

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Setiap instansi pemerintahan baik pemerintah pusat maupun daerah di dalam menjalankan tugas tidak dapat melepaskan perhatian pada pengelolaan sumber daya manusia. Dalam hal ini masalah sumber daya manusia merupakan hal yang sangat menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dimana tujuan tersebut tidak akan tercapai bila pengawainya tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik. Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan.

Di era reformasi ini, perkembangan pesat negara di berbagai bidang tentunya membutuhkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang produktif (Wahyuli, 2014). Artinya, keberlanjutan pembangunan nasional dapat dilanjutkan oleh aparatur pemerintah melalui profesionalitas SDM yang dikembangkan. Oleh karena itu SDM perlu mendapatkan pelatihan dan motivasi untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Selain itu tinggi rendahnya kedisiplinan, motivasi dan pengetahuan, keterampilan pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik dalam meningkatkan kinerja dapat mempengaruhi kemampuan instansi dalam meningkatkan produktivitas kerja.

Pengetahuan, keterampilan, motivasi ini merupakan nilai-nilai yang harus diberitahukan kepada seluruh pegawai agar pegawai menyadari bahwa mereka adalah tenaga-tenaga kerja terampil yang dibutuhkan untuk kemajuan instansi. Salah satu ukuran keberhasilan kinerja individu, tim dan organisasi terletak pada produktivitasnya. produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana Sinungan (2018:344). Produktivitas pegawai sangat penting demi berhasilnya organisasi perusahaan, maka dari itu dalam penentuan tujuan organisasi sangat mempertimbangkan produktivitas. Jika produktivitas kerja SDM tinggi dan mampu mencapai tujuan maupun sasaran yang sudah ditetapkan, serta mempertanggungjawabkan tugas untuk dapat selesai tepat waktu, maka dapat dikatakan SDM yang produktif.

Produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun faktor-faktor lainnya, seperti latar belakang pendidikan, ketrampilan, disiplin, motivasi, sikap dan etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai , diperlukan disiplin kerja. Kedisiplinan pegawai adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktivitas secara signifikan (Arsyad, 2014).

Disiplin kerja pegawai yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, aturan organisasi maupun

regulasi. Disiplin adalah sesuatu yang harus dilakukan oleh setiap pegawai. Oleh karena itu, disiplin pegawai sangatlah penting, sebagaimana hal itu akan melibatkan tanggung jawab moral pegawai dalam menjalankan tugasnya (Suci & Ismiyati, 2015). Ada beberapa hal yang berkaitan dengan kedisiplinan salah satunya yaitu pelanggaran dan aturan yang mengatur pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini bertujuan untuk mendorong disiplin dari diri para pegawai.

Terkait dengan kedisiplinan pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik menurut pengamatan bahwa kedisiplinan masih belum optimal. Hal itu dikarenakan masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin. Ketidakterdisiplinan tersebut yaitu masih ada pegawai yang melakukan pelanggaran aturan kantor. Hal ini juga dibuktikan berdasarkan Pengamatan langsung oleh peneliti di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik bahwa terlihat masih ada pegawai yang terlambat mengikuti apel pagi dengan berbagai macam alasan, sehingga hal ini dapat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Selanjutnya di Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik sendiri juga tidak ada jam istirahat sehingga para pegawai kurang tertib dalam jam istirahat, misalnya saja untuk isihoma pegawai harus mampu mengatur waktu yang dimiliki dengan mempertimbangkan beban pekerjaan mereka sendiri, dan terkadang ada pegawai yang keluar kantor untuk urusan pribadinya. Berdasarkan hasil observasi, presensi pegawai di Sekretariat

Daerah Kabupaten Gresik sudah menggunakan sistem fingerprint sehingga hal ini mempermudah proses pendisiplinan pegawai khususnya dalam hal kehadiran

Disiplin dapat tumbuh dengan adanya motivasi yang diberikan terhadap pegawai, sehingga dapat mendorong pegawai bekerja secara produktif guna mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan Hafidzi dkk (2019 : 52). Motivasi merupakan masalah kompleks dalam instansi, karena kebutuhan dan keinginan setiap anggota instansi berbeda secara biologis maupun psikologis satu dengan yang lainnya dan berkembang atas dasar proses belajar yang berbeda pula. Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik. Dalam hal ini, pimpinan dihadapkan pada persoalan bagaimana cara memotivasi agar pegawai mau bekerja berdasarkan keinginan sendiri dan termotivasi untuk berprestasi yang tinggi.

Pegawai yang memiliki motivasi berprestasi yang tinggi akan memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi pula atas pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut dapat dilihat dari kesediaan pegawai untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku di tempat kerja dan melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya. Dengan adanya

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), pegawai termotivasi mendapatkan TPP secara penuh dengan meningkatkan kedisiplinannya. Tingkat motivasikerja pegawai, salah satunya dapat digambarkan melalui tingkat ketidakhadiran pegawai yang termuat dalam lampiran I dari penelitian ini, Tabel berikut ini adalah tabel rekapitulasi ketidakhadiran pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik bulan oktober tahun 2022 berupa tabel keterlambatan sebagai acuan peneliti untuk gambaran ketidakhadiran pegawai.

Selain disiplin dan motivasi faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai adalah kompetensi. Dalam Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara dinyatakan bahwa salah satu hak Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pengembangan kompetensi. Pengembangan kompetensi tersebut merupakan hak ASN baik ASN yang merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Kompetensi merupakan kemampuan kerja setiap sumber daya manusia yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas – tugasnya.

Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang pegawai membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam melaksanakan tugas dan fungsinya selama kariernya. Pengembangan kompetensi pegawai dapat dilakukan melalui berbagai kegiatan, antara lain pendidikan dan pelatihan, seminar, kursus, penataran dan lain sebagainya. Pelaksanaan pengembangan

kompetensi merupakan kewajiban dari setiap instansi pemerintah untuk memenuhi hak setiap ASN. Dikarenakan besarnya jumlah pegawai yang dikelola, bervariasinya jenis pengembangan kompetensi serta luas wilayah yang sangat luas dan lain sebagainya.

Selain memerlukan komitmen yang tinggi diperlukan pula system penyelenggaraan pengembangan kompetensi SDM yang berkesinambungan, sehingga upaya dalam menciptakan ASN yang professional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme dapat dilaksanakan dengan baik, cepat, tepat sasaran. Diharapkan Sekretariat Daerah dapat melakukan program pelatihan dan bimtek untuk meningkatkan kompetensi kerja para pegawainya yang dilakukan secara bertahap yang nantinya akan tercapai SDM yang sesuai dengan harapan dari pelaksanaan program tersebut diatas.

Penelitian ini bertempat di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik yang merupakan salah satu instansi daerah yang tergabung dalam kelompok urusan penunjang pemerintahan. Fungsi Daerah Kabupaten Gresik adalah merumuskan kebijakan pemerintah daerah, mengkoordinasikan penyelenggaraan yang dilakukan untuk dinas daerah dan instansi teknis daerah, memantau dan mengevaluasi pelaksanaan pada kebijakan pemerintah daerah, membina penyelenggaraan pemerintahan dan instansi pemerintah daerah, melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh pemerintah daerah serta melaksanakan tugas lainnya yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan fungsi dan tanggung jawabnya.

Untuk melaksanakan seluruh tugas tersebut, Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik telah didukung oleh 8 bagian, antara lain:

- 1) Bagian Tata Pemerintahan,
- 2) Bagian Hukum
- 3) Bagian Administrasi Pembangunan,
- 4) Bagian Layanan Pengadaan Barang dan Jasa,
- 5) Bagian Perekonomian dan SDA,
- 6) Bagian Kesejahteraan Rakyat,
- 7) Bagian Organisasi,
- 8) Bagian Umum dan
- 9) Bagian Prokopim.

Untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik membutuhkan dukungan Aparatur Sipil Negara dengan skala produktivitas kerja yang baik. Diharapkan melalui skala produktivitas kerja yang baik, Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat secara efektif dan efisien menyelesaikan tugas dan juga tanggung jawabnya untuk mencapai hasil yang baik. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Produktifitas Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah tersebut, peneliti merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik?
2. Apakah motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas Kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik?
3. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap produktifitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik?
4. Apakah Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah ini hanya meneliti pada hal pengaruh disiplin kerja motivasi dan kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktifitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktifitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensisecara parsial terhadap produktifitas kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik.

4. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi secara simultan terhadap Produktifitas Kerja Pegawai pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gresik

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menambah wawasan, pengetahuan dan juga dapat digunakan sebagai pembandingan untuk penelitian yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk referensi perpustakaan Universitas Gresik, serta sebagai bahan kejian bagi pembaca yang mengadakan penelitian dengan permasalahan yang merupakan lanjutan dari penelitian ini.

2. Bagi Organisasi Perangkat Daerah

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan memperoleh informasi dan bahan pertimbangan dalam pelaksanaan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan

3. Bagi Pegawai

Hasil penelitian bisa digunakan sebagai masukan dan pengembangan bagi Pegawai agar Pegawai bisa lebih disiplin dengan adanya motivasi dan pengembangan kompetensi Pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.