

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini semakin dipahami oleh sebagian besar pihak bahwa dalam melaksanakan tujuan suatu organisasi, manusia merupakan faktor terpenting. Dikarenakan sumber daya manusia merupakan faktor yang terpenting maka menjaga hubungan yang berkesinambungan dan harmonis dengan pegawai di setiap organisasi sangatlah penting. Pertimbangan penting dalam menjaga hubungan ini adalah motivasi dan kepuasan kerja, manajemen stres, konseling, tindakan disiplin, sistem komunikasi, komitmen organisasional, perubahan dan pengembangan organisasi, dan kualitas hidup pegawai. (Siagian, 2015: 283).

Semua organisasi pemerintah harus mengoptimalkan sumber daya manusia dan praktik pengelolaan sumber daya manusia. Perolehan sumber daya manusia tidak lepas dari unsur pegawai yang harus berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan lembaga publik. Karena pegawai adalah aset yang tak ternilai dalam organisasi pemerintah maka dari itu mereka harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi dan partisipasi dalam melakukan kinerja yang optimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Gibson, et all dalam Saputri & Andayani (2018: 308) Dikatakan bahwa kinerja suatu organisasi pemerintah tergantung pada kinerja pegawainya, dengan kata lain kinerja pegawainya memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Hal yang telah dijelaskan oleh Gibson dapat dimaknai bahwa tindakan anggota suatu organisasi, baik secara individu maupun kelompok, dapat mengerahkan atau mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan

aspek penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi karena dapat berdampak pada pencapaian dan kemajuan tujuan organisasi agar dapat bertahan dari perubahan atau persaingan global yang sering terjadi.

Pengembangan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam peningkatan kinerja bagi suatu organisasi agar dapat tercapainya tujuan organisasi. Dengan penyelenggaraan sumber daya manusia yang baik maka akan memberikan hasil yang positif bagi organisasi. Namun sebaliknya apabila pengelolaan sumber daya manusia tidak dilakukan dengan baik akan menimbulkan ketidakefisienan kegiatan yang pada akhirnya dapat menyebabkan kerugian didalam organisasi.

Kualitas sumber daya manusia sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi. Sumber daya manusia yang bermutu memiliki unsur fisik yang prima dan mental psikologis yang baik, intelegensia, attitude dan behavior yang tinggi dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Sumber daya manusia turut andil dalam peranan seluruh kegiatan operasional sejak perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. selain itu diketahui bahwa dalam sumber daya manusia didalam organisasi berkaitan dengan strategi organisasi secara menyeluruh (Damayanti & Fitria, 2018: 91)

Upaya dalam peningkatan kinerja pegawai di Instansi pemerintah dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kinerja yang kondusif, pendidikan dan pelatihan untuk melatih kedisiplinan pegawai, serta komitmen organisasional. Pemberian motivasi pada dasarnya merupakan hak para pegawai

dan kewajiban dari pihak perusahaan untuk mendukung kontribusi pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang ditentukannya (Rini et al., 2018: 1)

Mengingat bahwa pegawai dalam organisasi sangat penting, maka pegawai perlu mendapatkan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan. Pegawai yang kurang diperhatikan oleh organisasi dapat menyebabkan tidak adanya motivasi pada pegawai tersebut. Tidak adanya motivasi pada pegawai tersebut sering ditimbulkan dalam bentuk sering tidak masuk kantor, rendahnya komitmen dan motivasi rendah, cepat lelah, kurangnya kedisiplinan, dan cepat bosan (Kurniasari, 2018: 32).

Salah satu hal yang perlu menjadi perhatian utama organisasi adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan cara untuk memanfaatkan atau memperkerjakan pegawai yang memberi manfaat kepada organisasi. Dengan adanya motivasi dimaksudkan pemberian daya dan upaya, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi mengakibatkan daya kerja pegawai tersebut semakin meningkat sebaliknya apabila motivasi rendah maka tidak adanya semangat kerja, mudah menyerah, dan kesulitan menyelesaikan pekerjaannya (Syarifuddin et al., 2019: 108).

Seorang pegawai yang termotivasi akan sekuat tenaga bekerja keras melakukan pekerjaannya dengan baik untuk keberhasilan organisasi. Oleh karena itu menjaga motivasi pegawai sangatlah penting karena motor penegak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai motivasi dalam dirinya sendiri untuk melakukan hal tersebut.

Selain itu menurut Mangkunegara dalam Rismawati & Mattalata (2018: 3) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor kemampuan secara psikologis kemampuan pegawai yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan realita (pendidikan) dan faktor motivasi yang terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja

Terdapat beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain motivasi yakni salah satunya adalah disiplin kerja. Menurut Soetrisno (2017: 87) Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas kinerja para pegawai. Menurut Hulu (2021: 333)

Tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi non formal atau keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran sehingga timbul kewajiban dan hak yang harus ditaati serta dihormati oleh tiap anggota kelompok atau organisasi tersebut sehingga kinerja pegawai juga meningkat.

Menurut Hasibuan dalam Mahmud (2019: 42) Disiplin kerja pegawai juga sangat penting, karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh komitmen organisasional dan adanya motivasi yang tinggi oleh pegawai. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, seorang pegawai selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja atau kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Ini berarti disiplin memegang peranan penting dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Selain disiplin kerja, dalam peningkatan kinerja pegawai juga perlu adanya komitmen organisasional yang perlu ditingkatkan agar dapat mengoptimalkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menangani hambatan potensial yang akan dihadapi salah satunya adalah masih banyak pegawai yang kurang memiliki kemampuan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Agar dapat menghasilkan program kinerja yang produktif diperlukan suatu pandangan yang luas yang menempatkan unsur manusia sebagai titik sentralnya yaitu dukungan dan komitmen terhadap upaya-upaya tersebut secara konsisten (Prihantoro, 2015: 2).

Menurut Soekidjan dalam Safitri (2017: 3529) komitmen yang kuat terhadap organisasi terbukti dapat meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi absensi dan meningkatkan kinerja. Sebagai sesuatu yang berhubungan positif dengan kinerja, komitmen yang merupakan suatu sikap dan perilaku yang dapat dipandang sebagai penggerak seseorang dalam bekerja adalah saling terkait erat. Adanya komitmen dapat menjadi suatu dorongan seseorang untuk bekerja lebih baik.

Menurut Zahroh & Sudibya (2016: 151) Komitmen juga merupakan suatu konsistensi wujud keterkaitan seseorang terhadap suatu hal, spirit karier, keluarga, lingkungan, dan sebagainya. Komitmen dalam organisasi dibangun atas dasar kepercayaan individu atas nilai-nilai organisasi, kerelaan individu dalam membantu perwujudan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belongin*) baik individu terhadap organisasi. Dalam suatu organisasi juga terdapat kepercayaan bahwa komitmen organisasi akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai (Yusuf, R. M. & Syarif, 2018a: 181).

Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan dimana pegawai memihak dan peduli terhadap organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotannya dalam organisasi itu. Bentuk keterpihakannya dan kepedulian pegawai tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara, seperti terlibat dalam kegiatan organisasi, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan meninggalkan lingkungan kerja (Muhammadin et al., 2021: 41).

Motivasi kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasional sangat berkaitan langsung dengan hasil kinerja pegawai itu sendiri. Komitmen pegawai akan meningkat apabila organisasi selalu memberikan motivasi kepada pegawainya (Prihantoro, 2015: 5). Motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional dirasakan oleh pegawai dapat menurunkan dan menaikkan kinerja pegawai instansi itu sendiri. Pegawai akan bekerja dengan senang hati tanpa adanya paksaan akan memberikan hasil yang baik maka akan timbul hasil kinerja yang baik pula. Motivasi dan disiplin kerja pada pegawai akan memberikan dampak positif pada hasil pekerjaannya dan akan memberikan hasil yang optimal pada perusahaan (Rahmat et al., 2020: 3).

Menurut Yuaningsih (2017: 101) Komitmen merupakan integritas disiplin dalam diri seseorang dan konsisten dengan apa yang sudah disepakati dalam kehidupannya baik dalam lingkungan sosial, organisasi, dan lingkungan keluarga. Beberapa faktor tersebut cukup berpengaruh terhadap perkembangan suatu organisasi sektor publik yang bertujuan untuk melayani masyarakat.

Menurut Nordiawan dalam Hartajunika et al. (2015: 2) Organisasi sektor publik merupakan bagian dari sistem perekonomian negara yang bertujuan untuk melayani kepentingan publik guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Institusi pemerintahan, partai politik, sekolah, rumah sakit merupakan organisasi sektor publik. Pelayanan terhadap masyarakat menjadi fokus utama organisasi sektor publik.

Berdasarkan Undang-Undang No. 25 Tahun 2009 Penyelenggaraan pelayanan publik merupakan upaya Negara untuk memenuhi kebutuhan dasar dan hak-hak sipil setiap warga Negara atas, barang, jasa, dan pelayanan administrasi yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Undang-undang Dasar 1945 mengamatkan kepada Negara untuk memenuhi kebutuhan dasar setiap warga Negara demi kesejahteraannya, sehingga efektivitas suatu sistem pemerintahan sangat ditentukan oleh baik buruknya penyelenggaraan pelayanan publik. Dalam Pembukaan Undang-Undang 1945 secara tegas menyatakan salah satu tujuan didirikan Negara Republik Indonesia adalah untuk memajukan kesejahteraan publik dan mencerdaskan kehidupan berbangsa dan bernegara.

Berdasarkan Keputusan Meteri Pendayagunaan Aparatur Negara tahun 2003 Hakikat pelayanan publik adalah pemberian pelayanan prima kepada masyarakat yang merupakan perwujudan kewajiban aparatur pemerintah sebagai abdi masyarakat. Karena itu pengembangan kinerja pelayanan publik senantiasa menyangkut tiga unsur pokok pelayanan publik, yakni: unsur kelembagaan penyelenggara pelayanan, proses pelayanannya serta sumber daya manusia pemberi layanan. Dalam hubungan ini maka perlu adanya upaya peningkatan kinerja pelayanan publik yang senantiasa berkenaan dengan pengembangan tiga unsur tersebut (Purwanto et al., 2016: 13)

Salah satu organisasi publik yang melayani masyarakat adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Disperka) Kabupaten Mojokerto. Berdasarkan Undang-undang No. 43 Tahun 2007 tentang perpustakaan bahwa perpustakaan umum adalah perpustakaan yang diperuntukan bagi masyarakat luas sebagai sarana pembelajaran sepanjang hayat tanpa membedakan umur, jenis kelamin, suku, ras, agama, dan status sosial ekonomi.

Menurut Lasa Hs. dalam Ernawati (2016: 45) yakni perpustakaan adalah organisasi yang terus berkembang dalam terus melayani masyarakat di bidang pengolahan, pelestarian, penyajian dan penyebarluasan informasi. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa perpustakaan harus terus dikembangkan dan didayagunakan agar dapat senantiasa menjalankan perannya untuk menumbuhkan minat dan budaya baca pada masyarakat yang pada akhirnya diharapkan adanya peningkatan kapasitas masyarakat yang bermuara pada kesejahteraan melalui kegiatan pelibatan masyarakat di perpustakaan.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Disperka) Kabupaten Mojokerto merupakan salah satu perpustakaan daerah yang berada di Jl. Nasional No.190, Jabon, Gayaman, Kec. Mojoanyar, Kota Mojokerto, Jawa Timur 61364. Perpustakaan Kab. Mojokerto sebagai sarana penunjang peningkatan pendidikan dan pengetahuan dalam pengembangan sumber daya manusia di Kabupaten Mojokerto. Keberadaan perpustakaan ini diharapkan nantinya dapat mewujudkan visi pemerintah Kabupaten Mojokerto yaitu "Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Mojokerto yang Mandiri, Sejahtera, dan Bermartabat Melalui Penguatan dan Pengembangan Basis Perekonomian, Pendidikan, serta Kesehatan".

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan (Disperka) Kabupaten Mojokerto, ditemukan beberapa permasalahan dalam pemanfaatan kegiatan di perpustakaan. Pada penyelenggaraan perpustakaan banyak ditemukan kendala pemanfaatan perpustakaan. Hal ini terlihat dari bahwa masih belum maksimalnya pemanfaatan bahan pustaka secara baik dan efisien, menemukan koleksi yang diperlukan secara cepat dan tepat, dan pemanfaatan perpustakaan yang lain. Kendala lain yang ditemukan adalah kurangnya optimalnya staf perpustakaan dalam

memberikan sumber informasi yang dibutuhkan pengguna. Sehingga banyak pengguna sering mengalami kesulitan dalam memanfaatkan perpustakaan, baik dari koleksi, fasilitas sarana prasarana.

Selain itu berdasarkan data yang didapat dari Laporan Kinerja Instansi pemerintah (LKjIP) Tahun 2020 menunjukkan bahwa masih belum maksimalnya pencapaian kinerja yang ada dapat dilihat berdasarkan program kerja yang telah tercapai sebagai berikut:

Tabel 1.1.

Pengukuran Capaian Kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mojokerto Tahun 2020

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Target	Realisasi	% Capaian	Keterangan
1	Meningkatnya Kualitas Layanan Perpustakaan dan Kearsipan	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) Layanan Perpustakaan dan Kearsipan	75%	88,36	117,8 %	Terpenuhi
2	Meningkatnya Kualitas Layanan Kearsipan	Persentase Perangkat Daerah yang menerapkan tata kelola kearsipan secara baik dan benar	20%	20%	100%	Terpenuhi
3	Meningkatnya Sistem Kearsipan	Peraturan Tata Kelola Kearsipan Pemda yang telah Ditetapkan	10 Peraturan	7 Urusan	70%	Belum Terpenuhi
4	Meningkatnya Pelayanan Perpustakaan	Indeks Minat Baca	30%	27,26%	90,86 %	Belum Terpenuhi

Sumber : Laporan Kinerja Instansi pemerintah (LKjIP) Tahun 2020

Tabel 1.1. Menunjukkan Capaian Kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mojokerto Tahun 2020. Data tersebut diambil berdasarkan Laporan Kinerja Instansi pemerintah (LKjIP) Tahun 2020. Dari tabel tersebut diambil kesimpulan bahwa sasaran 3 dan 4 tidak terpenuhi atau terealisasi. Maka dari itu perlu diadakan penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Daulay et al. (2019) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, tanggung jawab kerja dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hayati et al. (2020) bahwa variabel Komitmen organisasi & motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Harahap & Tirtayasa (2020) menunjukkan bahwa variabel motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kristiati et al. (2021) yang menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pudjiati & Yusuf (2021) menunjukkan bahwa Lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini akan mengkaji bagaimana pengaruh motivasi, disiplin, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai. Bagi organisasi yang memberikan pelayanan kepada publik, kinerja pegawai itu dapat dilihat dari bagaimana organisasi tersebut dalam memberikan pelayanan kepada publik seperti Dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan alasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai di Dinas perpustakaan dan kearsipan Kabupaten Mojokerto untuk melakukan suatu daya dan upaya agar pegawai tetap melayani masyarakat secara optimal dan menjadi organisasi fungsional yang dapat bekerja maksimal seperti sekarang ini. Dengan pernyataan diatas penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi Sektor Publik (Studi pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mojokerto)”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas maka permasalahan ada dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mojokerto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk menguji secara empiris apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan & Kearsipan Kabupaten Mojokerto

2. Untuk menguji secara empiris apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan & Kearsipan Kabupaten Mojokerto
3. Untuk menguji secara empiris apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan & Kearsipan Kabupaten Mojokerto

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Bagi Instansi dan praktisi

Sebagai bahan evaluasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja terhadap kebijakan-kebijakan instansi yang bersangkutan terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional pegawai

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai referensi dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan topik tentang motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen organisasional.

c. Bagi Peneliti

Sebagai sarana untuk menerapkan dan mengaplikasikan teori-teori yang telah diperoleh selama masa studi serta dapat menambah wawasan, pengalaman, dan meningkatkan kematangan berpikir dalam mengambil keputusan.