

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara Umum hal yang sangat penting untuk mengalokasikan sumber daya Manusia (SDM) secara penuh sebagai bentuk agar tercapainya tujuan disebut perusahaan. Adapun Manajemen sumber daya tersebut merupakan usaha untuk menggerakkan dan mengelola perusahaan agar tujuan itu dapat tercapai tentunya dorongan karyawan dalam menjalankan kewajibannya sangat penting karena sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang dapat berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian tujuan perusahaan. Dengan sumber daya manusia yang bagus maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar lebih tepatnya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan dalam mencapai yang telah ditetapkan. Setiap karyawan pasti pernah mengalami kejenuhan dalam menghadapi rutinitas kerja setiap harinya. Rutinitas yang monoton dapat menurunkan semangat dan motivasi kerja yang dimiliki sehingga nanti akan memberikan dampak yang buruk terhadap kinerja perusahaan.

Hasibuan (2015: 142) pada dasarnya manusia mempunyai keterbatasan fisik, pengetahuan, waktu, perhatian dan lain sebagainya, sehingga untuk memenuhi kebutuhan manusia memerlukan pembagian pekerjaan, tugas dan tanggung jawab sehingga terbentuklah kerjasama dalam suatu organisasi, supaya pekerjaan berat dan sulit dapat terselesaikan dengan baik untuk mencapai tujuan

yang di inginkan. Pentingnya penerapan manajemen yang ada pada bidang otonomi atau pemerintahan daerah, baik di tingkat pusat, provinsi maupun di daerah otonom (kabupaten atau kota).

Secara umum menurut Sumaryadi (2015: 70) pemerintah dapat di definisikan sebagai organisasi yang memiliki kekuasaan untuk membuat dan menerapkan hukum serta undang undang di wilayah tertentu. Pemerintah dalam bahasa inggris disebut *government* yang berasal dari bahasa latin *gubernare*, *greek kybernan* yang berarti mengemudikan, atau mengendalikan. Dikemukakan lebih lanjut oleh pendapat diatas bahwa konsep tentang pemerintahan berkaitan dengan: badan badan yang bertanggung jawab dalam sebagian atau seluruh rute penyediaan jasa atau layanan melalui otoritas atau privatisasi.

Definisi Pemerintahan Daerah berdasarkan Undang Undang Nomor 32 Tahun 2004 sebagaimana diamandemen dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 ayat 2 adalah sebagai berikut “Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi yang seluas luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945”

Tujuan fundamental dari pemerintahan adalah pemeliharaan keamanan (basic security) dan keteraturan umum (public order) agar individu individu dapat menemukan kebahagiaan. Berkaitan dengan tujuan pemerintahan dalam konteks berkronologi, Ndraha (2016: 143) berpendapat bahwa pemerintahan bertujuan melindungi hak hak eksistensi (asasi) manusia, melestarikan lingkungannya, dan memenuhi kebutuhan dasarnya melalui proses interaksi tiga peran yaitu ;

1. Meningkatkan nilai sumber daya yang ada dan menciptakan (membentuk) sumber daya baru sebagai peran Sub Kultur Ekonomi (SKE).
2. Mengontrol SKE, memberdayakan dan mendistribusikan nilai nilai yang telah berhasil di tingkatkan atau di bentuk oleh SKE melalui pelayanan kepada pelanggan oleh Sub Kultur Kekuasaan (SKK).

3. Mengontrol SKK oleh peran Sub Kultur Pelanggan (SKP), Jika tujuan tsb tercapai, pemerintahan (*governance*) berkualitas baik, sehat (good).

Menurut Nawawi (2013: 52) secara normatif dari sisi yang lebih teknis, tujuan utama dibentuknya pemerintahan adalah untuk menjaga suatu sistem ketertiban dimana masyarakat bisa menjalani kehidupannya secara wajar. Pemerintah di bentuk untuk melayani atau sebagai pelayan masyarakat atau istilah yang lebih gagah sebagai Abdi Negara. Berdasarkan tujuan itulah kemudian dijabarkan dalam tugas pokok dan fungsi pemerintahan dalam bentuk rincian kegiatan dan sejumlah parameter atau ukuran keberhasilan atau kinerjanya, semua tahapan atau alur dan proses itu jika di rangkum oleh apa yang disebut manajemen pemerintahan akan membentuk suatu kesatuan atau Sistem Pemerintahan.

Dalam konteks penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Sumenep Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep memiliki ruang lingkup kerja administrasi dan pelayanan baik langsung maupun tidak langsung kepada unsur Pimpinan masyarakat di Kabupaten Sumenep. Sekretariat Daerah sebagaimana pada Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016 mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengorganisasian administratif pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif pimpinan.

Sekretariat Daerah merupakan unsur Pemerintahan Daerah yang dipimpin oleh Sekretariat Daerah yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati. Berdasarkan Peraturan Bupati Sumenep Nomor 19 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi, Kedudukan, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep, Sekretariat Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengorganisasian administratif terhadap pelaksanaan tugas perangkat daerah serta pelayanan administratif. Untuk melaksanakan tugas tersebut Sekretariat Daerah mempunyai fungsi :

1. Pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah.
2. Pengoordinasian pelaksanaan tugas satuan kerja perangkat daerah.
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah.

4. Pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi Kabupaten.
5. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati.

Pegawai merupakan aset penting bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep dalam menggapai visi, misi, dan tujuan instansi. Kinerja yang baik dapat dicapai dan di tingkatkan melalui berbagai hal pendukung. Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau yang saat ini lebih dikenal Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan salah satu instrumen penunjang pokok pelaksanaan tugas pokok dan fungsi SKPD dalam penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pemberdayaan masyarakat adalah pegawai dengan kuantitas dan kualitas yang memadai. Jumlah Aparatur Sipil Negara dilingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep berdasarkan data kepegawaian Tahun 2023 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Komposisi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep

Jabatan	Jumlah
Sekretariat Daerah	1 Orang
Asisten Pemerintahan	1 Orang
Asisten Perekonomian dan Pembangunan	1 Orang
Asisten Administrasi Umum	1 Orang
Staf Ahli	1 Orang
Kepala Bagian	10 Orang
Kepala Sub Bagian	30 Orang
Staf	165 Orang
Jumlah	210 Orang

Sumber. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Kabupaten Sumenep Tahun 2022

Dapat disimpulkan dari tabel diatas bahwa Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep terdapat sebanyak 210 pegawai yang terdiri dari beberapa jabatan yaitu Sekretariat Daerah, Asisten Pemerintah, Asisten Perekonomian dan Pembangunan, Asisten Administrasi Umum, Staf Ahli, Kepala Bagian dan Staf Pegawai. Sebagai bagian dari sistem penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan pembangunan Kabupaten Sumenep, maka dalam menetapkan tujuan, sasaran serta program kerja, Sekretariat Daerah menyesuaikan dengan Visi dan

Misi yang sudah dirancang oleh Kepala daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Sumenep, Adapun Visi Kabupaten Sumenep sebagai berikut :

“Sumenep Semakin Sejahtera dengan Pemerintahan yang Mandiri, Agamis, Nasionalis, Transparan, Adil dan Profesional”

Sebagai implementasi Visi di atas, berikut 9 (Sembilan) Misi Pembangunan Sumenep, sebagai berikut : \

1. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui pendidikan, kesehatan dan pengentasan kemiskinan.
2. Mempercepat pembangunan infrastruktur wilayah kepulauan dan daratan.
3. Meningkatkan kemandirian perekonomian pedesaan dan perkotaan dengan memperhatikan potensi ekonomi lokal yang unggul dan saing tinggi.
4. Meningkatkan kultur dan tata kelola pemerintahan yang profesional, dan accountable.
5. Meningkatkan partisipasi masyarakat dan stakeholders dalam proses pembangunan.
6. Mengoptimalkan pengelolaan sumber daya alam (SDA) dan Lingkungan yang berkelanjutan (*sustainable*).
7. Meningkatkan dan mengembangkan nilai-nilai keagamaan dan nasionalisme dalam kehidupan bermasyarakat.
8. Meningkatkan tata kehidupan masyarakat aman dan kondusif.
9. Memelihara dan mengembangkan nilai-nilai budaya dan kearifan lokal sebagai jati diri masyarakat Sumenep.

Terhadap Visi dan Misi bupati terpilih, Sekretariat Daerah sebagai pelaksana administratif dan koordinatif melaksanakan misi ke 4 yang sesuai dengan visi Sekretariat Daerah yaitu Meningkatkan kultur dan tata kelola pemerintahan yang profesional dan akuntabel.

Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan strategis operasional. Instansi pemerintahan Kabupaten Sumenep merumuskan Indikator Kinerja Utama sebagai suatu prioritas program dan kegiatan yang mengacu pada sasaran strategis dalam RPJMD (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah). Pengukuran kinerja ini dilakukan dengan menghitung

kuantitas/kualitas keluaran (*output*) dan hasil (*outcome*) kegiatan/progra yang telah dilaksanakan pada tahun sebelumnya. Capaian kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep sesuai dengan pengukuran kinerja tahun 2020 yang disajikan dengan membandingkan antara target dan realisasi kinerja. Keberhasilan atau kegagalan diuraikan guna memberikan gambaran efektifitas dan efisiensi pencapaian target kinerja.

Perkembangan pencapaian Indikator Kinerja Utama yang mendukung Kinerja Utama Pemerintahan Kabupaten Sumenep sebagai berikut :

Tabel 1.2 Indikator Kinerja Utama
Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep

No	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Target	Realisasi	Interprestasi Capaian IKU
1.	Nilai SKM Unit Layanan Kecamatan	Skor	93	91,47	Rata-rata skor hasil Survey terhadap tingkat Kepuasan Masyarakat (SKM) pada unit layanan di kecamatan.
2.	Nilai SAKIP	Nilai / Predikat	BB	Belum	Nilai evaluasi SAKIP oleh kementrian PAN dan RB.
3.	Peringkat LPPD	Nilai / Predikat	10	Belum	Peringkat LDDP
4.	Jumlah Perda yang mendukung Iklim Usaha	Jumlah Pemerintahan Daerah	12	12	Jumlah Pemerintah Daerah Yang dapat mendukung iklim usaha di Kabupaten Sumenep.

Sumber. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
Kabupaten Sumenep Tahun 2023

Survey Kepuasan Masyarakat (SKM) merupakan bentuk kerjasama antara Penyelenggara Pelayanan Publik terhadap masyarakat dalam rangka melakukan kinerja pelayanan, agar penyelenggara layanan dapat meningkatkan kualitas layanan. Survey Kepuasan Masyarakat untuk unit-unit layanan kecamatan target tiap tahun terus meningkat. Survey Kepuasan Masyarakat pada tahun 2022 dari target terealisasi sebesar 82,23 sedangkan untuk tahun 2023 dari target 93 hanya terealisasi sebesar 91,47 dimana hal ini masuk dalam kategori kurang baik. Penilaian Sub Kultur Pelanggan Menurut PP Nomor 30 Tahun 2020 pasal 35,

Penilaian SKP dilakukan dengan menggunakan hasil pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29, dan Penilaian Perilaku Kerja Dilakukan dengan membandingkan Standar perilaku dalam jabatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (4) dengan Penilaian Perilaku Kerja dalam jabatan.

Tentunya hal ini akan menjadi pertanyaan bagi peneliti mengapa skor tsb tidak mencapai target yang telah ditentukan, apakah kinerja pegawai pada tahun tsb berkurang sehingga terjadi penurunan kualitas pelayanan pegawai, sehingga berpengaruh terhadap kepuasan masyarakat. Dan permasalahan tersebut berdampak signifikan terhadap instansi dan apakah hal tersebut disebabkan adanya penurunan kedisiplinan dan motivasi dalam bekerja serta perlunya dorongan untuk membuat pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep untuk bangkit.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang memungkinkan pegawai untuk memutuskan seberapa besar kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan melalui hasil kerja mereka di sebuah perusahaan. Pada hakikatnya kinerja sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena kinerja juga menentukan tingkat keberhasilan arah suatu perusahaan dari tahun ke tahun. Sedarmayanti (2017:12) Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang dilakukan dan dapat diamati oleh pegawai, peningkatan kinerja pegawai yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena jika kinerja pegawai tingkat tinggi akan benar benar meningkatkan perusahaan dalam efisiensi kerja mereka dengan efisiensi yang dapat di tingkatkan dan tujuan organisasi akan tercapai tanpa bantuan dari orang lain karena itu suatu organisasi atau perusahaan selalu berusaha agar kinerja pegawainya dapat meningkat setiap tahunnya, dengan tujuan dari organisasi itu dapat segera tercapai.

Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan sebuah perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Mahyanaila (2016) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan dan prosedur. Sedangkan menurut Darmawan (2019) disiplin kerja adalah suatu alat

yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma norma yang berlaku. Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang di inginkan organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya, Hal ini dapat mendorong gairah kerja, semangat kerja, efisiensi, serta efektivitas kerja karyawan. Dan tentunya hal ini akan berimbas pada *output* hasil kerjanya. Permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep ini tergolong rendah atau bahkan bisa dibilang tidak ada. Karena karyawan pada perusahaan ini sudah bekerja dengan baik hanya saja kurang optimal jika dilihat dari indikator kinerja instansi.

Pada dasarnya motivasi kerja seseorang berbeda-beda. Demikian juga dengan pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep, masing masing pegawai memiliki motivasi yang berbeda dalam bekerja. Permasalahan tersebut pada umumnya terjadi karena kurangnya optimalnya motivasi kerja yang bisa saja disebabkan karena gaji yang masi rendah atau tunjangan yang diberika perusahaan seperti BPJS tenaga kerja dan BPJS kesehatan kerja menurut pegawai potongan yang diterima terlalu tinggi sehingga karyawan kurang puas dengan yang diterima. Kurangnya motivasi para pegawai juga dipengaruhi sebab kurangnya pendorong yang didapatkan para pegawai serta intruksi untuk melakukan sebuah kegiatan sebab didasari atas hubungan antara karyawan yang bersikap individualis. Minimnya bonus atau tambahan pendapatan terhadap pegawai dan kurangnya aktualisasi diri antara pegawai dengan orang lain. Maka dari itu diperlukan motivasi kerja yang baik dari atasan kepada para pegawainya. Selain itu pegawai yang memiliki dorongan kerja yang tinggi akan mengakibatkan tingginya semangat kerja serta akan berkontribusi aktif kepada pekerjaan yang menjadi tanggungannya. Tanpa sebuah Motivasi seorang pegawai mengalami kesulitan dalam pemenuhan hasil kerja sesuai standarisasi, sebab sesuatu yang telah terjadi menjadi sebuah dorongan kerja tidak tercapai.

Banyak faktor mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep salah satunya adalah kedisiplinan dan motivasi kerja. Aspek tersebut sangat berpengaruh terhadap kinerja karena jika pegawai tidak akan menerapkan sikap disiplin dan manajer tidak memberikan motivasi kepada karyawan maka perusahaan tersebut tidak dapat melangkah dengan sempurna, tentunya kurangnya motivasi bagi para pegawai juga dipengaruhi kurangnya pendorong yang di dapat pegawai serta instruksi untuk melakukan sebuah kegiatan sebab didasari atas hubungan antara karyawan yang bersikap individualis, minimnya bonus atau tambahan pendapatan terhadap pegawai dan kurangnya aktualisasi diri antara pegawai dengan orang lain. Maka demikian, diperlukan disiplin dan motivasi kerja sebagai upaya pemenuhan penghasilan kinerja yang baik dan berkualitas. Sehubungan dengan uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep dengan judul **“Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep”**

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan uraian tersebut diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya :

- a. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep?
- b. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep?
- c. Apakah Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan kepada Kinerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Berikut beberapa tujuan diadakannya penelitian :

- a. Untuk mengetahui adanya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep.
- b. Untuk mengetahui adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep.

- c. Untuk mengetahui adanya pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti, untuk menerapkan teori yang selama ini diperoleh selama berada di bangku kuliah sehingga akan menambah wawasan ilmu pengetahuan yang nantinya dapat berguna bagi penulis.
- b. Bagi Instansi, diharapkan dapat mengukur kepengaruhan disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumenep sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Bagi pihak akademis, sebagai pelengkap referensi perpustakaan yang telah ada di Universitas Trunojoyo Madura dan dapat dijadikan bahan untuk mahasiswa yang ingin melakukan pengkajian untuk meneliti lanjutan dalam bidang yang sama.
- d. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memberi gambaran mengenai Disiplin Kerja dan pentingnya sebuah Motivasi Kerja di dalam masyarakat.