

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Efektivitas dan disiplin kerja yang telah dilakukan para Aparatur Sipil Negara (ASN) selama ini sudah berjalan cukup baik dan telah dilakukan dengan kesadaran diri serta rasa tanggung jawab namun masih kurang optimal. Hal ini dapat diamati dari pakaian kerjanya yang cukup rapi, penggunaan alat kantor yang sesuai dengan aturan. Namun masih terdapat penyimpangan yang dilakukan oleh sebagian pegawai, misalnya kurang tertibnya pegawai dalam menggunakan jam kerja serta masih seringnya pegawai bekerja ketika ada atasan atau pimpinan, dan bersantai-santai ketika atasan atau pimpinan tidak ada di tempat.

Untuk mewujudkan efektivitas kerja yang lebih baik tentu saja bukan usaha yang mudah, karena hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu tunjangan kinerja, kepemimpinan dan motivasi dan lain sebagainya. Menurut Gie dalam Damayanti Marsyam (2020:30) menjelaskan bahwa Efektivitas kerja adalah keseluruhan pelaksanaan aktifitas-aktifitas jasmaniah yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu. Yang perlu diperhatikan dalam efektivitas kerja adalah bagaimana kinerja pegawai dalam menjalankan semua tugasnya. Hal ini berarti bahwa pelaksanaan kerja yang dilakukan harus dapat memberi hasil optimal dari para pegawai dengan memanfaatkan potensi yang telah ada. Efektivitas kerja pegawai tersebut menunjukkan bagaimana tingkat kemampuan pegawai mencapai sasaran

yang telah ditentukan, semakin baik kinerja pegawai pada tujuan yang ingin dicapai semakin efektif pula kerja pegawai tersebut. Oleh karena itu perlu adanya faktor yang mendorong agar efektivitas kerja dapat tercapai, diantaranya yaitu kepemimpinan, tunjangan kinerja, dan motivasi kerja.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur utama sumber daya manusia aparatur negara mempunyai peranan yang cukup menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan bangsa. Sosok ASN yang mampu memainkan peranan tersebut merupakan ASN yang mempunyai kompetensi dan dedikasi, yang diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara. Mempunyai moral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Disiplin kerja adalah merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya, kualitas etos kerja dan disiplin kerja ASN secara umum masih tergolong rendah ini disebabkan masih banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para ASN. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan serta ketidakjelasan jalur karier yang ditempuh, namun pemerintahan terus berusaha melakukan reformasi birokrasi di tubuh ASN.

Setiap organisasi didirikan atau dibentuk untuk menerapkan efektivitas, karena eksistensi dan pertumbuhan organisasi yang bersangkutan dapat mengemban misi dan melaksanakan misi dan visinya dengan tingkat ketangguhan yang tinggi. Proses kerjasama sekelompok orang mencapai

tujuan diperlukan organisasi sebagai wadahnya, serta untuk menggerakkan kerjasama tersebut diperlukan sebuah manajemen.

Menurut Murti dalam Nelson (2020:30) Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan suatu keberhasilan kerja yang ditetapkan. Sedangkan menurut Siti Maysita dalam dalam Nelson (2020:30) Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan. Artinya adalah pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak, sangat tergantung pada penyelesaian tugas tersebut dengan bagaimana cara melaksanakannya, dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu. Dari pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah suatu penyelesaian pekerjaan untuk mencapai sasaran serta tepat pada waktu yang telah ditentukan.

Pembangunan nasional merupakan rangkaian daya dan upaya yang berkesinambungan dan meliputi seluruh aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang bertujuan untuk melaksanakan serta mewujudkan tujuan nasional yang tercantum dalam pembukaan UUD 1945. Pembangunan nasional mempunyai tujuan adalah untuk mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur serta merata, baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945. Dengan laju pertumbuhan tingkat yang lebih tinggi supaya tercapai tujuan pembangunan tersebut diperlukan beberapa hal sebagai unsur pendukungnya, salah satunya adalah tenaga kerja atau pegawai profesional yang merupakan aset dari instansi atau lembaga maupun suatu organisasi.

Dalam dunia kerja dewasa ini tenaga kerja, pegawai, maupun karyawan senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai atau karyawan suatu perusahaan, lembaga, instansi maupun organisasi tidak dapat melaksanakan aktivitasnya. Dengan pegawai atau karyawan yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sebaiknya kualitas hidup mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jenuh, dan mereka akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik di hadapan pimpinannya. Semakin berkembangnya usaha yang dijalani, lembaga, instansi atau organisasi diharapkan mampu terus meningkatkan usaha dan menciptakan produktivitas yang tinggi serta pegawai yang mampu berprestasi kerja secara optimal dalam bentuk peningkatan kinerja.

Disiplin menurut UU Kepegawaian No. 43 tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. Seorang pegawai negeri harus mematuhi undang-undang yang telah ditetapkan, baik dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Penafsiran pasal tersebut adalah bahwa pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan memerlukan pegawai negeri yang profesional, akuntabel, jujur dan adil melalui pelatihan berdasarkan prestasi kerja dan sistem orientasi karir pada prestasi kerja sistem yang baik.

Di dalam Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 memuat dalam rangka usaha mencapai tujuan nasional untuk mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang

menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata, menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dengan penuh kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Menurut Agustini dalam Muhammad Ali Nafiah Nasution (2019:4) menyatakan bahwa disiplin adalah sebagai suatu kondisi yang tercipta dan yang terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai ketaatan: Kepatuhan: Kesetiaan: Keteraturan dan Ketertiban. Lebih khusus lagi menurut Siagian dalam Muhammad Ali Nafiah Nasution (2019:4), mengatakan bahwa disiplin pegawai merupakan suatu bentuk penelitian yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara ikhlas berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Robbins dan Winardi dalam Dicky Pradana Santika (2021:3), Motivasi kerja didefinisikan sebagai kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia yang dapat dikembangkan oleh kekuatan luar, pada intinya berikhtisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kinerja pegawainya secara positif ataupun negatif sesuai dengan situasi dan kondisi orang yang bersangkutan .

Menurut Mangkunegara dalam Laras Ariska (2021:15) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Logahan dalam Monika Sarwinda (2020:16), Kinerja merupakan suatu landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi.

Keberhasilan organisasi dalam meningkatkan kinerjanya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bersangkutan dalam bekerja selama periode tertentu pada organisasi tersebut. Lebih lanjut, peranan sumber daya manusia terhadap kinerja instansi atau organisasi sangatlah penting. Keputusan-keputusan demi meningkatkan sumber daya manusia haruslah dapat pula meningkatkan efisiensi bahkan mampu memberikan peningkatan hasil organisasi serta berdampak pula pada peningkatan kepuasan masyarakat.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan sangat menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu perusahaan atau organisasi tergantung kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Tempat penelitian ini adalah Dinas Cipta Karya, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik Jl. dr. Wahidin SH No.247 Gresik.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Efektifitas, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, dapat diajukan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah efektivitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai ?
2. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai ?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai ?
4. Apakah efektivitas, disiplin, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai ?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah digunakan dengan tujuan dan maksud:

1. Agar penelitian ini terfokus dan terarah pada Pengaruh Efektivitas, Disiplin, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Penelitian ini membatasi pada pegawai dalam lingkungan Dinas Cipta Karya, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Gresik.
3. Variabel Independen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain, Efektifitas ( $X_1$ ), Disiplin ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) serta Variabel Dependen penelitian ini Kinerja ( $Y$ ).
4. Software yang digunakan untuk mengolah data dalam penelitian adalah SPSS 21.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh efektifitas terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh efektifitas, disiplin, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Setelah penelitian ini dilakukan, diharapkan dapat diambil manfaat yang berguna antara lain sebagai berikut:

a) Secara teori

Diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu sekaligus tambahan ilmu pengetahuan mengenai kinerja.

b) Secara praktis

1. Internal

Diharapkan peneliti dapat menambah wawasan dan pengalaman yang sebenarnya tentang peningkatan kinerja yang lebih baik.

2. Eksternal

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan tentang konsep kinerja yang lebih baik.