

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hamali dalam (Panduwirananta et al., 2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber. Dengan adanya sumber daya yang unggul dalam organisasi tersebut maka keberhasilan di dalam instansi akan mudah dicapai. Maka dari itu, sumber daya manusia haruslah cakap, terampil dan yang utama adalah kedisiplinan dengan disiplin yang tinggi maka tugas-tugas yang dibebankan oleh setiap pegawai akan cepat terselesaikan namun apabila pegawainya bermalas-malasan dari segi kehadiran maka tugas-tugas tidak akan cepat terselesaikan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Andayani, 2020). Sedangkan menurut Rivai (Syardiansah & Rahman, 2022) dalam disiplin kerja adalah alat yang digunakan oleh majaner berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia mengubah perilakunya untuk upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan untuk mengikuti semua aturan sebuah instansi atau organisasi dan standar yang digunakan.

Sinambela dalam (Irawan & Suryani, 2018) mendefinisikan “disiplin kerja ialah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Keberhasilan kantor juga tercermin dari kemampuannya meningkatkan efisiensi kerja yang ada, yang dapat dicapai tergantung dari efisiensi pegawai. Setiap organisasi atau instansi pasti menginginkan semua pegawainya memiliki kedisiplinan yang baik untuk memberikan kontribusi bagi instansi tersebut guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena semakin tinggi kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi pula efisiensi kerjanya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi untuk mencapai hasil yang optimal.

Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan masih terdapat beberapa kendala yang dihadapi yaitu pegawai yang masih belum maksimal untuk menaati salah satu peraturan tata tertib pekerjaan, contohnya berkaitan dengan waktu datang maupun pulang kerja. Masih terdapat pegawai Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan yang tidak memberikan kabar (tanpa keterangan) ketika berhalangan hadir, masih terdapat pegawai yang datang terlambat masuk kerja, dan masih ada pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada jam bekerja. Keadaan ini merupakan cerminan dimana disiplin kerja yang dimiliki pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan masih jauh dari harapan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera**Selatan pada Bulan Januari - November 2022**

Bulan	Jam Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi				Hadir	Tidak Hadir
			S	I	A	C	%	%
Januari	20	47	3	-	19	42	80,0	20,0
Februari	20	47	134	-	32	53	79,0	21,0
Maret	20	47	1	-	40	2	79,0	21,0
April	20	47	3	-	41	-	79,0	21,0
Mei	20	47	15	3	1	13	80,0	20,0
Juni	20	47	14	-	20	3	80,0	20,0
Juli	20	47	-	-	16	35	80,0	20,0
Agustus	20	47	-	-	12	15	80,0	20,0
September	20	47	3	-	26	26	78,0	22,0
Oktober	20	47	-	-	38	74	68,0	32,0
November	20	47	-	1	29	62	75,0	25,0
Jumlah	220	517	183	3	274	325	8,58	3,65

Sumber data : kantor Dinas Kearsipan Prov. Sumsel November 2022

Pengukuran tingkat absensi dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Hari Kerja Yang Hilang}}{\text{Jumlah Pegawai} + \text{Hari Pegawai Kerja}} \times 100\%$$

Dapat disimpulkan dari daftar pada tabel 1.1 di atas, dari bulan Januari hingga November 2022 dengan hari kerja 20 hari, tercatat ketidakhadiran pegawai pada Januari 20%, Februari 21%, Maret 21%, April 21%, Mei 20%, Juni 20%, Juli 20%, Agustus 20%,

september 22%, oktober 32%, dan november 25%. Menurut Flippo dalam (Elpitra, 2016) tingkat ketidakhadiran maksimum adalah 3%, jika tingkat ketidakhadiran di suatu instansi melebihi 3% dianggap tinggi. Ketidakhadiran yang tinggi mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efisiensi kerja menurun karena kurangnya tenaga kerja.

Selain itu juga, motivasi kerja tempat pegawai juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Wibowo dalam (Andayani, 2020) mengatakan bahwa motivasi ialah suatu dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Ivanko dalam (Rozalia et al., 2015) motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Pendapat lain mengenai motivasi menurut Robins dalam (Ekhsan, 2019) mendefinisikan bahwa motivasi ialah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan.

Liang Gie dalam (Sitorus, 2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Menurut (Sitorus, 2020) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar-kecil prestasinya. Selain disiplin yang kurang, rendahnya motivasi pegawai juga mengakibatkan kinerja pegawai menurun sehingga target pekerjaan belum mencapai hasil yang optimal.

Motivasi kerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan dari pengamatan peneliti tergolong masih sangat rendah, adapun alasannya yaitu masih ada pegawai yang merasa golongan dan masa kerjanya cukup namun belum ada promosi jabatan, masih ada pegawai yang belum memahami tugasnya sehingga masih memerlukan bantuan pegawai lainnya dan imbalan yang diterima oleh pegawai tidak sesuai dengan kondisi kerja yang dilakukan oleh pegawai.

Faktor motivasi yang ada di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan masih kurang dikarenakan gaji yang diterima pegawai dirasa belum dapat memenuhi kebutuhan pegawai dengan lima hari kerja. Selain masalah gaji, rendahnya motivasi kerja dikarenakan pegawai mudah bosan dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan kurang adanya hal yang menantang untuk dikerjakan. Berdasarkan dengan masalah mudah bosannya pegawai berarti ini menunjukkan bahwa kondisi kerja menjadi indikator motivasi pegawai menurun.

Fenomena yang ada masih terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan cerminan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang pegawai dengan pekerjaannya.

Tabel 1. 2 KETERLAMBATAN PEGAWAI MASUK KERJA

Keterlambatan (TL)	Lama Keterlambatan	Persentase Pengurangan
TL 1	1 menit s.d < 31 menit	0,5%
TL 2	31 menit s.d < 61 menit	1%
TL 3	61 menit s.d < 91 menit	1,25%
TL 4	>91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,5%

Sumber data : Kantor Dinas Kearsipan Prov. Sumsel 2022

Dan pegawai yang pulang kerja sebelum waktunya pada bulan berjalan, diberikan pengurangan tambahan penghasilan sebagai berikut :

Tabel 1. 3 PEGAWAI YANG PULANG KERJA SEBELUM WAKTUNYA

Pulang Sebelum Waktu (Psw)	Lama Meninggalkan Pekerjaan Sebelum Waktunya	Persentase Pengurangan
PSW 1	1 menit s.d < 31 menit	0,5%
PSW 2	31 menit s.d < 61 menit	1%
PSW 3	61 menit s.d < 91 menit	1,25%
PSW 4	\geq 91 menit dan atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja	1,55%

Sumber data : Kantor Dinas Kearsipan Prov. Sumsel 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat pengurangan tambahan penghasilan pegawai yang menjadi salah satunya faktor penyebab penurunan motivasi kerja pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan. Selain itu, menurut hasil observasi yang dilakukan peneliti kepada pegawai di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan menyatakan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai masih terbilang rendah hal ini dinyatakan saat

kegiatan rapat bersama dalam rangka membahas suatu permasalahan agar mendapatkan jalan keluar dari permasalahan tersebut, tetapi kenyataannya saat rapat berlangsung pegawai hanya pasif duduk terdiam terkadang ada pegawai yang memainkan ponsel pribadi masing-masing. Sehingga ketika ada waktu untuk memberikan kebebasan untuk mengeluarkan pendapat, pegawai tidak (Sembiring et al., 2021) mengeluarkan pendapatnya apa pun dan terkadang rapat tersebut berakhir dengan tangan kosong.

Mashun dalam (Lestari et al., 2022) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) ialah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Setiawan dan Kartika dalam (Widayaningtyas & Darmawati, 2016) mendefinisikan kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kemampuan untuk melakukan tugas, ketepatan waktu di tempat kerja, kehadiran dan kerja sama dengan pegawai.

Menurut Bahri dan Nisa dalam (Sembiring et al., 2021), “kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, tujuan atau kriteria yang ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama.”. Waryanti dalam (Dewi & Trihudyatmanto, 2020) menyatakan kinerja yang bagus dapat dilihat dari bagaimana cara organisasi instansi mengendalikan sumber dayanya agar mencapai hasil dari tujuan yang telah direncanakan tercapai.

Dinas Kearsipan ini merupakan lembaga pemerintah yang memiliki wewenang dalam pelaksana urusan pemerintahan bidang kearsipan yang dipimpin oleh Kepala Dinas, yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur bupati melalui Sekretaris Daerah. Yang Memiliki Fungsi untuk Menjamin keselamatan dan keamanan arsip sebagai bukti pertanggung jawaban dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara. Di Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan, setiap pegawai dituntut untuk melakukan tugas dan pekerjaan dengan efektif dan efisien. Pegawai yang dapat melakukan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien serta mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara tepat waktu akan memberikan keuntungan bagi instansi Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

Masalah yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan adalah disiplin kerja pegawai yang masih kurang menaati tata tertib kantor. Terdapat beberapa pegawai yang kurang profesional dan disiplin karena masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak memberikan kabar (tanpa keterangan) ketika berhalangan hadir, lebih awal keluar kantor pada jam istirahat, dan ada juga yang melakukan aktivitas lain pada saat jam kerja yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan. Jika dilihat dari permasalahan tersebut, penulis mendukung bahwa penyebab dari kedisiplinan pegawai yang kurang baik adalah kurangnya motivasi, yang dapat mengakibatkan kualitas kinerja pegawai yang kurang maksimal.

Berdasarkan dari uraian di atas, terlihat jelas bahwa disiplin dan motivasi kerja sangat berhubungan erat terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan ?
2. Apakah motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Apakah pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan ?

1.4 Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk meningkatkan pemahaman berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia yang telah di pelajari di bangku kuliah.

- a. Bagi Instansi

Sebagai bahan masukan pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan dalam mengambil keputusan dan kebijakan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Kinerja.

- b. Bagi Akademik

Sebagai referensi bagi para peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja serta Kinerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk melihat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

1.6 Sistematis Penulisan

Tujuan dari sistematika penulisan ini adalah untuk mempermudah dalam memahami hasil penelitian, penulis melakukan beberapa langkah yang sistematis supaya dapat mempermudah pembaca memahami maksud dari keseluruhan bab yang telah ditulis. Adapun sistematikanya adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II TUJUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang landasan teori yang digunakan, pengaruh antara variable, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang Objek Penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis, pengujian instrument, uji hipotesis, dan definisi operasional dan pengukuran variabel.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hasil penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Provinsi Sumatera Selatan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan-kesimpulan yang di dapat dari hasil penelitian dan saran sebagai masukan bagi instansi dan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUTAKA

LAMPIRAN

