

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pemerintahan didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan hak-hak sipil dan ekonomi kepada setiap warga bangsa secara optimal dan berkesinambungan. Dalam mencapai tujuan organisasi yang merupakan pencerminan dari perilaku (behavior) dan sikap (attitude) para pelaku yang terdapat dalam organisasi pemerintah, senantiasa siap sedia memberikan pelayanan yang tepat waktu yang dimulai kesiapan mental pegawai yang bersangkutan yang diwujudkan melalui disiplin kerja yang tinggi sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan mencapai tujuan dari suatu organisasi banyak tergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai sumberdaya, termasuk sumberdaya manusia, sumberdaya alam, ilmu pengetahuan dan teknologi. Dengan kata lain, keberhasilan mencapai tujuan tergantung kepada keadaan dan kemampuan pegawai yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi bersangkutan (Takrim et al., 2021).

Kinerja yang baik akan dapat menunjang pencapaian sasaran dan tujuan instansi pemerintahan. Namun seringkali banyak didapat bahwa pimpinan gagal untuk mempengaruhi orang-orangnya untuk dapat meningkatkan kinerjanya, Kinerja pegawai akan mengalami peningkatan jika

pada saat bekerja memiliki motivasi yang kuat untuk menyelesaikan tugas serta dapat melayani masyarakat dengan baik.

Sesuai dengan pernyataan (Yossi Maria Marintan Hutajulu et al., 2021) jika motivasi kerja seorang karyawan semakin baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat baik itu yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas maupun kemandirian. Salah satu kunci menjadikan sebuah instansi dapat berhasil mencapai tujuan organisasi dengan menjadikan pegawai yang bekerja didalamnya dapat merasa nyaman untuk tinggal dan mengembangkan yang dimiliki untuk memaksimalkan potensi yang menunjang kinerja pegawai, maka kinerja dari pegawai akan semakin meningkat secara nyata (signifikan).

Setiap instansi harus memiliki aturan disiplin yang baik agar mendapatkan kelancaran kerja dan dapat mencapai hasil yang bagus dan memuaskan. Menurut (Estiningari et al., n.d.) Disiplin sangat diperlukan dalam mendukung lancarnya pelaksanaan pekerjaan pada suatu organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ini mendorong hasrat untuk bekerja, semangat kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Untuk menyadari bahwa tujuan organisasi harus segera dibangun dan diterapkan 4 adalah disiplin pegawai. Jadi, disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan. Di instansi pemerintah, disiplin kerja adalah modal penting untuk bagi pegawai negeri (PNS) karena melibatkan administrasi layanan publik. PNS adalah elemen utama sumber daya manusia dari perangkat negara

yang memiliki peran dalam menentukan keberhasilan pemerintah dan pembangunan. PNS harus memiliki disiplin yang tinggi, kinerja dan sikap serta perilaku yang penuh dengan kesetiaan dan kepatuhan di negara bagian, moral dan baik, profesional, menyadari tanggung jawab mereka sebagai pegawai negeri dan mampu menjadi perekat kesatuan dan kesatuan bangsa.

ASN sebagai elemen aparatur negara dalam manajemen pemerintah diperlukan untuk memenuhi tugasnya, fungsinya dan menghormati martabat dan citra sipil kepentingan bangsa dan negara. Untuk menjadi keyakinan yang andal, profesional dan moral, seorang pegawai harus dapat meningkatkan sikap mental dari disiplin yang bekerja dan termotivasi untuk meningkatkan efisiensi kinerja.

Beberapa indikator yang perlu ditingkatkan termasuk implementasi disiplin kerja sehubungan dengan dan mematuhi peraturan disiplin dan disiplin kerja, dalam arti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan dan produktivitas kerja yang efisien. Untuk mewujudkan pejabat yang dapat diandalkan, profesional dan moral, mutlak diperlukan untuk berpartisipasi yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk menegakkan disiplin, untuk memastikan pemeliharaan pesanan dan lancar implementasi 5 tugas dan dapat mendorong para pejabat Lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem kinerja kerja.

Kepemimpinan merupakan tulang punggung bagi perkembangan organisasi.hal ini dikenakan bahwa tanpa adanya kepemimpinan yang baik,maka akan sulit mencapai tujuan pemerintah yang telah ditetapkan. Jika

seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi orang lain maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinan yang akan digunakannya. Gaya kepemimpinan adalah bagaimana seorang pemimpin melaksanakan fungsi kepemimpinannya dan bagaimana ia dilihat oleh mereka yang berusaha dipimpinnya atau mereka yang mungkin sedang mengamati dari luar (Annisa, 2021).

Menurut penelitian dari (Nadiatul Munawaroh, 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu diperlukannya peran seorang pemimpin untuk memotivasi pegawainya agar mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai sebagai langkah peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (Nadiatul Munawaroh, 2021). Kata "*movere*" dalam bahasa Inggris disepadankan dengan "motivation" yang berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Secara harfiah motivasi dipahami sebagai pemberian motif pegawai pekerja yang memiliki motif.

Perusahaan harus bisa meningkatkan kemampuan dan kinerja yang ada dalam perusahaan dengan tujuan untuk kelangsungan hidup perusahaan dimana dengan memberi motivasi pada para pengemudi dan mengembangkan kedisiplinan agar tak terlepas dari tanggung jawab dan tugas masing-masing. Motivasi secara umum juga berarti suatu tindakan untuk mempengaruhi orang

lain agar berperilaku secara teratur.

Rendahnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan tentunya berpengaruh pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan pimpinan kepada bawahan (Annisa, 2021).

Motivasi kerja dapat dipengaruhi faktor atasan atau kepemimpinan dan dapat juga dipengaruhi oleh faktor internal pegawai itu sendiri, seperti adanya kebutuhan hidup yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai, adanya keinginan untuk mendapatkan promosi atau kenaikan jabatan. Kondisi pegawai yang sebagian besar berstatus Pegawai Negeri Sipil kurang mempunyai motivasi dalam menjalankan tugas-tugasnya sehingga banyak sekali tugas-tugas pelayanan masyarakat yang tidak tepat waktu. Hal ini juga dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu dan banyaknya pegawai yang menyepelekan tugas atau pekerjaannya karena walaupun mereka melaksanakan atau tidak melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu mereka tidak dapat bonus atau tidak ada potongan gaji apabila mereka melakukan kelalaian/kesalahan dalam pekerjaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor

yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja.

Kondisi di atas menimbulkan permasalahan bagi pimpinan untuk memberikan motivasi dan menerapkan disiplin bagi pegawai guna dapat melaksanakan pekerjaan secara maksimal. Demikian pula perlu menciptakan suatu kondisi yang dapat memberikan kepuasan untuk kebutuhan pegawai, mengingat bahwa motivasi dan disiplin kerja pegawai dimaksud belum optimal dalam pencapaian kinerja yang diharapkan. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya tingkat kebutuhan yang berbeda oleh setiap pegawai, sehingga dapat terjadi perbedaan motivasi dalam bekerja. Kepemimpinan yang diharapkan akan memberikan motivasi dan menerapkan disiplin kerja kepada pegawainya untuk menunjang pekerjaan di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

Salah satu aspek penilaian kinerja dari Aparatur Sipil Negara (ASN). Resolusi adalah target yang dibuat untuk jangka pendek yakni untuk 1 tahunan, berbeda dengan planning (perencanaan) yang biasanya bersifat jangka panjang. Oleh karenanya, dalam membuat resolusi perlu adanya goal dengan indikator yang tepat untuk kegiatan selama satu tahun ke depan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya pencapaian target kinerja kegiatan. Kondisi SDM yang ada pada saat ini secara umum masih terbatas jumlahnya khususnya yang memiliki kualitas atau skill sesuai kebutuhan, sehingga penerapan “ *the right man on rthe right place*” belum sepenuhnya dapat dilaksanakan. Sarana dan prasarana merupakan salah satu

faktor yang sangat penting dalam manajemen dalam upaya pencapaian target kinerja kegiatan. Kondisi sarana dan prasarana pendukung pelaksanaan program dan kegiatan dalam upaya pencapaian target kinerja kegiatan secara umum sudah memadai namun dalam segi kualitas masih kurang. Untuk mengatasinya dengan melakukan pemeliharaan secara rutin dengan baik juga memanfaatkan sesuai fungsinya, dalam rencana jangka panjang bila pengadaan disesuaikan perkembangan teknologi yang dibutuhkan. Adanya perubahan tersebut berdampak secara langsung terhadap pelaksanaan program dan kegiatan. Untuk dapat memahami peraturan tersebut memerlukan waktu secara bertahap. Adanya perbedaan dalam pemahaman sistem dan prosedur yang baru berpengaruh pada pelaksanaan program kegiatan dan pada akhirnya berpengaruh pula terhadap pencapaian target kinerja kegiatan.

Berikut Realisasi Kegiatan Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Berdasarkan SIPKD per 31 Desember 2021

Tabel 1.1
Realisasi Kegiatan Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat Berdasarkan SIPKD Tahun 2020 dan 2021

NO	Kegiatan	TAHUN 2020		TAHUN 2021	
		TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
		%	%	%	%
1	Penyusunan Dokumen Perencanaan Perangkat Daerah	100	92	100	91
2	Koordinasi dan Penyusunan DPA-SKPD	100	91	100	90
3	Koordinasi dan Penyusunan Laporan Capaian Kinerja dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	100	88	100	87
4	Pengamanan Barang Milik Daerah SKPD	100	80	100	77
5	Pembinaan, Pengawasan dan Pengendalian Barang Milik Daerah Pada SKPD	100	89	100	88
6	Rekonsiliasi dan Penyusunan Laporan Barang Milik Daerah Pada SKPD	100	89	100	88
7	Bimbingan Teknis Implementasi Peraturan Perundang – Undangan	100	80	100	77
8	Penyediaan Bahan Logistik Kantor	100	81	100	80
9	Penyelenggaraan Rapat Koordinasi dan Konsultasi SKPD	100	96	100	95
10	Penyediaan Jasa Pelayanan Umum Kantor	100	93	100	92
11	Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan	100	80	100	60
TOTAL		100	86,2	100	84,0

Sumber : Sub Bagian Keuangan Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Tabel 1.2
Daftar Rekapitulasi Pengukuran Kinerja Tahun 2020 dan 2021 ASN Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

NO	Kegiatan	TAHUN 2020		TAHUN 2021	
		TARGET	REALISASI	TARGET	REALISASI
		%	%	%	%
1	Bagian Umum dan Kepegawaian	100	88	100	85
2	Bagian Program dan Perencanaan	100	90	100	89
3	Bagian Keuangan	100	91	100	90
TOTAL		100	89,6	100	88,0

Sumber : Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Dari hasil pengamatan penulis di Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dibagian sekretariat bahwa komitmen organisasi yang digambarkan oleh komitmen ASN dalam melaksanakan tugasnya masih kurang, ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena sebagai berikut :

1. Adanya ASN dibagian sekretariat yang tidak hadir tanpa keterangan, hal ini di lihat dari lambatnya proses pencairan yang mengakibatkan realisasi kegiatan bidang sekretariat yang tidak pencapaian target.
2. Adanya sebagian ASN di bidang sekretariat yang sering telambat masuk ini menyebabkan penumpukan dokumen pekerjaan.
3. Adanya ASN yang kurang bersungguh-sungguh dan serius dalam pembuatan dokumen .
4. Adanya sebagian ASN yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas.
5. Rendahnya kepedulian ASN terhadap penyelesaian dokumen sehingga sering terlambat dalam proses pembuatan dokumen.
6. Belum terlaksananya kepemimpinan yang baik dan tidak sesuai dan memperhatikan dengan sungguh-sungguh setiap permasalahan yang dihadapi oleh bawahannya hal ini terlihat kurangnya pembinaan terhadap bawahan yang tidak melaksakan tugas tepat waktu yang mengakibatkan target kegiatan dibidang sekretariat menurut tahun 2021.
7. Atasan langsung yaitu sekretaris pada bagian sekretariat masih belum bisa menindak tegas bawahan yang sering terlambat dalam proses pembuatan dokumen.

Berdasarkan fenomena-fenomena dalam latar belakang di atas maka

penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“ANALISIS MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ASN DENGAN GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL MODERASI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI SUMATERA BARAT”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas , maka identifikasi masalah yang dijadikan bahan penelitian diantaranya:

1. Menurunnya Realisasi Kegiatan di Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tahun 2020 dan 2021 akibat kurangnya kinerja.
2. Belum optimalnya kinerja ASN di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
3. Rendahnya Motivasi kerja yang dimiliki oleh ASN di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
4. Gaya Kepemimpinan yang belum memenuhi kinerja ASN di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
5. Rendahnya Disiplin kerja yang dimiliki pada ASN di Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

1.3. Batasan Masalah

Banyaknya berbagai masalah yang terdapat pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat terutama Menurunnya Realisasi ASN Kegiatan Bidang Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat tahun 2020 dan 2021 tentu membutuhkan sebuah solusi dalam mengatasi kondisinya melalui berbagai aktivitas, salah satunya melalui kegiatan penelitian. Namun disebabkan keterbatasan waktu dan dana, maka Masalah yang akan diteliti adalah Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kinerja (Y), dengan Gaya Kepemimpinan (Z) sebagai mediasi pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

1.4. Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja ASN di sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah gaya kepemimpinan memoderasi Motivasi terhadap kinerja ASN di sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat?
4. Apakah gaya kepemimpinan memoderasi disiplin kerja terhadap kinerja ASN di sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja ASN di sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN di sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk menguji dan menganalisis peran Gaya kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh motivasi terhadap kinerja di sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk menguji dan menganalisis peran Gaya kepemimpinan dalam memoderasi pengaruh dan disiplin kerja terhadap kinerja kinerja di sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

1.6. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan tentang pengaruh variable moderasi terhadap motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama terhadap kinerja pada Sekretariat Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat .

2. Bagi Pembaca

Semoga dapat menjadi referensi dan sumber informasi yang berhubungan dengan permasalahan pengaruh variable moderasi motivasi, disiplin kerja

dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama terhadap kinerja ASN pada Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.

3. Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat

Dapat memberi masukan bagi Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat dalam rangka pengembangan Variable Moderasi , Motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat sehingga lebih baik.