

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) di era globalisasi seperti sekarang memegang peranan krusial dalam keberlangsungan organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan membutuhkan SDM untuk bisa bekerja dengan efisiensi dan efektifitas yang baik, agar tujuannya organisasi dapat terealisasi. SDM juga dapat dikatakan sebagai penggerak utama jalannya suatu organisasi atau perusahaan dikarenakan kehadiran SDM ini turut menjadi penentu kemajuan sebuah organisasi.

Sumber daya manusia ialah aktiva yang sangat penting bagi suatu organisasi maupun suatu instansi karena mempunyai peranan penting dalam kegiatan operasional instansi agar tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia serta keunggulannya ialah suatu isu yang sangat strategis karena kualitas manusia dapat menunjang keberhasilan suatu pekerjaan. Kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan tergantung pada kinerja para pegawainya. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya merupakan tolak ukur tercapainya suatu tujuan perusahaan. Sumber daya manusia memegang peran kunci dan menentukan arah bagi keberlangsungan organisasi. Potensi yang terpendam dalam setiap individu harus dioptimalkan untuk menciptakan nilai tambah bagi perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting terhadap suatu perusahaan dikarenakan manajemen sumber daya manusia dapat membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, implementasi, dan supervisi terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian upah, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan pegawai dalam rangka merealisasikan tujuan organisasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Ajabar (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran krusial dalam mengoptimalkan kinerja pegawai bagi suatu perusahaan. Ketidakhadiran manajemen sumber daya manusia yang efektif akan berdampak pada tidak optimalnya pencapaian tujuan instansi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan prosedur sistematis yang diterapkan untuk mengadministrasi dan mengembangkan sumber daya manusia dalam suatu organisasi

atau instansi. Jika sebuah instansi gagal dalam mengelola sumber daya manusianya dengan baik, maka tujuan-tujuan yang telah ditetapkan juga akan terhambat. Menurut Sihotang (2021) mendefinisikan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu proses yang sistematis dan berkelanjutan yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian upah, pengintegrasian, pemeliharaan, serta pemisahan pegawai dalam rangka merealisasikan tujuan individu, masyarakat, pelanggan, pemerintah, dan organisasi yang bersangkutan.

Kinerja karyawan mempunyai peran yang sangat penting terhadap kesuksesan sebuah instansi. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik, kedisiplinan, dan reward yang diberikan. Ketiga faktor ini berkontribusi pada optimalisasi hasil kerja, yang pada akhirnya berdampak pada keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan dapat didefinisikan sebagai output yang dicapai individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai standar yang ditetapkan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kinerja yang optimal membantu organisasi mencapai produktivitas tinggi, daya saing yang kuat, dan keberlanjutan jangka panjang.

Kinerja pegawai menjadi penentu keberhasilan operasional dan strategis suatu instansi. Pegawai yang mempunyai hasil kerja yang baik dapat meningkatkan efisiensi, kualitas pelayanan, dan inovasi di lingkungan kerja. Di sisi lain, jika kinerja karyawan menurun, perusahaan akan menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya produktivitas, meningkatnya biaya operasional, dan menurunnya daya saing. Dengan demikian, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan mendukung para karyawan untuk mencapai kinerja optimal. Menurut Mangkunegara Dalam Budiasa (2021) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja yang direalisasikan oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditentukan, mencakup aspek kuantitatif dan kualitatif dari pekerjaan tersebut. Menurut menurut Ansory (2018) kinerja adalah tingkat pencapaian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya selama periode tertentu, berdasarkan standar hasil kerja, target, atau kriteria yang telah disepakati, contohnya yaitu standar hasil kerja yang telah disepakati, target maupun kriteria yang telah ditentukan serta disepakati bersama. Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, serta kesempatan yang diperoleh pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya dengan lebih baik. Kinerja perusahaan dapat dikatakan bagus atau baik jika tingkat kedisiplinan.

Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa berada dibawah naungan Kementerian Dalam Negeri. Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa bergerak pada sektor pemerintahan desa, dalam menjalankan tugasnya Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa memiliki tanggung jawab terkait mencetuskan serta melaksanakan kebijakan terkait sektor fasilitas penataan desa, administrasi pemerintah desa, pemilihan kepala desa, penugasan terkait urusan pemerintah desa, kelembagaan desa, kerjasama pemerintahan dan evaluasi tentang perkembangan desa. Maka dari itu, agar tercapainya kebijakan serta standar yang telah ditetapkan, perusahaan ini membutuhkan tenaga kerja untuk mendapatkan hasil yang terbaik.

Setiap perusahaan selalu menginginkan pegawai yang berprestasi dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik untuk perusahaannya serta dapat meningkatkan kinerjanya. Permasalahan yang sering terjadi di perusahaan yaitu kinerja pegawai yang buruk dan belum optimal. Hal tersebut merupakan hasil dari ketidakberhasilan perusahaan dalam meningkatkan pegawai mereka dapat mencapai tujuan perusahaan. Berdasarkan observasi peneliti, kinerja pegawai di Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa belum sepenuhnya mencapai potensi optimal dalam menjalankan tugas serta tanggung jawabnya dikarenakan hasil kinerja pegawai yang masih belum mencapai target yang telah ditentukan. Jika hal tersebut dibiarkan berlarut-larut, kondisi ini dapat menghambat pertumbuhan perusahaan.

Tabel 1.1
Presentase Kinerja Pegawai Kementerian Dalam Negeri
Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa

No	Aspek Penilaian	Target	Tahun		
			2021	2022	2023
1	Kualitas (Quality)	100%	85%	84%	85%
2	Kuantitas (Quantity)	100%	83%	89%	83%
3	Tanggung Jawab (Responsibility)	100%	84%	87%	84%
4	Kerjasama (Teamwork)	100%	82%	85%	82%
5	Inisiatif (Initiative)	100%	84%	88%	82%
Jumlah		500%	418%	433%	416%
Rata – Rata		100%	84%	87%	83%

Sumber Data: Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa

Sesuai dengan data pada tabel 1.1, persentase kinerja pegawai Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa mengalami fluktuatif yaitu pada tahun 2021 sebesar 84%, tahun 2022 memperoleh kenaikan sebesar 87% serta 2023 mengalami penurunan sebesar 83%. Pada hasil kinerja pegawai di Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa masih belum mencapai target dikarenakan persentase kinerjanya masih belum stabil, maka dari itu organisasi harus lebih giat lagi dalam bekerja agar dapat mencapai target yang di inginkan. Berdasarkan penjelasan tersebut bahwa kinerja pegawai telah berubah selama tiga tahun terakhir dari 2021 hingga 2023. Suatu organisasi dapat dikatakan berkembang jika kinerja yang dihasilkan oleh pegawainya bisa mencapai target yang telah ditentukan, sebaliknya tidak dapat berkembang jika kinerja dari pegawainya tidak mampu mencapai target.

Dengan jumlah persentase kinerja pegawai Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa fluktuatif dan belum mencapai target sehingga hal tersebut menunjukkan adanya masalah. Dari persentase hasil kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa pegawai tersebut masih belum maksimal dalam menjalankan kinerja perusahaan serta perusahaan tersebut masih belum maksimal dalam mencapai target yang telah ditentukan. Kinerja pegawai penting untuk diteliti, dikarenakan kinerja pegawai berpengaruh terhadap perkembangan serta kemajuan suatu instansi. Kinerja pegawai yang optimal berkorelasi positif dengan kemajuan perusahaan, sementara kinerja yang suboptimal berdampak negatif terhadap pertumbuhan organisasi serta dapat menghambat perkembangan suatu perusahaan.

Motivasi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan daya dorong penting yang membangkitkan semangat dan produktivitas pegawai. Terdapat dua sumber motivasi yaitu, baik secara internal maupun secara eksternal, internal yaitu suatu hal yang berada di dalam diri individu, sedangkan secara eksternal yang dipengaruhi pada tempat bekerja pegawai tersebut. Motivasi yang tinggi merupakan kunci peningkatan kinerja, kepuasan, dan disiplin kerja, serta membantu mencapai tujuan organisasi, Namun, rendahnya motivasi sering disebabkan oleh kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta kondisi organisasi yang tidak kondusif. Oleh karena itu, pihak manajemen hendaknya berupaya untuk membangun lingkungan kerja yang positif dan memberikan apresiasi yang layak kepada karyawan. Motivasi berasal dari dorongan yang timbul dari dalam diri sendiri, jika seorang karyawan ingin mencapai hasil kinerja yang baik maka seorang karyawan harus mampu memberikan dorongan terhadap dirinya sendiri. Motivasi tidak hanya bersumber dari internal individu tetapi motivasi juga bisa tercipta dari dorongan pimpinan atau atasan yang dapat memberikan motivasi kepada pegawainya agar dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dengan maksud agar tujuan perusahaan dapat terealisasikan.

Motivasi dapat pula dipahami sebagai kekuatan yang mendorong tindakan individu. Motivasi mendukung sikap karyawan untuk dapat bekerja dengan giat serta bersungguh – sungguh agar mendapatkan hasil yang optimal. Menurut Mohtar (2019) berpendapat bahwa motivasi adalah daya dorong internal yang mengarahkan individu untuk bertindak secara positif dalam meraih tujuan yang diinginkan. Menurut Sutrisno (2019), motivasi adalah daya dorong yang mendorong individu untuk melakukan tindakan tertentu. Oleh karena itu, motivasi dapat juga dipahami sebagai penyebab perilaku individu. Setiap tindakan yang dilakukan seseorang pasti memiliki motivasi yang mendasarinya. Motivasi juga erat kaitannya dengan gairah kerja dan hasil yang optimal karena mempunyai bentuk yang linear, dalam artian ketika karyawan termotivasi, semangat kerja mereka meningkat, dan hasil kerja yang dicapai cenderung memenuhi standar yang ditetapkan.

Disiplin kerja merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja adalah fondasi penting untuk membangun lingkungan kerja yang produktif dan harmonis. Disiplin kerja berlandaskan pada sikap dan perilaku pegawai yang mematuhi peraturan, prosedur, dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh sebuah instansi. Perusahaan yang mempunyai tenaga kerja yang disiplin biasanya akan mencapai tingkat efisiensi yang lebih tinggi dalam proses operasional. Disiplin kerja merupakan implementasi kepatuhan seorang pegawai terhadap regulasi yang telah ditetapkan perusahaan. Menurut Nugraha & Sari (2020) berpendapat bahwa disiplin kerja merupakan manifestasi ketaatan individu terhadap norma dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik secara eksplisit maupun implisit. Menurut Hasibuan (2017), disiplin kerja adalah manifestasi kesadaran dan keinginan individu untuk tunduk pada ketentuan dan norma sosial yang berlaku di perusahaan. Tanpa disiplin kerja yang baik dari pegawai, sulit bagi sebuah instansi untuk mencapai puncak kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang kuat akan tetap berkontribusi secara optimal tanpa perlu diawasi oleh atasan. Permasalahan yang banyak terjadi di suatu perusahaan yaitu terkait dengan disiplin kerja seperti keterlambatan karyawan, ketidakhadiran karyawan serta pelanggaran aturan seperti keluar pada jam – jam kantor. Kondisi seperti ini jika dibiarkan secara terus menerus akan berdampak negatif terhadap perusahaan karena akan terjadinya penurunan hasil kinerja pegawai yang tidak optimal serta dapat menghambat tujuan perusahaan untuk unggul dalam persaingan dengan instansi lain.

Selain motivasi dan disiplin kerja, terdapat faktor lain yang juga memengaruhi kinerja pegawai yaitu reward. Reward atau penghargaan adalah suatu cara atau metode yang dilakukan untuk memotivasi seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta dapat meningkatkan prestasi kerja atau kinerja seseorang. Reward juga sebagai acuan yang diberikan

instansi dengan tujuan agar pegawai dapat termotivasi untuk dapat memberikan hasil kinerja yang optimal kepada perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan serta agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya.

Reward adalah bentuk apresiasi perusahaan atas kontribusi, kinerja, atau prestasi yang diraih pegawai. Pemberian reward yang tepat sasaran dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih giat, lebih fokus, dan lebih loyal terhadap pekerjaan dan tujuan perusahaan. Reward tidak hanya berfungsi sebagai bentuk apresiasi, tetapi juga sebagai alat untuk mempertahankan karyawan yang berprestasi dan meningkatkan loyalitas mereka terhadap organisasi. Dengan adanya reward, karyawan merasa usaha mereka dihargai, sehingga mereka termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja dan prestasi. Di sisi lain, kurangnya pemberian reward atau penghargaan dapat menurunkan motivasi karyawan, menyebabkan mereka merasa tidak dihargai, dan bahkan mendorong mereka mencari peluang di tempat lain

Reward dapat berbentuk finansial maupun non-finansial. Reward finansial meliputi bonus, insentif, kenaikan gaji, atau komisi. Sementara itu, reward non-finansial dapat berupa pengakuan, pujian, kesempatan pengembangan diri, promosi jabatan, atau fasilitas tambahan. Pemberian reward yang seimbang antara kedua jenis ini menjadi penting untuk memastikan karyawan merasa dihargai secara keseluruhan, baik secara materi maupun emosional. Menurut Sutrisno (2019) berpendapat bahwa reward atau penghargaan merupakan bentuk apresiasi perusahaan kepada karyawan atas dedikasi mereka, baik berupa waktu, tenaga, maupun pikiran. Reward dapat berupa imbalan material, seperti gaji, bonus, atau komisi, dan imbalan non-material, seperti pengakuan, promosi, atau kesempatan pengembangan diri.

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan dari salah satu pegawai di Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa terkait reward yaitu reward yang diberikan oleh perusahaan ini terhadap pegawai yaitu dalam bentuk finansial yang berupa insentif yang diberikan kepada pegawai yang lembur, insentif hanya diberikan jika pegawai tersebut mendapatkan jadwal lembur, reward nonfinansial pada perusahaan ini yaitu berupa pelatihan sebagai bentuk pengembangan karir yang diberikan perusahaan kepada pegawai yang terpilih.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh identifikasi research gap pada penelitian-penelitian terdahulu. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Amelia Putri, Bintang Narpati, dan Wirawan Widjanarko (2024) dalam judulnya “Pengaruh Motivasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Megah Putra JayaTrans” menjelaskan bahwa motivasi dan reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Megah Putra JayaTrans. Menurut EviTriana Mayang Sari dan Kusdiyanto (2023) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Pemberian Reward, Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Karyawan Studi pada PT. Kereta Api Indonesia di Surakarta cabang Purwosari” menjelaskan bahwa reward dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia di Surakarta cabang Purwosari. Menurut Eko Prasetyo, Farid Riadi, Nenny Rinawati dan Retno resawati (2021) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus Salah Satu Perusahaan Penjaminan Kredit di Kota Bandung” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan penjaminan kredit di kota Bandung. Menurut Amalia Ade Gustina (2024) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung.

Permasalahan kinerja pegawai yang terjadi pada Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa penting untuk diteliti, karena kinerja pegawai berpengaruh terhadap perkembangan suatu perusahaan. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi yang terdapat pada pegawai, motivasi yang tinggi pada pegawai berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja, sebaliknya jika pegawai memiliki tingkat motivasi yang rendah akan berdampak buruk terhadap keberhasilan perusahaan. Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai dikarenakan bagus atau tidaknya hasil kinerja pegawai ditentukan juga oleh disiplin yang diterapkan oleh pegawai tersebut, jika pegawai tersebut memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi terhadap kinerja yang dihasilkan maka perusahaan akan berkembang dengan sangat baik serta untuk mencapai target yang telah ditentukan, Reward, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi positif karyawan, merupakan salah satu faktor yang memotivasi kinerja. reward dapat berupa finansial dan non – finansial, reward finansial yaitu berupa insentif, kenaikan gaji, tunjangan, serta non – finansial yaitu berupa sertifikat, pengakuan public, kesempatan pengembangan karir atau pelatihan. Jika pegawai diberikan reward maka reward tersebut akan memotivasi pegawai serta meningkatkan kedisiplinan pegawai untuk dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kinerja pegawai dapat dikatakan bagus atau baik jika seorang pegawai memiliki motivasi yang kuat serta tingkat kedisiplinan yang diterapkan juga pegawai tersebut juga baik serta yang menjadi permasalahan lain yang harus diperhatikan oleh pimpinan yaitu terkait pemberian reward juga dapat mengurangi permasalahan kinerja pegawai yang masih belum dapat mencapai target yang ditentukan.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN REWARD TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI KASUS KEMENTERIAN DALAM NEGERI DIREKTORAT JENDRAL BINA PEMERINTAHAN DESA)”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa?
3. Apakah reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dari diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu:

- a Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa
- b Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa
- c Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh reward terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat – Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

- a. Bagi Penulis

Penelitian ini bertujuan dapat menambah wawasan penulis melalui kajian langsung dan analisis terkait dampak motivasi, disiplin kerja, dan reward pada kinerja pegawai.

- b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan serta dapat memberikan informasi terkait manajemen sumber daya manusia khususnya pada motivasi kerja, disiplin kerja, dan reward terhadap kinerja pegawai

c. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan kepada Kementerian Dalam Negeri Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa terkait motivasi kerja, disiplin kerja, dan reward terhadap kinerja pegawai.

