

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Persaingan global saat ini menuntut dunia pekerjaan untuk memiliki individu yang mampu berpikir maju, inovatif, cerdas, dan berkarya dalam menghadapi zaman yang semakin maju. Berbagai organisasi terus berusaha meningkatkan kinerja di seluruh sektor demi kelangsungan hidup organisasi tersebut. Peningkatan kinerja tidak dapat dilakukan tanpa adanya manajemen yang baik yang mencakup siklus perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi (Seto et al., 2023). Dengan demikian, manajemen kinerja diperlukan agar upaya peningkatan kinerja tertata dalam siklus kerja yang tidak terputus guna membangun budaya kerja yang optimal (Kenny, 2018).

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, yang mencakup unsur keinginan, harapan, kebutuhan, tujuan, dan insentif. Organisasi harus memberikan dorongan kepada pegawai agar mereka bekerja dengan baik guna mencapai target yang telah ditentukan (Huseno, 2016). Selain itu, pemenuhan kebutuhan terkait penghargaan dan keadilan dapat menjadi pemicu motivasi kerja mereka. Peran seorang manajer sangat penting dalam mengelola, mengarahkan, dan menjalankan sumber daya manusia demi mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019).

Selain motivasi, kedisiplinan kerja merupakan elemen penting yang mempengaruhi kegiatan operasional dan ketaatan terhadap peraturan perusahaan. Pemberian hukuman yang tepat dan bijaksana bahkan dapat menjadi alat motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan tanggung jawab mereka (Wafa et al., 2022).

Apabila pegawai memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi, mereka akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Tindakan disiplin yang dilakukan dengan tanggung jawab dan adil juga dapat menumbuhkan rasa hormat serta saling percaya antara atasan dan bawahan (Kris et al., 2023).

Namun, berdasarkan pengamatan peneliti di Kantor Kecamatan Kamal, masih terdapat kesenjangan antara kondisi ideal dengan realitas di lapangan. Ditemukan beberapa pegawai yang tidak mengikuti apel pagi dan keluar masuk pada jam kantor tanpa seizin pimpinan sehingga banyak pekerjaan yang tertunda. Masalah kedisiplinan ini dibuktikan dengan data keterlambatan pegawai tahun 2024 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data Keterlambatan Pegawai Kecamatan Kamal 2024

Jenis Pegawai	Jumlah	Total Keterlambatan (Menit)
Pegawai Negeri Sipil	24 pegawai	3453
Pegawai Harian Lepas	10 pegawai	4403
Total		7856
Rata-rata		231

Sumber : Kasubag Umum dan Kepegawaian 2025

Data di atas menunjukkan rendahnya kedisiplinan pegawai yang berdampak pada penyelesaian tugas yang kurang maksimal. Selain masalah keterlambatan, permasalahan kinerja juga terlihat pada pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) tahun 2024 berikut ini:

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Kecamatan
Kamal 2024**

No	Faktor Penilaian kinerja		Rata rata nilai
			1 Januari 2024 - 31 Desember 2024
1	Sasaran kerja pegawai (SKP)		85
2	Perilaku kerja	1. Berorientasi pelayanan	72
		2. Akuntabel	83
		3. Kompeten	81
		4. Harmonis	83
		5. Loyal	82
		6. Adaptif	80
		7. Kolaboratif	85
		NILAI RATA RATA PERILAKU KERJA	80,85

Sumber : Kasubag Umum dan Kepegawaian 2025

Fenomena di atas menunjukkan perlunya peningkatan disiplin dan motivasi di Kantor Kecamatan Kamal agar kinerja pegawai meningkat dan tugas dapat dilaksanakan sebaik mungkin. Beberapa penelitian sebelumnya, seperti oleh Dea G et al. (2020) dan Sutrisno et al. (2016), juga menyatakan bahwa kedisiplinan dan motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul: “PENGARUH KEDISIPLINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN KAMAL”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka dapat ditarik suatu rumusan permasalahan, yaitu:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kamal?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kamal?
3. Variabel yang manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kamal?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kamal.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kamal.
3. Untuk mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Kamal.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi perusahaan Dapat dijadikan sebagai bahan masukan atau pertimbangan dalam mengambil keputusan yang akan dibuat dalam kaitanya dengan pemberian kedisiplinan dan motivasi kerja untuk menciptakan kinerja yang baik.
2. Bagi peneliti Dalam penelitian ini, peneliti akan mengetahui sejauh mana teori-teori yang dipelajari dapat diterapkan untuk mengatasi permasalahan yang ada.

3. Bagi pihak lain hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi pihak- pihak yang memerlukan.