

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana Dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan dan mengevaluasi undang undang dan hukum pada suatu daerah atau wilayah tertentu. Dan pegawai negeri sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam perorganisasi pemerintah, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawasan dalam pembangunan bangsa. Pegawai negeri sipil tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, instansi pemerintahan dari pusat sampai pelosok tanah air dan tulang punggung pembangunan nasional, dengan adanya tuntutan otonomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan. Tujuan reformasi birokrasi agar mewujudkan tata kelola pemerintahan yang professional, amanah, dan tepat arah (*good governance*) serta membangun kepercayaan publik melalui peningkatan pelayanan publik.

Maka untuk mencapai pemerintah yang baik (*good governance*) diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap

organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Falsafah manajemen sumber daya manusia dan program sumber daya harus dimasukkan sebagai sasaran rencana strategis dari organisasi dan tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat.

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya dan manusia. Sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Falsafah manajemen sumber daya manusia harus dimasukkan sebagai sasaran rencana strategis dari perusahaan.

Hal ini didukung dari pendapat Suwatno (2011) bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional di bidang pekerjaan yang ditangani.

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu bagi suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai. Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendayagunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal, sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Peraturan pemerintah Republik Indonesia nomor 30 tahun 2019 menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja sasaran kinerja pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai yang harus dicapai setiap tahun. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dimana indikator kinerja individu adalah ukuran keberhasilan kerja yang dicapai oleh setiap pegawai sedangkan target adalah jumlah hasil kerja yang akan dicapai dari setiap pelaksanaan tugas jabatan.

PP 30 tahun 2019 memberi kebebasan untuk menggunakan pengukuran kinerja setiap bulan, triwulan, semesteran atau tahunan. Prinsipnya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi. Penilaian kinerja pegawai bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai yang didasarkan pada sistem prestasi kerja dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat

individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku pegawai.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Siulak mengenai kinerja pegawai yaitu kinerja pegawai kurang maksimal karena kinerja dalam tim yang kurang baik. Hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya semangat dan kekompakan dalam tim.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci yaitu menurut Afandi (2021) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian, dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja. Menurut Kasmir (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2017) yaitu : motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja, pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi dan kesempatan berprestasi.

Menurut Hasibuan (2016) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan-kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Siulak adalah masih tingginya tingkat keterlabatan pegawai, masih banyaknya pegawai yang absen dalam bekerja dan sering ditemuinya pegawai yang berkeliaran saat jam kerja.

Menurut foster (2015) pengalaman kerja adalah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel tingkat masa kerja pegawai sebagai berikut:

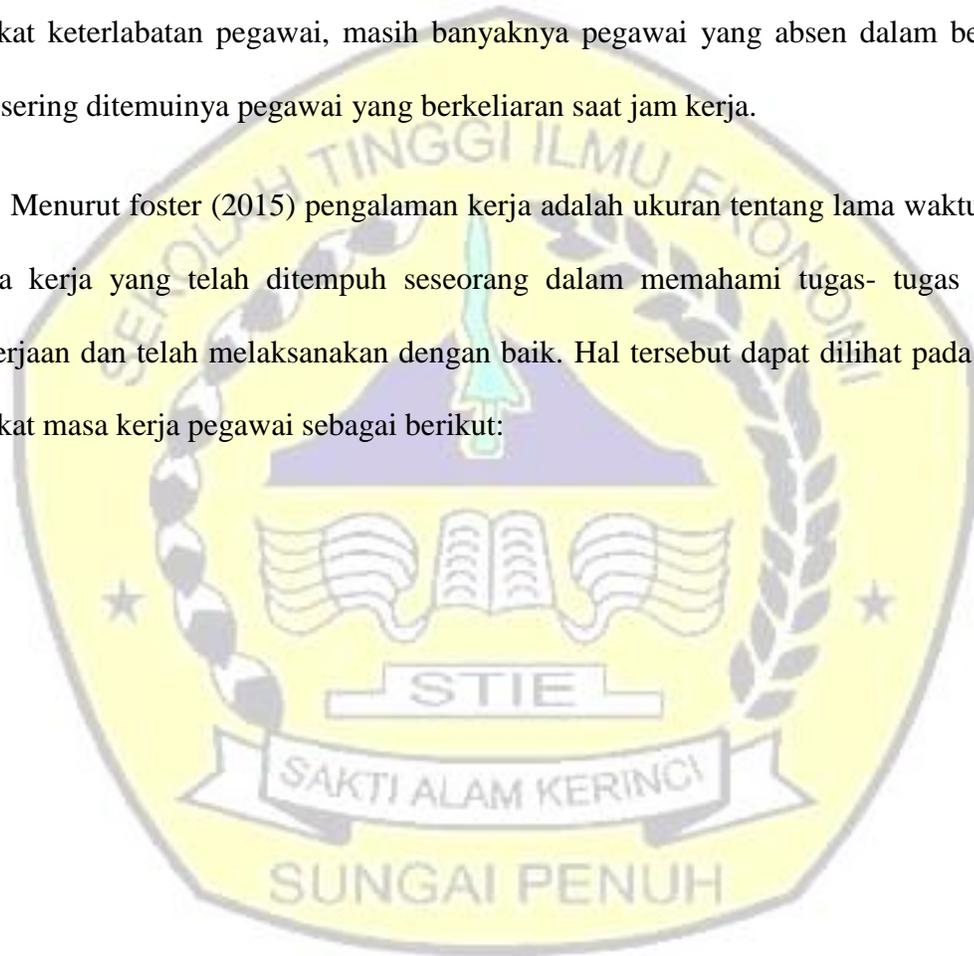


Table 1.1
Tingkat masa kerja pegawai pada
kantor camat siulak kabupaten kerinci

no	Nama/nip	Masa kerja	
		tahun	Bulan
1	<u>H KHAIDIR,S.Pd</u> 196506151986011001	33	5
2	<u>IRPELITA,S.Pd</u> 196808081993032011	27	9
3	<u>PISMA ERWITA,S.E</u> 198005092010012010	16	0
4	<u>NELI ELVIA,S.E.,MM</u> 197907272010012017	16	3
5	<u>TANTI TRIYANI,S.E</u> 197910042008042001	17	10
6	<u>ELIRUSBANUR</u> 19671010992032007	26	10
7	<u>ETRIADI,S.Pd</u> 197508192009011004	9	4
8	<u>SYAFRI,S.E</u> 196709032007011004	16	5
9	<u>LINDA ANDRIANI,S.E</u> 198008272009022003	16	7
10	<u>APIN TITA UDPA</u> 198508242014082002	9	0
11	<u>SIDES</u> 196408252007011011	16	4
12	<u>SUSI HERLINA,S.Sos</u> 107707072006042024	7	9
13	<u>RANDELIS,A.Md</u> 196706011990031010	8	2
14	<u>YETI EDMAWATI</u> 196701182007011016	15	9
15	<u>AGUSTAR ADINI</u> 197308032009061002	9	10
16	<u>MIRA NOVIA,A.Md</u> 1975022072000032002	20	6
17	<u>ANEPRISAL</u> 197705162010012010	11	4

18	<u>ISWADI ADHARA,S.Sos</u> 197501052002121003	21	0
19	<u>YONI,S.Ag</u> 197703012010012005	10	5
20	<u>SANTI SANDRA,A.Md</u> 197805052010012019	10	0
21	<u>PAHRUDIN</u> 196807012009061002	11	7
22	<u>DESMILIA,S.Sos</u> 197912312005022002	17	0
23	<u>NETI EFRIDA</u> 198908092012011006	11	0
24	<u>PUSPA DEWI</u> 197108252009061002	12	3
25	<u>MULIADI,S.E</u> 197105101993031003	28	0
26	<u>WILMIADI,S.Ap</u> 197801212010011007	13	1
27	<u>HELGA CANDRA</u> <u>ALPIAN,A.Md</u> 196812252009061002	10	2
28	<u>DONI EFENDI,A.Md</u> 196612241991021002	28	7
29	<u>SILPANA AMALNA,S.E</u> 197509192011012001	20	7
30	<u>RESI ELPINA,S.E</u> 196510221999031002	24	3

Berdasarkan tingkat masa kerja pada pegawai kantor camat siulak kabupaten kerinci dapat di lihat bagaimana tingkat pengalaman kerja pegawai.dari data di atas jumlah pegawai kantor camat siulak kabupaten kerinci 30 orang dengan masa kerjanya lebih \geq 15 tahun sebanyak 17 orang dan masa kerjanya lebih \leq 15 tahun sebanyak 13 orang. Berdasarkan data diatas menunjukkan pengalaman kerja pegawai adalah 17 orang dengan rata- rata 57% sehinga ada tingkat pengalaman kerja pegawai yang masih belum memenuhi standar adalah 14 orang atau dengan rata-rata 43%

dalam periode satu tahun hal ini menunjukkan adanya indikasi masalah yang terjadi didalam kantor khususnya pengalaman kerja.

Dari fenomena yang terjadi pada kantor camat siulak yaitu bahwa tingkat pengalaman kerja pada kantor camat siulak kabupaten kerinci sangat diperlukan pada kantor tersebut dimana adanya pegawai yang belum berpengalaman pada bidang instansinya, karena masih adanya pegawai yang belum berpengalaman dalam mengoperasikan alat alat yang membantu pada pekerjaan, seperti masih ada pegawai yang kwalahan atau kurang paham dalam mengoperasikan computer untuk kegiatan pekerjaan di instansi, sehingga dalam bentuk pelayanan pekerjaan ada rasa cemas saat melayani masyarakat dan mengakibatkan kurang sesuai dengan diharapkan oleh masyarakat.

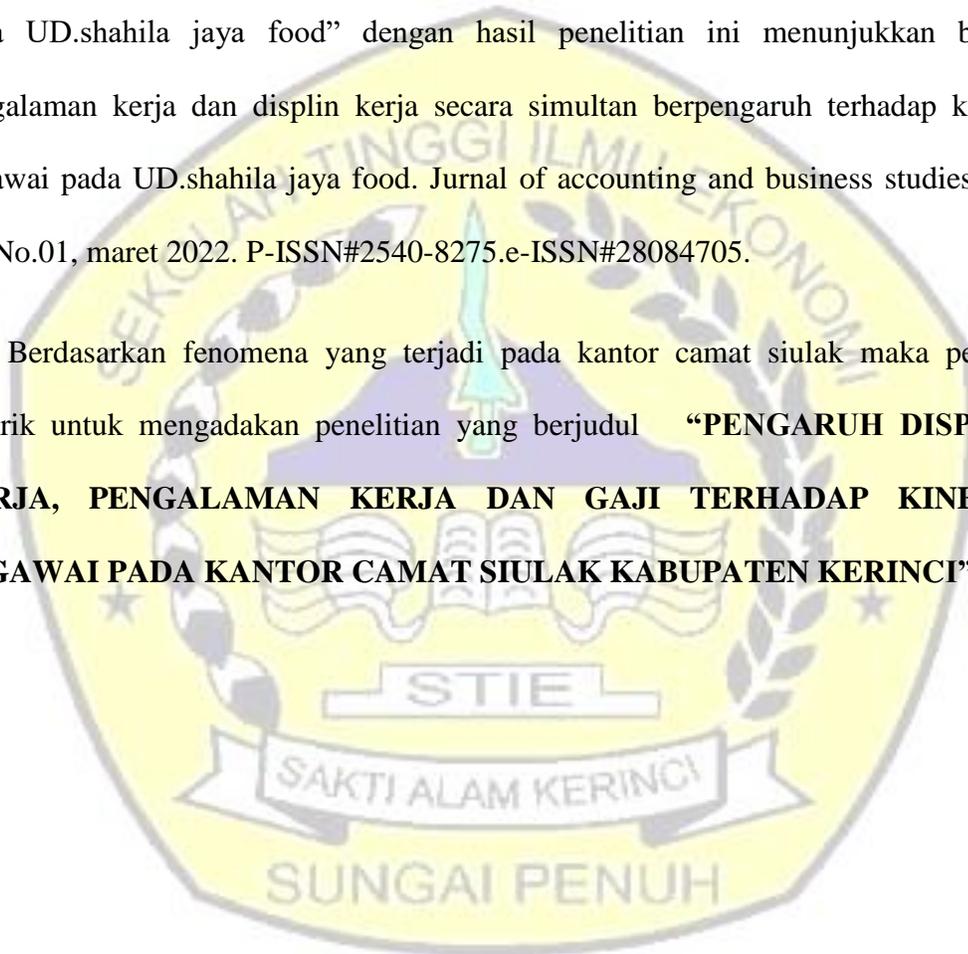
Menurut mulyadi (2013) pengertian gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang di lakukan oleh kryawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, umumnya gaji dibayar kan secara tetap per bulan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada kantor camat siulak kabupaten kerinci dapat disimpulkan bahwa masalah gaji / tunjangan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang di berikan otomatis kinerja pegawai akan meningkat karena para pegawai akan semakin termotivasi. Tetapi kantor pun tidak semena-mena memberikan gaji dan tunjangan karena harus ada banyak pertimbangan mengenai gaji dan tunjangan tersebut.

Studi empiris penelitian-penelitian yang menyangkut disiplin kerja, pengalaman kerja, dan gaji yaitu :

Penelitian yang dilakukan Faisal Nurrohmah dan Sari Laelatul Qodriah dan Wiwi Hartati dengan judul “Pengaruh pengalaman kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada UD. Shahila Jaya Food” dengan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UD. Shahila Jaya Food. *Jurnal of Accounting and Business Studies*, vol. 07, No.01, Maret 2022. P-ISSN#2540-8275.e-ISSN#28084705.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Kantor Camat Siulak maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENGALAMAN KERJA DAN GAJI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT SIULAK KABUPATEN KERINCI”**.

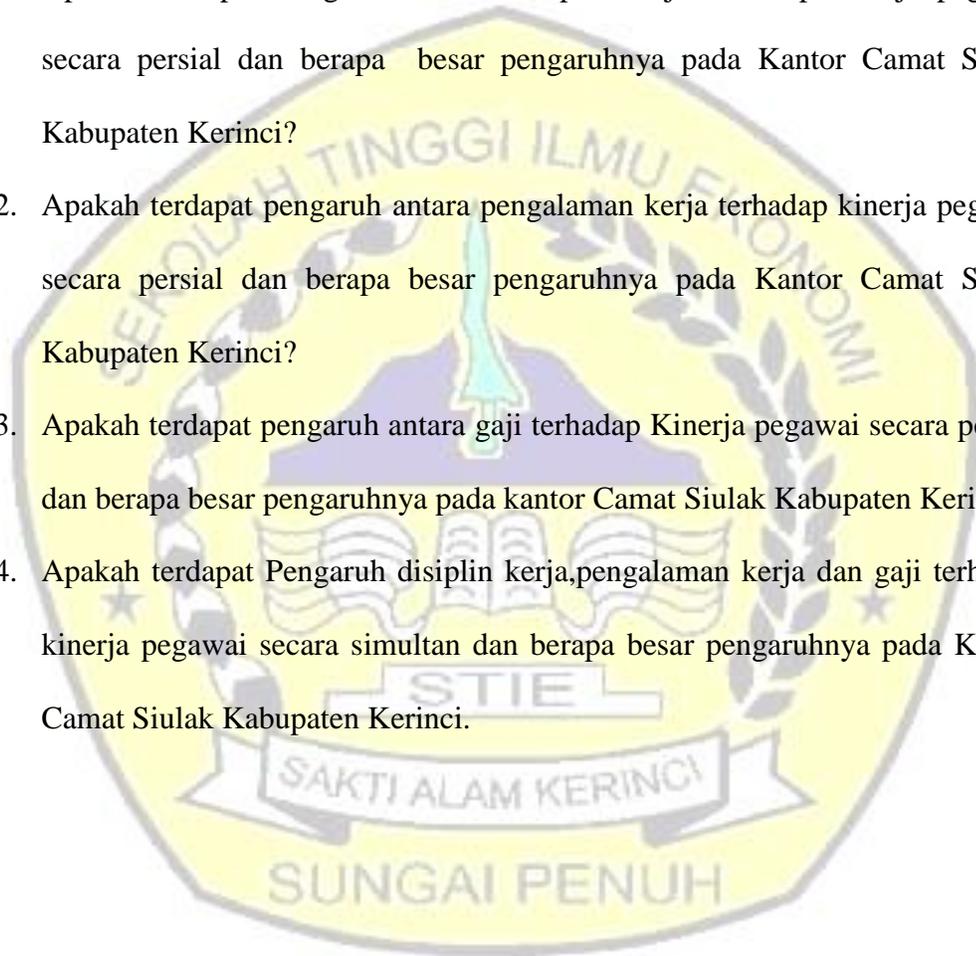


1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dikemukakan diatas dapat dirumuskan permasalahan

Yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Pengaruh antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara persial dan berapa besar pengaruhnya pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci?
2. Apakah terdapat pengaruh antara pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai secara persial dan berapa besar pengaruhnya pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci?
3. Apakah terdapat pengaruh antara gaji terhadap Kinerja pegawai secara persial dan berapa besar pengaruhnya pada kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci?
4. Apakah terdapat Pengaruh disiplin kerja,pengalaman kerja dan gaji terhadap kinerja pegawai secara simultan dan berapa besar pengaruhnya pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.



1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel-variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel-variabel Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.
3. Untuk mengetahui diantara variabel-variabel manakah Disiplin kerja, Pengalaman kerja, dan Gaji yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Camat Siulak Kabupaten Kerinci.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini guna memenuhi persyaratan bagi setiap mahasiswa untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi, dan sebagai pengalaman yang merupakan bahan masukan yang sangat menunjang serta memberi kesempatan untuk menerapkan kenyataan yang terjadi di lapangan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan usahanya agar lebih baik lagi berkaitan dengan Disiplin kerja, Pengalaman Kerja, dan Gaji terhadap Kinerja pegawai.

3. Bagi Fakultas Ekonomi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi atau untuk menambah kasanah ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan disiplin kerja, pengalaman kerja dan gaji terhadap kinerja pegawai.

