

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sumber daya manusia pegawai merupakan aset yang sangat menentukan kinerja instansi pemerintahan. Oleh karena itu, salah satu alternatif yang dilakukan oleh instansi pemerintahan adalah dengan cara “program mutasi”. Hal ini sengaja dilakukannya, agar atmosfer dan lingkungan kerja pada unit-unit kerja ada perubahan. Selain dari pada itu, juga adanya keinginan dari manajemen sumber daya manusia (manajemen personalia) untuk memotivasi para pegawai agar dapat meraih prestasi kerja yang lebih baik. Dengan demikian, para pegawai akan dapat memperoleh kesempatan terhadap suatu perubahan, baik melalui program mutasi jabatan dari perusahaan.

Fenomena yang peneliti temukan dilingkungan pemerintah kecamatan Padang Panjang Barat Kota Padang Panjang yaitu masih belum maksimalnya disiplin pegawai yang datang kurang tepat waktu. Ada juga pegawai yang datang tepat waktu tetapi sering pulang lebih awal dibandingkan dengan pegawai yang lain, sehingga kedisiplinan pegawai Nampak masih rendah dan dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1.1**  
**Absensi Pegawai Kecamatan Padang Panjang Barat**  
**Selama 6 bulan terakhir tahun 2022**

Bulan	Jml pegawai	Hadir tepat waktu	terlambat	Alpha	Izin	Sakit	Dinas luar	Kehadiran (%)
Mei	60	48	7	-	3	1	1	80%
Jun	60	42	14	1	2	-	1	70%
Jul	60	55	3	-	-	2	-	91,6%
Agt	60	45	11	3	-	-	2	75%
Sep	60	52	6	-	-	1	1	86,6%
Okt	60	47	9	1	-	3	-	78,3%

*Sumber: Data Primer Kecamatan Padang Panjang Barat*

Dari table 1.1 di atas dapat dilihat bahwa tingkat kedisiplinan pegawai selalu berfluktuasi terhadap kantor Kecamatan Padang Panjang Barat, pada bulan Mei menunjukkan tingkat kehadiran pegawai sebesar 80%, Juni 70%, Juli 91,6%, Agustus 75%, September 86,6% dan Oktober 78,3%. Namun pada bulan Agustus menunjukkan kehadiran pegawai masih rendah di Kecamatan Padang Panjang Barat.

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Pusparani, 2021).

Kinerja adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Maltis dalam (Masturi et al., 2021)

Disiplin merupakan fungsi yang sangat penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercayai merupakan tanggung jawabnya, seperti tugas-tugas di kantor dan kehadiran karyawan pada jam yang sudah disesuaikan di perusahaan tersebut. Disiplin semakin tinggi, maka kinerja pada karyawan juga akan meningkat, sehingga karyawan akan dengan ikhlas bekerja sebaik mungkin untuk mencapai tujuan dari sebuah perusahaan. **(Pusparani, 2021)**

Sedangkan, Perilaku disiplin sangat dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari terutama yang berikatannya dengan dunia kerja. Disiplin kerja merupakan suatu pelaksanaan dalam mengatur serta memegang erat segala peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Menurut **(Pusparani, 2021)** disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan.

Mutasi meliputi kegiatan memindahkan tenaga kerja, pengoperan tanggung jawab, pemindahan status ketenagakerjaan, dan sejenisnya. Adapun pemindahan hanya terbatas pada mengalihkan tenaga kerja dari suatu tempat ke tempat lain. Jadi, mutasi lebih luas ruang lingkupnya ketimbang pemindahan. Salah satu perwujudan kegiatan mutasi adalah pemindahan tenaga kerja dari satu tempat kerja ke tempat kerja lain. Mutasi jabatan merupakan program untuk menghargai prestasi kerja

yang diikuti dengan peningkatan kewajiban, hak, status dan penghasilan pegawai. (Aswir & Misbah, 2018)

(Kasiran, 2021) menyebutkan beberapa tujuan dilakukannya mutasi, yakni: meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan keseimbangan antara pegawai dengan pekerjaan atau jabatan tertentu, pegawai mendapatkan pengetahuan yang lebih luas, menghilangkan kejenuhan pegawai terhadap pekerjaan; mendorong pegawai agar ingin mengembangkan karir; pelaksanaan hukuman atau sanksi bagi pegawai atas pelanggaran yang dilakukan; memberikan pengakuan dan imbalan terhadap prestasi kerja pegawai, mendorong pegawai untuk lebih termotivasi melalui persaingan terbuka; tindakan pengamanan yang lebih baik, penyesuaian pekerjaan dengan kondisi fisik pegawai, dan mengatasi perselisihan antarsesama pegawai.

Seperti yang di kemukakan oleh (Lampa et al., 2021) “insentif merupakan bentuk pembayaran langsung yang dikaitkan dengan kinerja dan diartikan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sebagaimana diketahui dalam pemberian insentif yakni seberapa besar hasil produktivitas yang telah dilakukan atau semakin rajin karyawan tersebut maka insentif pun semakin tinggi, hal ini dibuat agar bisa menimbulkan semangat kerja karyawan di perusahaan tersebut. Tetapi kadang kala insentif diberikan belum sesuai dari apa yang di harapkan oleh karyawan.

insentif merupakan imbalan diluar gaji yang diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi kerja yang tinggi atau bekerja diatas standar yang telah ditentukan

oleh organisasi sebagai balas jasa atau dengan kata lain insentif dibayarkan kepada setiap pegawai harus sesuai dengan prestasi kerja yang berdasarkan kepada prinsip adil dan layak serta memenuhi kebutuhannya, sehingga pegawai merasa puas atas balas jasa yang diberikan organisasi. Lebih lanjut lagi, **(Fabiana Meijon Fadul, 2019)** mengemukakan ada 2 macam insentif yaitu:

1. Insentif Positif, adalah daya perangsang dengan memberikan hadiah material atau nonmaterial kepada karyawan yang prestasi kerjanya di atas prestasi standar.
2. Insentif Negatif, adalah daya perangsang dengan memberikan ancaman atau hukuman kepada karyawan yang prestasi kerjanya di bawah prestasi standar.

insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama diberikan kepada pekerja yang berprestasi. Oleh karena itu keberadaan insentif dapat menambah semangat untuk bekerja agar dapat memperoleh insentif. Definisi insentif yang lainnya mengatakan bahwa insentif merupakan tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. **(Suparyanto dan Rosad (2015, 2020)**

**Tabel 1.2**  
**Data Insentif Pegawai Kecamatan Padang Panjang Barat**  
**Tahun Anggaran 2022**

<b>Gol</b>	<b>Eselon</b>	<b>Tunjangan Jabatan</b>
IV.a	Non eselon (staf)	3.700.000
III.d	III.a (camat)	10.000.000
III.b dan III.d	IV.a (Lurah)	6.000.000

<b>Gol</b>	<b>Eselon</b>	<b>Tunjangan Jabatan</b>
III.a dan III.d	IV.a	4.850.000
III.a dan III.d	IV.b	4.650.000
III.a dan III.d	Non eselon (staf)	3.200.000
II.a dan II.d	Non eselon (staf)	2.900.000

*Sumber: Data Kecamatan Padang Panjang Barat*

Berdasarkan tabel 1.2 di atas pegawai dengan Gol IV.a non eselon mendapatkan insentif sebesar Rp 3.700.000, pegawai dengan Gol III.d eselon III.a mendapatkan insentif sebesar Rp 10.000.000, pegawai dengan Gol III.b dan III.d eselon IV.a mendapatkan insentif sebesar Rp 6.000.000, pegawai dengan Gol III.a dan III.d eselon IV.a mendapatkan insentif sebesar Rp 4.850.000, pegawai Gol III.a dan III.d eselon IV.b mendapatkan insentif sebesar Rp 4.650.000, pegawai dengan Gol III.a dan III.d non eselon (staf) mendapatkan insentif sebesar Rp 3.200.000, pegawai dengan Gol II.a dan II.d non eselon mendapatkan insentif Rp 2.900.000.

Namun di dalam suatu instansi banyaknya masalah yang terjadi bersangkutan dengan kinerja seorang pegawai sudah menjadi hal umum. Insentif yang dirasa rendah akan membuat dampak menurunnya kinerja pegawai.

Dengan melihat penelitian-penelitian sebelumnya, dapat digunakan sebagai acuan untuk melakukan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh **Faiqoh Lisa Ariyanti, (2019)** menunjukkan pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BPR Bank Daerah Lamongan Jawa Timur. Penelitian yang dilakukan oleh **Ilham Prayuda Wijaya (2022)**, menunjukkan mutasi memberikan

pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. Neuronworks Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Dian, Maharani R, Sudarmi dan Hafis Elfiansyah, (2021) pada Kantor Pos Regional X Makassar, menjelaskan insentif memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Beberapa studi tentang pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan (**Akbar & Sinaulan, 2020, Rachim et al., 2018, Zulkarnaen & Suwarna, 2016**), disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan (**Yuliyanti et al., 2017**). Namun terdapat juga hasil studi yang menyatakan bahwa insentif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (**Marhumi & Nugroho, 2018, Saputri et al., 2021**).

Berdasarkan hal di atas maka penulis merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut pada Kantor Kecamatan Kota Padang Panjang Barat, dengan memberi judul **“Pengaruh Kedisiplinan, Mutasi Pegawai, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang (Studi pada Kecamatan Pandang Panjang Barat)”**.

## **1.2 IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Disiplin kerja para pegawai dapat menimbulkan situasi yang kurang mendukung dalam melakukan suatu pekerjaan, dapat dilihat dari seringnya

pegawai yang datang terlambat pada kantor Kecamatan Padang Panjang Barat.

2. Mutasi yang dilakukan berdasarkan penilaian 100 hari kerja di anggap terlalu mengekang pegawai pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Barat.
3. Insentif yang diberikan belum sepenuhnya menjamin kepuasan pegawai pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Barat.
4. Kegiatan mutasi terjadi menyebabkan jumlah pegawai pada Kecamatan Padang Panjang Barat selalu berubah-ubah sehingga belum mampu memaksimalkan kinerjanya.
5. Belum maksimalnya pemberian insentif dalam bentuk uang hanya pada saat bulan tertentu saja.
6. Pemberian insentif yang belum sesuai dapat mempengaruhi kinerja pegawai
7. Pegawai belum merasa puas atas insentif yang diberikan.

### **1.3 BATASAN MASALAH**

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka peneliti membatasi penelitian ini. Penelitian ini hanya membahas tentang “Pengaruh Kedisiplinan, Mutasi Pegawai, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Padang Panjang (Studi pada Kecamatan Padang Panjang Barat)”.

### **1.4 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latarbelakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kedisiplinan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Barat?
2. Bagaimana pengaruh Mutasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Barat?
3. Bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Barat?
4. Bagaimana kedisiplinan, Mutasi pegawai dan Insentif secara bersamaan mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Barat?

#### **1.4 TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh data-data yang nantinya dapat memberikan jawaban terhadap masalah-masalah yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh disiplin terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Barat.
2. Untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh Mutasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Barat.
3. Untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh Insentif terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Barat.
4. Untuk mendeskripsikan bagaimana pengaruh Kedisiplinan, Mutasi pegawai, dan Insentif terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Barat.

## 1.5 MANFAAT PENELITIAN

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang nantinya diharapkan adalah :

### 1. Bagi Penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.

### 2. Bagi Instansi

Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam instansi untuk masa yang akan datang khususnya dalam hal kedisiplinan, mutasi, dan insentif agar meningkatkan Kinerja pegawai Kecamatan Padang Panjang Barat.

### 3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.

### 4. Bagi Pemerintah pada Kecamatan Padang Panjang Barat

Hasil yang diperoleh penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan Pemerintah Kecamatan Padang Panjang Barat dan dapat memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai.