

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (UU No 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara). Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur Negara khususnya pegawai negeri.

Kepegawaian adalah para pegawai yang berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan. Karena itu, dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, maka diperlukan ASN yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan, dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pembangunan, peran pegawai negeri sangatlah penting. Karena pegawai negeri merupakan aparatur

negara yang melaksanakan pemerintahan dan pembangunan dalam usaha mencapai tujuan nasional. Di samping itu pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam melakukan pembangunan nasional.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dan strategis untuk tercapainya tujuan organisasi di lingkungan pemerintahan, hal ini dikarenakan manusia menjadiperencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut meskipun sarana prasarana dan sumber daya lainnya mencukupi. Oleh sebab itu agar pelaksanaan tugas organisasi di lingkungan pemerintahan dapat berjalan efektif, efisien dan optimal dituntut pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan sehingga akan mendapatkan sumber daya manusia yang berkompeten, profesional serta mampu mempunyai mutu kinerja yang tinggi yang sesuai dengan tuntutan organisasi serta diharapkan dapat menjadi teladan bagi masyarakat lainnya.

Agar tercapainya tujuan suatu organisasi di lingkungan pemerintahan maka diperlukan kinerja pegawai yang baik. Suatu kinerja dapat dikatakan baik apabila dalam melakukan suatu pekerjaan mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan, baik itu secara kualitas, kuantitas dan waktu yang sesuai dengan target yang telah ditentukan. Suatu kinerja dikatakan baik, jika sesuai dengan standar kinerja yang sudah ditetapkan. Standar kinerja merupakan tolak ukur minimal kerja yang harus dicapai pegawai secara individual atau kelompok pada semua indikator kinerja.

Prawirosentono (2012) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu

organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik. Arifin, Murdifin, Ramlawati, & Muchtar (2015) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh sebagai suatu lembaga yang memiliki tugas membantu Walikota dalam melaksanakan tugasnya sebagai penyelenggaraan pemerintahan, baik itu dalam hal tugas administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administratif kepada seluruh perangkat daerah Kota Sungai Penuh lainnya. Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh dibentuk berdasarkan Undang-Undang (Undang-Undang No 23, 2014) tentang Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 tahun 2016 tentang Perangkat Daerah. Sebagai perwujudan dari Undang-Undang dan peraturan tersebut telah ditetapkan Peraturan Daerah Kota Sungai Penuh No 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah.

Implementasi Peraturan Daerah tersebut tertuang dalam Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 48 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Tata Kerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota

Sungai Penuh. Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh implementasinya tertuang dalam Peraturan Walikota Sungai Penuh Nomor 44 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Tata Kerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh.

Berdasarkan data awal yang didapatkan peneliti ketika melakukan penelitian awal di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh, ditemukan beberapa permasalahan kinerja pegawai dilingkungan Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh. Hal ini ditandai dengan rendahnya laporan hasil evaluasi kinerja dari triwulan I-III Tahun Anggaran 2018 dan tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Kurangnya motivasi kerja dan kepuasan kerja yang diberikan oleh atasan, sehingga berdampak kepada disiplin dan semangat kerja PNS Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh. Untuk mengetahui permasalahan kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1.1
Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh

NO	TARGET (%)			SKOR KINERJA (%)			KETERANGAN KINERJA		
	Triwulan			Triwulan			Triwulan		
	I	II	III	I	II	III	I	II	III
1.	100	100	100	51,87	59,12	65,13	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah

Sumber: Laporan Evaluasi Kinerja SKPD Pemkot Sungai Penuh Tahun 2018.

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa dari laporan hasil evaluasi Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh posisi triwulan I, II dan III tidak sesuai dengan target yang sudah ditetapkan. Skor pada triwulan I sebesar 51,87 % mendapatkan nilai D dengan kriteria SKPD berkinerja Sangat Rendah, begitupun dengan triwulan II skor sebesar 59,12 % mendapatkan nilai D dengan kriteria SKPD berkinerja Sangat Rendah dan skor triwulan III sebesar 65,13 % juga mendapatkan nilai D dengan kriteria SKPD berkinerja Sangat Rendah. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 komponen besar kinerja, yang meliputi : Dokumen kinerja SKPD berupa : Renstra, Renja, LHE Rencana Kinerja, IK, IKU, DPA, Laporan Rekon Aset, Laporan Realisasi Fisik dan Keuangan, KAK, SOP, PK dan LKj-IP; Penyerapan Anggaran dan Realisasi Pendapatan; Realisasi Fisik; dan Disiplin PNS.

Laporan hasil evaluasi kinerja Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh untuk triwulan I, II dan III, diperoleh skor untuk triwulan I 99,50 % dengan nilai A, simbol warna biru dan kriteria kinerja SKPD berkinerja sangat tinggi. Triwulan II mendapat skor 94,18 % dengan nilai A, simbol warna biru dan kriteria kinerja SKPD berkinerja sangat tinggi. Pada triwulan III terdapat penurunan skor menjadi 83,00 % dengan nilai B, simbol warna hijau dan kriteria kinerja SKPD berkinerja tinggi. Laporan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1.2
Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Dinas Komunikasi, Informatika dan
Statistik Kota Sungai Penuh

NO	TARGET (%)			SKOR KINERJA (%)			KETERANGAN KINERJA		
	Triwulan			Triwulan			Triwulan		
	I	II	III	I	II	III	I	II	III
1.	100	100	100	99,50	94,18	83,00	Sangat Tinggi	Sangat Tinggi	Tinggi

Sumber: Laporan Evaluasi Kinerja SKPD Pemkot Sungai Penuh Tahun 2018.

Dari komponen tersebut di atas, terdapat salah satunya disiplin ASN. Dalam menghasilkan kinerja yang optimal dibutuhkan disiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian aparatur agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak berbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Menurut Hasibuan (2014), berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku, sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin PNS telah diatur dalam (Peraturan Pemerintah, tahun 2010 tentang Disiplin PNS).

Selain dari laporan kinerja, tingkat kehadiran atau absensi pegawai bisa menjadi salah satu informasi mengenai tingkat kedisiplinan pegawai, dimana jika

terjadi banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak jelas atau bolos kerja bisa mengindikasikan bahwa kurangnya disiplin pada pegawai tersebut. Seperti yang terjadi pada pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh, hal ini dapat dilihat pada tabel data kehadiran pegawai di bawah ini.

Tabel 1.3.
Data Kehadiran Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga
Kota Sungai Penuh
Bulan Januari - Juni 2018

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja Semua Pegawai	H	DL	I	TK	S	C
1	Januari	43	22	946	896	21	23	4	2	-
2	Februari	43	19	817	786	8	19	6	-	-
3	Maret	45	21	945	878	31	25	7	4	-
4	April	45	21	945	879	51	12	3	-	-
5	Mei	45	20	900	854	33	10	-	3	-
6	Juni	45	11	495	458	9	21	7	-	-

Sumber : Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh 2018

Catatan :

H = Hadir

DL = Dinas Luar

I = Izin

TK = Tanpa Keterangan

S = Sakit

C = Cuti

Tabel 1.4.
Data Kehadiran Pegawai Dinas Komunikasi, Informatika dan
Statistik Kota Sungai Penuh
Bulan Januari - Juni 2018

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Total Hari Kerja Semua Pegawai	H	DL	I	TK	S	C
1	Januari	48	22	1.056	859	52	105	35	5	-
2	Februari	51	19	969	725	120	45	61	18	-
3	Maret	47	21	987	851	36	64	30	6	-
4	April	49	21	1.029	815	74	107	16	17	-
5	Mei	49	20	980	790	77	80	27	6	-
6	Juni	49	11	539	430	56	25	19	9	-

Sumber : Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh 2018

Dari data di atas dapat diketahui bahwa jumlah pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh yang tidak hadir tanpa keterangan, izin, tanpa keterangan, sakit dan dinas luar tiap bulannya cukup tinggi. Tingginya jumlah pegawai yang tidak hadir seperti izin dan tanpa keterangan dapat menyebabkan kurang optimalnya kinerja pegawai.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja seperti yang diungkapkan oleh Wibowo (2016). Motivasi kerja merupakan sebagai proses intensitas (*intensity*), arah (*direction*), dan usaha terus-menerus (*persistence*) individu menuju pencapaian tujuan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor

motivasi kerja dari atasan sangat penting dilakukan. Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengacu kepada sikap dalam diri individu terhadap pekerjaannya. Menurut Sunyoto, (2012), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai bentuk ungkapan perasaan dalam diri seseorang terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja juga menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan pendapat (Robbins, 2015) disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Berdasarkan penelitian awal di lapangan kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh masih kurang dirasakan hal ini bisa dilihat dari masih kurang intensifnya pegawai berada di kantor, masih kurang komitmen pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja belum maksimal dirasakan serta masih kurang kondusifnya kantor Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh yang belum sesuai harapan.

Oleh sebab itu berdasarkan fenomena yang telah peneliti uraikan diatas, mengenai permasalahan tidak disiplinnya pegawai, motivasi dan kepuasan kerja peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kinerja pegawai

dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih adanya keterlambatan dan tidak tercapainya target pekerjaan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.
2. Masih cukup banyak sasaran kinerja pegawai yang belum terealisasi pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.
3. Masih banyak ASN yang tanpa keterangan tidak masuk kantor yang berupa disiplin kerja berbentuk kehadiran pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.
4. Masih banyaknya ASN Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh yang meninggalkan kantor pada jam kerja dan tidak kembali lagi kekantor/cepat pulang.
5. Kurangnya motivasi kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.

6. Tidak adanya peningkatan motivasi kerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.
7. Kurangnya kepuasan kerja pegawai dan kebanggaan sebagai pegawai pemerintahan pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.
8. Sikap pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh terhadap tugas dan tanggung jawab masih negative.
9. Kurang tersedianya dengan lengkap sarana dan prasarana yang dimiliki pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.
10. Mutu pengawasan yang diterapkan pada pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh masih belum bisa meningkatkan kinerja pegawai.
11. Masih terdapat sebagian pegawai yang pendidikan tidak sesuai dengan tugas yang diterimanya pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.
12. Pengembangan karir yang dilakukan belum terstruktur dengan baik pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.

1.3. Batasan Masalah

Begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, maka penulis membatasi penelitian hanya pada tiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas pegawai sebagai variabel terikat atau dependen.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh?
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh?
4. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh?

1.5. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah mengestimasi, menganalisis dan mengungkap L

1. Pengaruh disiplin kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.
2. Pengaruh motivasi kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.
3. Pengaruh kepuasan kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.
4. Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja, secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.

1.5.2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini diharapkan sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi pihak akademis, penelitian ini dijadikan sebagai bahan informasi tambahan, pengembangan teori dan masukan bagi peneliti yang berminat meneliti permasalahan yang sama.
 - b. Bagi penulis, sebagai salah satu tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan, serta sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan Pasca Sarjana guna mendapatkan gelar Magister Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
2. Manfaat Praktis
 - a. Memberi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan ASN pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.
 - b. Memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan Kinerja pada Dinas Kepemudaan dan Olahraga Kota Sungai Penuh dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Sungai Penuh.