

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia jadi aspek bernilai dalam mengatur maju ataupun mundurnya suatu organisasi. Tiap organisasi menginginkan serta berupaya buat memperoleh sumber energi manusia yang dapat mewujudkan serta menggapai tujuan organisasi tersebut (Pertiwi, 2021). Menurut Ardana, Mujiati, & Sriathi (2012) Sumber daya manusia merupakan harta yang berharga serta bernilai untuk organisasi, sebab keberhasilan ataupun tidaknya dalam jalannya organisasi ditentukan oleh faktor manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia wajib mencermati fungsi- fungsi manajemen sumber daya manusia semacam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, ketertiban serta pemberhentian. Guna manajemen sumber daya manusia tersebut menghasilkan ketertiban serta motivasi yang nantinya menciptakan kinerja pegawai yang baik.

Salah satunya sumber daya yang penting adalah informasi. Adapun definisi informasi menurut beberapa para ahli : Menurut (Anggraeni, Elisabet Yunaeti, 2017) menjelaskan bahwa “informasi adalah sekumpulan data atau fakta yang diorganisasi atau diolah dengan cara tertentu sehingga mempunyai arti bagi penerima”. Ini berarti kalau aliran darah mengalami gangguan, maka organisasi tersebut akan terhalang untuk mencapai pada tujuannya. Keteraturan adalah ciri utama organisasi untuk dapat berjalan pada porosnya dan juga disiplin adalah

salah satu petunjuk untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama dalam kedisiplinan adalah untuk membiasakan didalam suatu pekerjaan tetap hati-hati supaya tidak terlelai dan fokus pada tujuan.

Pengaruh teknologi informasi pada beberapa negara telah memberikan dampak tersendiri untuk mengelola suatu organisasi dan penerapan pada birokrasi. Perkembangan teknologi informasi telah merubah cara pandang pemerintah dalam menyelenggarakan fungsi-fungsinya untuk memberi peluang memperbaiki efisiensi organisasi operasional kinerjanya agar dapat meningkatkan efisiensi dalam pelayanan publik. Teknologi informasi yang berbasis komputerisasi saat ini yang bisa untuk menyederhanakan pekerjaan dalam menganalisis data yang luas dan dapat memudahkan dalam membuat manajemen sumber daya aparatur.

Definisi pegawai menurut (Tristiadi, 2017) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/ tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat perlu ditingkatkan pengabdianya kepada masyarakat. Pembangunan aparatur negara ditujukan untuk menciptakan aparatur yang efisien, efektif, bersih, kuat, dan berwibawa serta mampu melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya dengan dilandasi jiwa, semangat, dan sikap pengabdian. Dalam hal ini kemampuan

aparatur negara merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan pembangunan perlu ditingkatkan mutu, kemampuan dan kesejahteraan, organisasi dan tata kerja, koordinasi, penyediaan sarana dan prasarana.

Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil, kompetensi merupakan *skill* dan karakter yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil, berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya. Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur utama sumber daya manusia aparatur negara yang mempunyai peranan menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. PNS yang mampu memainkan peranan tersebut adalah PNS yang berkompoten diindikasikan dari sikap disiplin yang tinggi, kinerja yang baik serta sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Pegawai negeri bukan hanya unsur aparat negara tetapi merupakan abdi negara dan abdi masyarakat yang hidup dan bekerja untuk kepentingan masyarakat, oleh karena itu dalam pelaksanaan pembinaan pegawai negeri bukan hanya dilihat dan diperlakukan sebagai aparatur negara, tetapi juga dilihat dan diperlakukan sebagai warga negara. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah sangat penting dan menentukan berhasil atau tidaknya misi dari pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita nasional.

Menurut (Indrawan, 2017) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri adalah suatu landasan hukum untuk menjamin pegawai negeri dan di jadikan dasar untuk mengatur penyusunan aparatur negara yang baik dan benar. Tujuan dari pemerintah mengeluarkan peraturan ini adalah untuk menjamin tata tertib dan kelancaran tugas Pegawai Negeri Sipil, sehingga dalam bertugas dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintahan dapat berjalan semestinya. Pegawai Negeri Sipil sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu sedia menjalankan tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya dengan baik, tetapi sering terjadi didalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai dalam bekerja.

Menurut (Hasibuan, 2016) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Disiplin kerja sangat diperlukan oleh seluruh instansi atau organisasi, disiplin dapat menciptakan suasana kerja yang tertib dan berjalan sesuai dengan aturan instansi atau organisasi yang bersangkutan. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang kompleks, hal ini tidak dapat dipisahkan dengan hukuman dan aturan instansi atau organisasi tetapi disiplin butuh kesadaran dan ketaatan kedua pihak baik pihak instansi ataupun pegawai itu sendiri.

Menurut (Kadarisman, 2016), tunjangan merupakan tambahan penghasilan yang diberikan organisasi kepada pegawainya. Biasanya pembayaran tunjangan disatukan dalam daftar pembayaran gaji pegawai setiap bulannya. Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 10 Tahun 2017, tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pada capaian kinerja pegawai yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi.

(Yohanes, 2013) mengungkapkan TPP sebagai sarana memotivasi para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji yang telah ditentukan. Pemberian TPP kepada pegawai dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka. Istilah TPP pada umumnya digunakan untuk menggambarkan pembayaran tambahan pegawai yang dikaitkan secara langsung dengan standar kinerja pegawai negeri sipil yang ditetapkan pemerintah. TPP dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. TPP merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Tambahan Penghasilan ditentukan dari indeks kedisiplinan, tambahan Penghasilan kepada Pegawai Negeri Sipil sendiri pada lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang diatur dalam Peraturan Bupati No. 48 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kinerja pegawai tidak terlepas dari disiplin pegawai itu sendiri, dimana dengan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara disiplinlah kinerja pegawai akan tercapai seperti yang diharapkan. Ketika tidak disiplin dalam suatu pekerjaan maka akan menghambat pekerjaan lain (Ramdani et al., 2021). Salah satu motivasi yang diberikan kepada pegawai negeri sipil adalah dengan memberikan insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan keluarga mereka.

Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai didefinisikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Moehariono, 2012) kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Pemberian tambahan dan peningkatan disiplin melalui pemberian *reward* diharapkan berpengaruh positif terhadap kinerja aparatur yang secara tidak langsung meningkatkan kinerja dinas. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan

potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Kinerja dapat diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut memiliki kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan- tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa adanya tujuan serta target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya (Kristiyanti, 2012).

Kecamatan Lumajang sebagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pemerintah Kabupaten Lumajang terdapat 56 PNS (Sumber : data sub. Bagian Kepegawaian Kecamatan Lumajang) yang membawahi 7 kelurahan di Kecamatan Lumajang yaitu Kelurahan Kepuharjo, Kelurahan Tompokersan, Kelurahan Rogotrunan, Kelurahan Jogoyudan, Kelurahan Ditotrunan, Kelurahan Jogotrunan. Kecamatan Lumajang yang bertugas dalam bidang perencanaan pembangunan, berkewajiban menyusun rencana strategis.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan berjudul “Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lumajang”.

1.2 Batasan Masalah

Agar penelitian dapat dilakukan lebih fokus pada pokok pembahasan maka diperlukan adanya pembatasan masalah sebagai berikut :

- a. Penelitian khusus di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Topik penelitian yang dibahas tentang disiplin, tambahan penghasilan pegawai dan, kinerja pegawai negeri sipil.
- c. Penelitian dilakukan terhadap pegawai negeri sipil di Kecamatan Lumajang.

1.3 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lumajang?
- b. Apakah variabel TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lumajang?
- c. Apakah variabel disiplin kerja dan TPP berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lumajang?

1.4 Tujuan Penelitian

Dengan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lumajang secara signifikan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh TPP terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lumajang secara signifikan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan TPP secara simultan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kecamatan Lumajang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini diharapkan agar dapat digunakan untuk meningkatkan kedisiplinan kinerja PNS sebagai bahan informasi bagi penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan disiplin kinerja PNS sehingga dapat diketahui apakah penelitian ini mendukung atau tidaknya penelitian sebelumnya.

- b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti, sebagai syarat memperoleh gelar Sarjana Manajemen dan tambahan informasi pengetahuan tentang sistem informasi presensi pemerintah Kabupaten Lumajang yang digunakan pada mandiri *handphone* setiap PNS dalam konteks manajemen kepegawaian khususnya di OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kecamatan Lumajang.
- 2) Bagi Kecamatan Lumajang sebagai masukan dalam rangka pengoperasian aplikasi sistem informasi presensi pemerintah untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja PNS yang lengkap dan akurat di lingkungan pemerintah Kecamatan Lumajang.
- 3) Bagi Masyarakat, dapat menjadi sumber informasi yang digunakan sebagai bahan perbandingan dan pedoman untuk kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis.