

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebagai sumber daya manusia, aparatur sipil negara (ASN) merupakan aset terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya instansi pemerintahan tersebut. Setiap instansi pemerintahan membutuhkan pegawai sebagai sumber daya manusia yang mempunyai peran penting sebagai penunjang kelancaran tugas dalam instansi pemerintahan. Oleh karena itu, instansi pemerintahan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari pegawai yang dimilikinya agar pegawai bisa memberikan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi pemerintahan. Kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri, salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang ditunjukkan. Sumber daya manusia yang berkualitas pasti memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga hasil kinerja juga mengalami peningkatan. Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila instansi ingin berkembang. Untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, setiap pemimpin harus mengerti masalah manajemen sumber daya manusia dengan baik pula (Dinniatty & Fitriani, 2019).

Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu instansi karena sumber daya manusia menentukan keberhasilan suatu instansi. Sumber daya manusia di instansi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan instansi, keseimbangan tersebut

merupakan kunci utama instansi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Pandangan terhadap sumber daya manusia dapat dilihat secara individu maupun secara kelompok, hal tersebut dikarenakan perilaku manusia mempunyai sifat dan karakteristik yang berbeda-beda. Pengelolaan sumber daya manusia secara professional mengharapkan kinerja pegawainya semakin meningkat. Begitu juga dengan organisasi sebagai salah satu sarana yang membutuhkan sumber daya manusia, memiliki peranan yang sangat strategis dalam peningkatan faktor penting, maka perlu adanya keterlibatan pegawai dalam menjalankan seluruh aktivitas instansi sehingga hasil kinerja mengalami peningkatan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Siagian, 2016) kinerja merupakan hasil yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku yang nyata ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut penelitian (Hasibuan & Munasib, 2020) analisis membuktikan bahwa beban kerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Hartono & Kusuma, 2020) hasil analisis membuktikan bahwa bahwa beban kerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian (Kurnia et al., 2022) hasil analisis membuktikan bahwa bahwa beban kerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat memuat informasi tentang peran-peran dalam menyelenggarakan urusan pemerintah daerah, mengulas secara ringkas apa saja apa saja sumber daya yang dimiliki oleh Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat, dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya, mengemukakan capaian-capaian penting yang dihasilkan melalui pelaksanaan Renstra perangkat daerah yang telah dihasilkan melalui pelaksanaan RPJMD periode sebelumnya. Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat merupakan pelaksana dari fungsi penunjang Pemerintah Daerah sesuai dengan undang-undang nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintah daerah. Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat dipimpin oleh seorang kepala badan yang berada dibawah Bupati dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Salah satu tugas pokok dan fungsi Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Berikut ini pencapaian kinerja pelayanan pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2016-2020 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan pada Badan Aset dan Pendapatan Daerah
Kabupaten Pasaman Barat tahun 2016-2020

No	Indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah	Target	Realisasi				
			2016	2017	2018	2019	2020
1	Meningkatkan pengelolaan barang milik daerah	100%	30%	40%	50%	50%	50%
2	Meningkatkan akuntabilitas kinerja BAPD	100%	45%	30%	75%	68%	80%
3	Meningkatkan pencapaian realisasi PAD	25%	10,11 %	10,31 %	10,51 %	10,71%	10,91 %

Data : Renstra Badan Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021-2026

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat di lihat bahwa terdapat 3 Indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah pada Badan Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat tahun 2016-2020. Dari data tersebut realisasi capaian indikator kinerja sesuai tugas dan fungsi perangkat daerah belum ada yang mencapai target 100%. Adapun kendala dan hambatan dalam pencapaian target yang terdapat dalam Renstra Badan Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat yaitu : kegiatan pemutakhiran data reklame sebesar 0% rendahnya pencapaian target pemutakhiran data reklame disebabkan karena kurangnya personil dalam pemutakhiran data relame, kegiatan penertiban dan pembongkaran sebesar 16,4% penyebab rendahnya pencapaian target tersebut karena kurangnya personil, kegiatan penyusunan RKBMD pengadaan, pemeliharaan dan pemindahtanganan sebesar 34,7% disebabkan karena realisasi keuangan rendah sedangkan fisik tercapai hal ini disebabkan oleh adanya efisiensi penggunaan keuangan dalam menjalankan kegiatan serta pembatasan lembur maksimal 20jam/bulan/orang dan membatasi perjalanan dinas yang dianggap kurang menunjang kegiatan. Data tersebut menggambarkan target kerja yang di

capai pegawai Badan Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat masih belum sepenuhnya mendapatkan hasil yang diharapkan. Dari keterangan data di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai belum optimal, disenyalir disebabkan oleh beban kerja dan disiplin kerja dan secara tidak langsung dipengaruhi oleh motivasi.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah beban kerja. Menurut (Wahyudi & Yuniawan, 2017) beban kerja adalah terlalu banyak melakukan pekerjaan pada waktu yang tersedia atau melakukan pekerjaan yang tersulit untuk karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2018) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Indarto et al., 2019) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Songjanaan et al., 2021) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut (Priansa, 2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja juga merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Karneli, 2021) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Widyawati, 2016) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Hasibuan & Munasib, 2020) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Menurut (Wijaya & Andreani, 2015) motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Cahyani et al., 2018) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Indarto et al., 2019) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Wahyuni & Karneli, 2021) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena diatas penulis ingin mengetahui **Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Aset dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil kinerja pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat masih belum optimal
2. Beban kerja pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat masih tinggi
3. Disiplin kerja pegawai yang masih rendah
4. Motivasi yang lemah berdampak buruk pada hasil kinerja pegawai Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat
5. Komitmen organisasi belum sepenuhnya terlaksana dengan baik
6. Gaya kepemimpinan yang ada pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat kurang memotivasi pegawai
7. Kepemimpinan yang dijadikan panutan kurang ketelitiannya
8. Masih kurangnya kesadaran pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja
9. Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum maksimal
10. Tingginya beban kerja berdampak pada hasil kerja

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada

penelitian ini adalah beban kerja dan disiplin kerja, variabel intervening adalah motivasi, sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja pegawai pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat. Periode penelitian tahun 2022.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap motivasi pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat ?
3. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat ?
6. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat?
7. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik:

1. Pengaruh beban kerja terhadap motivasi pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat
3. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat
4. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat
5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat
6. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat
7. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat

Dapat dimanfaatkan oleh Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Barat, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh beban kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.