikian rupa agar fleksibel, adaptif dan akomodatif terhadap aneka perubahan sehingga cita-cita organisasi yang memiliki keunggulan bukan sekedar impian. Organisasi dengan budaya tertentu memberikan daya tarik bagi individu dengan karakteristik tertentu untuk bergabung. Budaya organisasi bersifat nonformal atau tidak tertulis

namun mempunyai peranan penting sebagai cara berpikir, menerima keadaan dan merasakan sesuatu dalam perusahaan tersebut (**Asnora, 2020**).

Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh semua anggotanya yang membedakan organisasi itu dengan organisasi yang lain. Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada sebuah organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut (**Hesty Wulandari, 2020**). Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang diduga dapat menciptakan suatu kinerja karyawan yang baik. Budaya organisasi cenderung diciptakan oleh seluruh anggota dalam organisasi itu sendiri, ketika budaya tersebut dapat berkembang dengan baik maka terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan (**Ekhsan, 2020**).

Menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap bertindak positif yang dilakukan individu seperti menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku pada organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima setiap konsekuensi yang dilakukan. Menurut Sinambela (2018:335) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik yakni menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Azwar serta Pramana dan Sudharma yang menghasilkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Agora, 2019).

Disiplin menurut Waridin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau karyawan yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Untuk itu disiplin harus ditumbuh kembangkan agar tumbuh pula ketertiban dan efisiensi (Arda, 2017).

Penelitian ini mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh (Adita, 2020a) yang membahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Perkebunan Nusantara III Kota Medan. Penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat persamaan dan perbedaan variabel. Persamaan variabel terdapat pada variabel, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan variabel terdapat pada variabel, gaya kepemimpinan dan kepribadian.

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SIJUNJUNG”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Fenomena diatas maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurang mendapat motivasi atau arahan dan bimbingan dari atasan dalam bekerja sehingga terjadi penumpukan pekerjaan karena mereka sering mengulur waktu dan tidak semangat dalam bekerja.
2. Kurangnya Disiplin kerja Staf atau pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung. Hal ini dilihat dari banyaknya pegawai yang telat datang ke kantor dan tidak tepat waktu dalam pemberian laporan terkait pekerjaan yang diberikan atasan.
3. Budaya organisasi pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung belum dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Kompetensi sebagai Staf atau Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung tidak sesuai dengan tugas yang diterimanya.
5. Motivasi dari atasan yang masih rendah sehingga mengakibatkan ketidaksemangatan dalam bekerja.
6. Komunikasi Interpersonal dalam organisasi belum meningkatkan Kinerja karyawan.
7. Budaya organisasi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung Masih kurang.
8. Adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
9. Faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja karyawan.

10. Proses pelatihan dan pengembangan yang diberikan pada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung belum maksimal.
11. Kurangnya pemahaman dan keterampilan dalam melaksanakan tugas pada karyawan.
12. Adanya ketidakpuasan kerja pada karyawan dalam melakukan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas dan agar peneliti ini lebih fokus maka penulis perlu membatasi permasalahan yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu MOTIVASI KERJA (X1), BUDAYA ORGANISASI (X2), dan DISIPLIN KERJA (X3) serta sebagai variabel terikat yaitu: KINERJA PEGAWAI (Y) di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas maka penulis merumuskan pernyataan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung ?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung ?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung ?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin kerja secara bersama-sama/simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung ?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang telah penulis jelaskan berdasarkan latar belakang diatas adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung.
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung.
3. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung.
4. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama/simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya motivasi kerja, budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi Kantor/Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai masukan dan pertimbangan kepada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sijunjung yang berkaitan dengan Motivasi kerja, Budaya organisasi dan Disiplin kerja bagi pegawai agar

mereka dapat meningkatkan semangat dalam bekerja agar tercapainya tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi perusahaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.