

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pencapaian keberhasilan dalam suatu lembaga sangat dipengaruhi oleh sumber daya manusianya, yaitu para pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik itu dari sisi kualitas maupun kuantitasnya. Perbedaan karakter dan perannya yang sangat penting, maka suatu lembaga harus senantiasa mengelola faktor produksi yang dimiliki secara efektif dan efisien agar mampu menciptakan keunggulan melalui sumber daya manusia itu sendiri dalam menciptakan produk barang atau jasa. Oleh karena itu para pegawai merupakan komponen penting sebagai motor penggerak dalam semua aktivitas dalam fungsi kepegawaian Sumber daya manusia merupakan salah satu sorotan yang dalam pelaksanaan pegawai menyangkut kedisiplinan dan profesionalisme (Pratama, 2019)

Dalam hal ini sangat diperlukan dukungan kesiapan pegawai dengan baik. Adapun sosok pegawai yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan suatu lembaga dapat memiliki kompetensi penuh kesetiaan dan ketaatan kepada suatu lembaga, profesional, berbudi pekerti luhur, berdaya guna, berhasil guna, nilai dasar, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur pegawai dalam sebuah pengabdian kepada lembaga tersebut. Semakin mampusebagai penyelenggara tugas suatu lembaga dan tugas pembangunan secara optimal, serta tugas-tugas pelayanan kepada dosen dan mahasiswa lebih bermutu, yaitu pelayanan yang cepat, tepat, mudah, aman, dan pasti tidak

diskriminatif, serta dapat di pertanggung jawabkan. Salah satu faktor yang berpengaruh dalam kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

Menurut Faridah & Hartono (2016) Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi.

Menurut Afandi (2018) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja.. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan atau instansi mencapai hasil yang optimal. Seorang Pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai, pernyataan ini diperkuat dengan adanya pendapat dari Malayu S.P Hasibuan (2000) dalam (Ayer et al., 2016) “Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil Prestasi kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil prestasi kerja (kinerja) yang akan dicapai”.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan yang menjadi

tanggung jawabnya menjadi tolak ukur pencapaian tujuan organisasi. Apabila suatu organisasi mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut efektif. Seiring dengan berkembangnya waktu, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang terbaik, termasuk organisasi pemerintah. Pelayanan yang terbaik, tidak dapat dilepaskan dari peran setiap pegawainya. Seorang pegawai harus bisa bekerja secara optimal dimana hal ini dapat dilihat atau diukur melalui kinerja pegawai tersebut (Ayer et al., 2016).

Menurut Ayer et al (Ayer et al., 2016) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Objek pada penelitian ini adalah Puskesmas Kemalaraja. Dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti ada beberapa pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya selesai pada waktu yang ditentukan. Dan terdapat beberapa pekerjaan yang mengalami keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut hal ini diperlukan adanya motivasi antara atasan terhadap pegawai.

Fenomena yang terjadi pada UPTD Puskesmas Kemalaraja yaitu terkait motivasi, seperti yang terdapat dalam indikator yaitu aktualisasi diri. Aktualisasi diri merupakan ekspresi diri dalam wujud motivasi kerja yang tinggi, yang artinya menunjukkan tingginya kepercayaan diri pegawai yaitu : berani, tidak malu, dan bertanggung jawab. Pada saat melakukan *prasurvey*. Saya memilih indikator aktualisasi diri karena saya melihat kurangnya dorongan motivasi pada pegawai yang awalnya bekerja dengan motivasi yang baik namun karena kurangnya

tanggung jawab yang penuh pada pegawai seperti pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaan yang seharusnya di selesaikan pada waktu yang di tentukan, sehingga menyebabkan turunnya motivasi pada setiap pegawai. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak bekerja dengan baik karena kurangnya dorongan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Pemimpin atau pemilik perusahaan harus peka terhadap kondisi ini karena lambat laun akan memengaruhi seluruh kinerja organisasi sehingga tujuan-tujuan sulit dicapai.

Kurangnya disiplin kerja pada pegawai UPTD puskesmas kemalaraja yang saya lihat berhubungan dengan indikator pertama yaitu menghargai waktu yang merupakan ciri dari kedisiplinan pegawai terhadap ketepatan waktu. Berdasarkan *prasurvey* yang saya lakukan pada UPTD puskesmas kemalaraja saya melihat kurangnya disiplin waktu pada tiap-tiap pegawai saat masuk jam bekerja, terdapat beberapa pegawai yang masih telat/masih kurang disiplin saat masuk jam bekerja, sehingga disini perlu adanya tindakan peringatan bagi pegawai yang kurang disiplin terhadap waktu kerja. Karena jika di biarkan hal ini akan berdampak pada kedisiplinan pegawai dalam jam masuk bekerja, sehingga perlu adanya motivasi dan disiplin kerja dari atasan/kepala perusahaan terhadap pegawai agar dapat lebih menghargai waktu saat masuk kerja. Kurangnya motivasi dan disiplin kerja mengakibatkan pegawai tidak bisa bekerja secara optimal, dimana hal ini dapat dilihat melalui kinerja pegawai. Berdasarkan *prasurvey* yang dilakukan terdapat penurunan kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang seharusnya tercapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kemalaraja”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Apakah ada Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Puskesmas Kemalaraja baik secara parsial maupun simultan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD Puskesmas Kemalaraja baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebaai berikut:

a. Bagi Para Akademik

Manfaat penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan terhadap pengetahuan khususnya di akademik motivasi dan disiplin kerja.

b. Bagi Para Peneliti

Hasil penelitian ini penulis harapkan dapat memberikan pengetahuan dan menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang berniat melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD puskesmas kemalaraja

c. Bagi Dunia Pendidikan

Diharapkan dapat memberikan manfaat sumbangan pemikiran bagi tenaga pendidik di ruang lingkup universitas baturaja dan perpustakaan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dan bukti empiris tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas kemalaraja.

1.4.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Puskesmas Kemalaraja

Kesimpulan dan saran-saran yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam memenuhi Motivasi dan meningkatkan Disiplin Kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya. Peneliti ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan dan informasi untuk bekal peserta didik dimasa yang akan datang menambah bahan kepustakaan Universitas Baturaja menambah pengetahuan bagi pembacanya.

c. Bagi Masyarakat Umum

Diharapkan dapat memberikan informasi mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas kemalaraja, sehingga masyarakat dan mengidentifikasi suatu masalah atau fakta secara sistematis.

