

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu instansi pemerintahan diperlukan kehadiran sumber daya manusia yang memiliki potensi yang tinggi., agar pemimpin dan pegawai bisa memberikan kontribusi yang signifikan serta menjalankan tugas mereka di optimum. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang sangat berharga serta berperan penting dalam kesuksesan organisasi, sebab kesuksesan atau kegagalan organisasi lebih dipengaruhi oleh faktor manusia. Dalam mengelola sumber daya manusia harus dilakukan dari awal karena hal ini sangat menentukan bagaimana keberlangsungan organisasi.

Kesuksesan suatu organisasi sangat diterapkan oleh kesuksesan saat mengatur sumber daya manusianya secara efektif.. Sehingga sumber daya manusia yang terdapat harus dikelola dengan optimal serta jadi sebuah perhatian khusus yaitu dengan memenuhi hak - haknya, sehingga dengan itu didalam organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang kemampuannya telah teruji, juga memiliki keterampilan untuk setia kepada organisasi, serta mempunyai semangat guna mencapai tujuan perusahaan (Prasetiyo et al., 2021).

Sumber daya manusia yang mempunyai kualitas yang tinggi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kemajuan organisasi. Salah satu upaya yang selalu akan dilaksanakan pada setiap organisasi dalam mencapai tujuan yaitu dalam hal meningkatkan kinerja pegawai. Penting untuk mengukur kinerja pegawai secara akurat dan memberi mereka sumber daya dan dukungan yang diperlukan agar mereka dapat melakukan yang terbaik.

Kinerja pada dasarnya merupakan suatu hal yang dapat diberikan pegawai yang dapat ditentukan oleh sebanyak apa mereka telah menghasilkan dan menyediakan layanan yang dapat dibilang telah berkontribusi pada organisasi. Oleh karena itu, secara mendasar kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kualitas suatu organisasi, di mana kinerja menjadi penentu kesuksesan saat berjalannya sebuah organisasi pada tahun ke tahun. yang diciptakan oleh sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi yang sudah signifikan pada standar kerja yang sudah diputuskan (Prasetyo et al., 2021).

Dengan adanya peningkatan dalam kualitas sumber daya manusia, terdapat potensi untuk meningkatkan kinerja pegawai yang terdapat pada sebuah struktur organisasi itu. Dalam hal itu setiap organisasi untuk mencapai tujuan individu maupun organisasinya sesuai yang diharapkan dengan cara meningkatkan kinerja pegawai. Organisasi hendak sering berusaha guna menumbuhkan kemampuan sumber daya pegawainya sebab saat meningkatnya kinerja pegawainya pasti akan memberikan dampak berupa kemajuan bagi organisasi dan kinerja yang baik pada hakekatnya merupakan suatu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, dalam konteks ini kinerja yang sangat baik dipandang sebagai faktor terpenting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan organisasi demi keberlangsungan organisasi (Azhar & Alfihamsyah, 2021).

Kinerja dapat didefinisikan bagaikan hasil keseluruhan maupun prestasi yang sudah didapat pada individu di suatu periode waktu atau tugas tertentu, dengan membandingkan pencapaian tersebut dengan standar pekerjaan, target, atau kinerja yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati. Kinerja pegawai ditentukan oleh

faktor-faktor seperti kemampuan individu, motivasi atau keinginan untuk mencapai hasil yang baik, serta faktor-faktor lingkungan di mana mereka bekerja (Shihab et al., 2022). Afandi (2018), Dalam suatu instansi, Kinerja dapat didefinisikan bagaikan prestasi kerja yang bisa diraih oleh individu ataupun kelompok orang sesuai pada tugas serta tanggung jawab yang sudah dibagikan kepada mereka. Saat rangka meraih maksud organisasi secara lega, sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku, beserta mematuhi norma dan etika yang berlaku. Oleh sebab itu, kinerja individu dalam suatu organisasi memiliki implikasi yang signifikan terhadap kontribusinya terhadap keseluruhan organisasi, yang meliputi berbagai aspek seperti kuantitas output, kualitas output, waktu yang dibutuhkan untuk mencapai hasil, keberadaan pada wilayah kerja serta perilaku kerja yang kooperatif.

Kinerja pegawai memiliki dampak penting bagi organisasi karena mencerminkan sejauh mana mereka memberikan hasil kerja yang positif bagi organisasi. Guna pencapaian kinerja pegawai yang positif, organisasi perlu mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai, baik serta sisi internal maupun eksternal. Faktor-faktor internal meliputi gaya kepemimpinan, tingkat pengetahuan dan keterampilan, tingkat kepuasan kerja, tingkat disiplin kerja, dan tingkat motivasi kerja. Semua faktor ini memainkan peran yang penting dalam membentuk kinerja pegawai (Arisanti et al., 2019).

Disiplin kerja adalah alat yang dapat dipakai oleh pemimpin saat berinteraksi pada pegawai mereka., dimana disiplin tersebut berarti suatu kewajiban yang seharusnya diikuti oleh para pegawai dalam organisasi dengan mematuhi aturan

yang sudah ditetapkan. Tujuannya adalah untuk membuat suasana kerja lebih teratur serta tertib (Sazly & Winna, 2019). Tugas-tugas yang diberikan kepada seorang pegawai oleh organisasi tempatnya bekerja menuntut tanggung jawab yang besar. Dalam konteks ini, sikap disiplin kerja yang baik dari seorang pegawai akan tercermin, dan sikap ini dapat mempengaruhi semangat dan gairah kerja yang ditanamkan pada diri pegawai tersebut. Akibatnya, hal ini berdampak positif terhadap kinerja pegawai tersebut.

Disiplin pegawai penting bagi setiap organisasi. Ini membantu menjaga produktivitas, meningkatkan kualitas kerja dan memastikan bahwa semua ahli pekerja berfungsi sebagai satu pasukan. Sistem disiplin yang berkesan membuat pekerja mengikuti peraturan dan membantu menjaga keadaan yang baik di tempat kerja. Kedisiplinan harus terus ditanamkan kepada para pegawai sehingga jika terus menerus ditanamkan akan menjadikan kebiasaan bagi pegawai di dalam organisasi tersebut.

Salah satu faktor tambahan yang turut pada mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi. Motivasi kerja memiliki peranan yang sangat signifikan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.. Itu mendorong kita untuk terus bekerja dan juga memungkinkan kita untuk tetap fokus pada tugas yang ada. Ketika kita memiliki tujuan yang jelas dalam pikiran dan kita termotivasi untuk mencapainya, kita dapat mencapai lebih banyak dari pada ketika kita tidak memiliki arah atau motivasi. Inilah mengapa sangat penting untuk memiliki tujuan akhir yang terlihat dan motivasi internal untuk mencapainya. Sebab itu, motivasi menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawainya, karena memberikan motivasi dapat

secara efektif merangsang semangat kerja pegawai, yang mengarah pada peningkatan produktivitas kerja dan pencapaian keunggulan dalam melaksanakan tugasnya

Menurut Simamora (2004), Motivasi adalah keinginan psikologis yang dirasakan oleh seseorang sehingga dapat mengarahkan untuk mencapai suatu tujuan, sehingga dengan memberikan kepada pegawai motivasi yang tinggi hal itu akan berdampak kepada peningkatan kinerja pegawai tersebut melalui bangkitnya semangat dalam bekerja. Agar dapat mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi pastinya organisasi tersebut akan terus untuk meningkatkan kinerja para pegawainya, sehingga organisasi dapat menempuh berbagai cara agar dapat meningkatkan kinerjanya yaitu melalui motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai mereka yang sudah sesuai dengan harapan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja serta tingkat motivasi kerja yang dimilikinya. Peningkatan kinerja pegawai dapat dikuasai oleh adanya motivasi kerja yang kuat dan tingkat disiplin yang tinggi. Dalam penelitian berikut, bermaksud guna mengidentifikasi pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja pada kinerja pegawai. Hal berikut mengindikasikan bahwasannya peningkatan motivasi di dalam suatu instansi, hingga hendak membagikan pengaruh yang positif pada penumbuhan kinerja pegawai pada dalam organisasi tersebut. Begitu juga, jika organisasi meningkatkan tingkat kedisiplinan pegawai, Sebagai hasilnya kinerja pegawai akan mengalami peningkatan (Prasetiyo et al., 2021). Oleh sebab itu, kinerja pegawai hendak meningkat secara efektif bila didorong oleh disiplin kerja serta motivasi kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dikerjakan oleh Ariana (2016), disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai dampak positif pada kinerja karyawan. Caissar et al., (2022), menemukan bahwasannya disiplin kerja serta motivasi kerja memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dikerjakan oleh Fathiyah et al., (2022), menunjukkan bahwasannya disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh positif pada kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dikerjakannya Hasyim et al., (2020), menunjukan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan dan motivasi kerja tak berdampak pada kinerja karyawan. Serta menurut Zahara & Hidayat (2017), disiplin kerja serta motivasi kerja tak berdampak pada kinerja karyawan.

UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda merupakan program pemerintah Provinsi Kalimantan Timur untuk memajukan pembangunan di bidang kesejahteraan sosial. Sehingga dalam hal ini UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda Untuk mencapai kinerja yang maksimal, penting untuk memiliki pegawai dan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam menjalankan program, tugas-tugas kerja harus didistribusikan dengan mempertimbangkan kebutuhan, sehingga program dapat berjalan secara optimal. Diharapkan bahwa para pegawai mampu mencapai kinerja yang optimal serta menuntaskan tugas-tugas yang telah dibagikan oleh pimpinan pada mematuhi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah dipakai.

Pada rangka meningkatkan kinerja para pegawai, instansi perlu mengimplementasikan strategi yang efisien dan efektif dalam mengoptimalkan sumber daya manusia yang dipunyainya. Salah satu faktor yang dapat

meningkatkan kinerja pegawai ialah melalui pemberian motivasi yang tepat dan penerapan disiplin kerja yang efektif.

Didasarkan hasil wawancara singkat dengan salah satu pegawai UPTD Pantii Sosial Bina Remaja di Samarinda terkait dengan disiplin dan motivasi kerja, ditemukan bahwa secara umum disiplin kerja pegawai dianggap baik. Meskipun demikian, ada beberapa pegawai yang masih mengalami kendala dalam disiplin waktu, seperti sering datang terlambat sesuai waktu kehadiran yang ditetapkan. Sementara itu, motivasi kerja di kalangan pegawai terbilang cukup baik, namun perlu ditingkatkan lebih lanjut agar kinerja yang dihasilkan dapat mencapai tingkat maksimal.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas bisa terlihat bahwasannya masih terdapat kurangnya disiplin dan motivasi serta pegawai, sehingga untuk melihat apakah disiplin kerja dan motivasi kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai hingga dengan itu penulis berminat guna melakukan penelitian bersama judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pantii Sosial Bina Remaja di Samarinda”**.

B. Perumusan Masalah

Sesuai paparan latar belakang yang telah dijelaskan, terdapat beberapa isu permasalahan yang bisa diajukan pada penelitian berikut, yaitu:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Pantii Sosial Bina Remaja di Samarinda ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD Pantii Sosial Bina Remaja di Samarinda ?

3. Apakah disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja Samarinda.
2. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja Samarinda.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai UPTD Panti Sosial Bina Remaja di Samarinda.

D. Manfaat Penelitian

a. Bagi Instansi

Penyajian hasil penelitian tentang pengaruh disiplin kerja serta motivasi kerja pada kinerja pegawai dapat menjadi pertimbangan penting bagi pihak instansi, khususnya untuk upaya perbaikan dan perkembangan instansi pemerintah yang sedang diteliti.

b. Bagi Penelitian

Penelitian berikut bisa meningkatkan pemahaman serta pengertian penulis pada bidang penelitian, termasuk proses pengumpulan data, pengolahan data, serta penyajian hasil pada bentuk laporan.

c. Bagi Akademis

Dari penelitian berikut diinginkan bisa berfungsi bagaikan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang terkait dengan bidang manajemen sumber daya manusia.