

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Manajemen kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dalam mengelolah, mengatur, dan memanfaatkan pegawai secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia di dalam organisasi perlu di kelolah secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama organisasi agar dapat berkembang secara produktif dan wajar .

Pentingnya peran sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi harus pula di imbangi dengan kemampuan yang di miliki sumber daya manusianya. Artinya kemampuan sumber daya manusia harus benar-benar teruji sehingga mampu mengerjakan semua pekerjaan yang di bebaskan kepadanya secara benar dan menghasilkan hasil yang sempurna, baik kuantitas maupun kualitasnya. Di samping itu, pekerjaan haruslah di motivasi secara terus-menerus agar tetap semangat untuk melakukan pekerjaannya .

Peranan sumber daya manusia yaitu pegawai sebagai sumber tenaga kerja dalam suatu unit organisasi sangat di butuhkan untuk menghasilkan produk yang berkualitas, baik berupa materi ataupun berupa jasa. Produktivitas pegawai tersebut, saat ini menjadi pusat perhatian dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja, akan lebih memberikan penekanan pada faktor utama antara lain adalah motivasi kerja pegawai.

Disiplin kerja harus di perhatikan oleh seluruh anggota organisasi agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi akan menjadi pedoman bagi pegawai, sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi

Lebih lanjut Prasetya, D., & Juniaarti, A. T. (2023) menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur

dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi di tempat kerja, jika mereka menggunakan peralatan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan oleh organisasi dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin kerja menjadi kunci terwujudnya tujuan organisasi dan pegawai yang bersangkutan. Dengan disiplin yang baik berarti pegawai sadar dan bersedia mengerjakan tugasnya dengan baik.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan pegawai yang bekerja di lingkungan pemerintahan dan merupakan pegawai pemerintah, di lingkungan kementerian maupun di pemerintah daerah, baik provinsi maupun kabupaten kota. Pegawai Negeri Sipil merupakan abdi negara yang menjalankan roda pemerintahan. Seluruh anggaran Pegawai Negeri Sipil terutama gaji dan tunjangan di bayar oleh negara, sehingga perlu di nilai. Sama seperti pegawai swasta, seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) perlu di nilai kinerjanya setiap periode.

Berdasarkan hasil riset awal pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara terhadap kinerja pegawai di nilai masih kurang maksimal, hal tersebut ditandai oleh menurunnya hasil kerja yang dicapai dari sebagian pegawai khususnya dalam mewujudkan target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Selain itu, motivasi kerja pegawai dinilai masih belum dapat termotivasi dengan baik, hal ini terlihat dari sebagian pegawai yang terkesan kurang semangat dalam bekerja dikarenakan perhatian atasan yang tidak maksimal terhadap hasil kinerja pegawai serta disiplin kerja pegawai masih rendah, masih ada sebagian pegawai yang kurang mentaati disiplin kerja, hal tersebut terlihat dengan masih adanya pegawai masuk dan pulang kerja tidak tepat pada waktunya, dan sebagian pegawai terkesan mengulur-ulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Dalam beberapa bulan terakhir, Dinas Perhubungan mengalami penurunan kinerja yang signifikan di beberapa unit kerjanya. Permasalahan tersebut secara khusus terfokus pada rendahnya tingkat kedisiplinan dan motivasi kerja para pegawai di tingkat operasional. Beberapa indikator penurunan kinerja antara lain melambatnya penyelesaian tugas, peningkatan

tingkat ketidakhadiran, dan rendahnya kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Salah satu penyebab utama penurunan kedisiplinan adalah kekurangan komunikasi internal yang efektif. Kurangnya pemahaman terhadap kebijakan dan tata tertib kerja baru yang diterapkan telah menyebabkan kebingungan di kalangan pegawai, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat kedisiplinan mereka. Selain itu, terdapat kurangnya pengawasan dan penegakan aturan, yang membuat beberapa pegawai cenderung mengabaikan tanggung jawab mereka.

Masalah motivasi kerja juga muncul karena kurangnya insentif dan penghargaan yang memotivasi pegawai. Sistem *reward* dan *punishment* yang tidak jelas dan tidak konsisten menyebabkan pegawai kehilangan dorongan untuk memberikan kinerja terbaik. Selain itu, kurangnya peluang pengembangan karir dan pelatihan tambahan juga menjadi faktor yang membuat pegawai kehilangan motivasi untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja mereka. Permasalahan ini kemudian memengaruhi pelayanan kepada masyarakat, yang pada gilirannya dapat merugikan citra Dinas Perhubungan.

Data tahun Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara 2022 tercatat tingkat presentase permasalahan kedisiplinan waktu jam masuk kantor pegawai meningkat sebesar 45%. Sejumlah pegawai di Dinas Perhubungan seringkali tidak mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan. Mereka datang terlambat, meninggalkan pekerjaan lebih awal, atau bahkan absen tanpa alasan yang jelas. Hal ini dapat menghambat produktivitas dan menyebabkan penurunan kualitas layanan kepada masyarakat.

Ketidakpatuhan terhadap tata tertib, dimana beberapa pegawai mungkin tidak mematuhi tata tertib yang telah ditetapkan dalam lingkungan kerja. Misalnya, mereka mungkin mengabaikan aturan pakaian, tidak menjaga kebersihan tempat kerja, atau bahkan menggunakan waktu kerja untuk kegiatan pribadi yang tidak berkaitan dengan pekerjaan. Kedisiplinan juga dapat terpengaruh oleh kurangnya penegakan aturan dan sanksi yang jelas. Jika pegawai tidak menyadari konsekuensi dari pelanggaran tata tertib atau aturan kerja, mereka mungkin cenderung mengabaikan kedisiplinan.

Pegawai yang kehilangan semangat kerja cenderung kurang produktif dan kurang berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Kurangnya motivasi ini bisa disebabkan oleh berbagai faktor, seperti kurangnya penghargaan, ketidakjelasan karir, atau kurangnya peluang pengembangan karyawan.

Urgenitas dari penelitian ini yakni untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menjadi sebuah kebutuhan yang sangat mendesak. Hal ini disebabkan oleh sejumlah permasalahan yang telah diidentifikasi dalam riset awal, yang memengaruhi kinerja dan motivasi pegawai. Pertama, adanya penurunan hasil kerja dari sebagian pegawai, khususnya dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh instansi, menandakan adanya masalah yang perlu diatasi. Hasil kerja yang kurang maksimal dapat berdampak pada efisiensi dan efektivitas layanan publik yang diberikan oleh dinas tersebut.

Selain itu, motivasi kerja yang rendah juga merupakan permasalahan serius. Pegawai yang tidak termotivasi dengan baik cenderung kurang semangat dalam menjalankan tugas mereka. Dalam konteks pelayanan publik, motivasi pegawai dapat sangat memengaruhi kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Ketidaksemangatan dalam bekerja dapat mengurangi produktivitas dan inovasi, yang pada gilirannya dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Kemudian, rendahnya disiplin kerja pegawai menjadi isu yang perlu diperhatikan. Kehadiran tepat waktu, ketaatan terhadap jadwal kerja, dan efisiensi waktu sangat penting dalam menjalankan tugas-tugas di instansi pemerintah. Ketidakpatuhan terhadap disiplin kerja dapat menciptakan ketidakstabilan dalam pelaksanaan program dan proyek, serta dapat merusak citra institusi.

Oleh karena itu, penelitian menjadi sangat penting untuk mengidentifikasi penyebab-penyebab permasalahan di atas, serta mencari solusi yang tepat. Dengan pemahaman yang lebih mendalam tentang akar masalah tersebut, instansi dapat mengembangkan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan motivasi pegawai. Penelitian juga dapat memberikan dasar yang kuat untuk mengimplementasikan perubahan kebijakan, program pelatihan, dan sistem pengawasan yang lebih baik.

Dengan demikian, meningkatkan kinerja pegawai PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara menjadi prioritas yang harus segera diwujudkan untuk meningkatkan pelayanan publik yang berkualitas dan efisien.

Berdasarkan pokok pemikiran di atas, penulis merasa tertarik untuk mengetahui dan membahas masalah tentang pentingnya motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga peneliti mengangkat topik judul penelitian **“Analisis Peran Motivasi dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara”**

1.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini berfokus pada menganalisis peran motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara. Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi variabel kunci yang akan dievaluasi terhadap produktivitas dan dedikasi pegawai, sedangkan disiplin kerja mencakup aspek ketaatan terhadap jadwal kerja dan efisiensi waktu. Penelitian bertujuan untuk mendalami hubungan antara motivasi dan disiplin kerja dengan kinerja PNS, sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka di lingkungan dinas tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan untuk pengembangan kebijakan dan program pelatihan yang bertujuan meningkatkan kinerja PNS, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap efektivitas dan efisiensi pelayanan publik yang disediakan oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari terjadinya pengembangan pola pikir yang tidak memiliki hubungan dengan judul serta tidak meluasnya penulisan dan pembahasan Penelitian ini, mengingat keterbatasan waktu, tenaga, referensi penulis, maka penulis membatasi permasalahan. Penelitian ini akan berfokus pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

Batasan masalah mencakup analisis dampak motivasi kerja yang rendah dan rendahnya disiplin kerja terhadap pencapaian target kerja yang telah ditentukan oleh instansi. Selain itu, penelitian juga akan memeriksa apakah kurangnya motivasi dan disiplin kerja berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan demikian, penelitian ini akan memfokuskan pada interaksi antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja PNS di Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara untuk memberikan wawasan yang mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dalam konteks instansi pemerintah tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan batasan masalah maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara?
2. Bagaimana peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara?
3. Bagaimana strategi peningkatan peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti menguraikan beberapa tujuan pada penelitian ini :

1. Untuk menganalisis peran motivasi dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk menganalisis peran disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.
3. Untuk mengetahui strategi peningkatan peran motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kabupaten Nias Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Bertitik tolak dari tujuan penelitian yang ingin dicapai, penelitian ini diharapkan juga memberikan manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini kepada pihak :

1. Peneliti

a. Manfaat Teoritis

Peneliti akan mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai dalam konteks administrasi publik. Penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan akademis peneliti dan memperluas kontribusinya dalam bidang ilmu administrasi publik.

b. Manfaat Praktis

Peneliti akan memperoleh keterampilan penelitian yang berharga dalam mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan data empiris. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi landasan untuk pengembangan karier di sektor penelitian atau manajemen sumber daya manusia.

2. Pemerintah Dinas Kabupaten Nias Utara

a. Manfaat Teoritis

Dinas Perhubungan akan mendapatkan wawasan lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Ini dapat digunakan sebagai dasar untuk pengembangan kebijakan yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan.

b. Manfaat Praktis

Dinas Perhubungan dapat menerapkan temuan penelitian ini untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja pegawai, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi operasional, serta memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

3. Akademisi dan Universitas Nias

a. Manfaat Teoritis

Universitas Nias akan mendukung kontribusi peneliti dalam menghasilkan pengetahuan yang dapat memperkaya ilmu

administrasi publik. Ini dapat meningkatkan reputasi universitas dalam bidang penelitian.

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat menjadi contoh bagaimana universitas mendukung penelitian yang relevan dengan kebutuhan daerah setempat. Hasil penelitian juga dapat digunakan sebagai sumber pembelajaran di lingkungan akademis, memberikan peluang untuk pertukaran pengetahuan antara mahasiswa dan dosen.

4. Peneliti lanjutan

a. Manfaat Teoritis

Peneliti lanjutan akan memiliki landasan yang kuat untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut dalam bidang motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Mereka dapat membangun penelitian baru berdasarkan temuan yang ditemukan dalam penelitian ini.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan yang mencari solusi praktis dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Hal ini juga dapat memperkaya literatur dan pemahaman terkait dengan administrasi publik.