

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi era globalisasi, dimana bangsa Indonesia akan melaksanakan pembangunan jangka panjang, serta menghadapi perkembangan manajemen organisasi yang didukung oleh peralatan yang sangat canggih, peranan staf sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi, baik organisasi pemerintah maupun swasta, dari unit-unit kerja utama sampai pada unit pelaksana teknis semakin terasa tuntutan adanya ketepatan, kecepatan dan disiplin kerja yang baik.

Penegakan disiplin pada suatu instansi sangat membutuhkan *leader* sebagai penanggung jawab keseluruhan aktivitas pada instansi yang dipimpinnya, dalam hal ini pemimpin harus mampu membentuk karakter dan kepribadian disiplin pegawai sehingga memiliki akuntabilitas yang tinggi baik institusinya maupun terhadap masyarakat. Usaha untuk mengoptimalkan pembentukan disiplin dalam diri pegawai bukanlah hal yang mudah karena diperhadapkan dalam pribadi pegawai yang memiliki karakteristik berbeda-beda. Untuk itu, pemimpin hendaknya dapat menyikapi dan mengakomodir karakteristik pegawai untuk dioptimalkan disiplin dalam melaksanakan tugasnya.

Indikasi kedisiplinan pegawai dalam melaksanakan tugas, dapat dilihat dari komitmen dan akuntabilitas yang tinggi dalam menjalankan tugas yang diembannya. Secara implisit hal tersebut tercermin dari

perilaku pegawai yang datang tepat waktunya, mampu memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien, serta melakukan tugas dengan baik dan sukses. Apabila hal ini dapat dilaksanakan dengan baik dan penuh kesadaran, maka kualitas sumber daya manusia seluruh instansi tersebut akan semakin baik dalam lingkungan instansi secara khusus maupun lingkungan masyarakat secara umum. Meskipun demikian, memang masih disadari bahwa di beberapa instansi, penerapan disiplin kerja pegawai belum terlaksana dengan baik sebagai akibat kurangnya motivasi baik dari dalam maupun dari luar diri pegawai.

Siagian (2011:127) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada susunan yaitu :Tingginya rasa kepedulian pegawai, setiap pegawai harus mengabdikan kepentingan sendiri kepada kepentingan organisasi. Hal semacam itu merupakan suatu syarat yang sangat penting agar setiap kegiatan berjalan dengan lancar sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik. Setiap pegawai dapat mengabdikan kepentingan pribadi kepada kepentingan organisasi apabila memiliki kesadaran bahwa kepentingan pribadi sebenarnya tergantung kepada berhasil-tidaknya kepentingan organisasi. Prinsip pengabdian pribadi kepada kepentingan organisasi dapat terwujud, apabila setiap pegawai merasa senang dalam bekerja sehingga memiliki disiplin yang tinggi. Tingginya semangat dan gairah kerja, dalam hal ini untuk mengetahui seberapa besar semangat dan gairah kerja dari para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari absensi, karena absensi menunjukkan ketidak hadiran pegawai

dalam tugasnya. Hal ini termaksud waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan sementara, tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja. Tanggung Jawab, setiap pegawai dilengkapi dengan wewenang untuk melakukan pekerjaan dan setiap wewenang melekat atau diikuti pertanggung jawaban. Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang. Setiap pekerjaan harus dapat memberikan pertanggungjawaban yang sesuai dengan wewenang. Oleh karena itu, makin kecil wewenang makin kecil pula pertanggungjawaban demikian sebaliknya. Jadi seorang karyawan harus mempertanggung jawabkan semua wewenang yang telah diberikan pimpinan kepadanya.

Rasa Memiliki dan Rasa Solidaritas, sebuah instansi tentunya memiliki beberapa pegawai di dalam melaksanakan tujuan dari instansi tersebut, dan dalam melaksanakan tujuan tersebut seorang pegawai harus bekerja sama dengan pegawai lainnya. Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu di antara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

Hasil survei di Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo apa yang sudah dijelaskan diatas tidak sesuai dengan kenyataan dilapangan, ditemukan masalah-masalah pelanggaran kedisiplinan oleh para pegawai dimana terdapat kurangnya rasa kepedulian pegawai yang sangat memprihatinkan dapat dilihat dari sebagian pegawai yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan organisasi serta semangat dan gaira kerja pegawai yang perlu diperhatikan dapat dilihat dari tingginya absensi pegawai, bukan hanya itu saja, tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai perlu diperhatikan kembali karena sebagian besar pegawai dalam menjalankan tugas yang diberikan masi menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan yang biasanya terselesaikan hari ini dapat diselesaikan besok hari.

Disiplin pegawai di Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo perlu dipupuk dan dipelihara dengan baik, karena apabila pegawai tidak disiplin akan mengakibatkan lambatnya pelaksanaan tugas, selain itu juga akan menimbulkan akibat-akibat yang buruk terhadap organisasi. Hal ini banyak diakibatkan oleh ketidak mampuan seorang pimpinan dalam mengawasi aktivitas para pegawai secara totalitas serta para pegawai kurang termotivasi, baik itu dilihat dari sisi pegawai itu sendiri maupun motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan yang berada pada instansi tersebut. Sehingga kurang disiplinnya pegawai tersebut berdampak pada kurang maksimalnya hasil atau kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Munculnya motivasi kerja baik dari pegawai maupun

dari pimpinan akan melahirkan disiplin kerja yang baik pula, bagi instansi persoalan yang diharapkan adalah bagaimana menciptakan suatu situasi dimana para pegawai akan memperoleh kepuasan, kebutuhan individualnya didalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi atau dengan kata lain bagaimana suatu instansi dapat menyesuaikan keinginan pegawai dengan jelas memberikan motivasi kerja agar tercipta disiplin kerja yang baik sehingga tujuan instansi tersebut tercapai, pada kenyataannya motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo baik motivasi dari pegawai itu sendiri maupun yang diberikan pimpinan masi perlu diperhatikan kembali dilihat dari kepuasan kerja yang dirasakan pegawai serta pengakuan yang diberikan pimpinan serta apresiasi kepada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu perlu ditingkatkan agar motivasi pegawai dalam bekerja bisa meningkat.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti merasa tergerak dan terpanggil untuk mengadakan suatu penelitian yang diformulasikan dengan judul “ ***Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo***”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut :

- 1.Kurangnya rasa kepedulian pegawai,
- 2.Kurangnya gairah kerja, dan
- 3.Kurangnya rasa tanggung jawab

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan Uraian yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu “ Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo ?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Mengembangkan ilmu pengetahuan, khususnya mengenai teori Motivasi dan teori SDM di Kantor Kecamatan Kota Utara Kota Gorontalo dan dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama peneliti kuliah di Fakultas Ekonomi pada Jurusan Pendidikan Ekonomi Konsentrasi Perkantoran.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Bagi Instansi, Menjadi bahan pertimbangan bagi pemerintah kecamatan dalam proses pengambilan keputusan yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai

- 2) Bagi penulis, mudah menambah wawasan bagi penulis dalam mengkaji tentang aspek yang diteliti
- 3) Bagi mahasiswa, untuk menjadi bahan kajian dalam mengembangkan dan mengkaji bidang keilmuan tentang MSDM dan juga dapat menjadi bahan rujukan untuk peneliti selanjutnya untuk indikator lain yang belum diteliti.