

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di periode globalisasi, ketika hubungan internasional menjadi lebih transparan. Sebagai negara berkembang, Indonesia secara terbuka bergantung dan bersaing dengan negara lain dalam memajukan pertumbuhan negara, khususnya di bidang ekonomi. Pemerintah harus mampu bersaing dalam menghadapi dinamika globalisasi yang semakin ketat, agar berhasil dalam persaingan internasional bangsa ini terus berusaha untuk berinovasi dan meningkatkan kinerja pegawai secara efektif dan efisien karena persaingan yang semakin ketat.

Kinerja pegawai merupakan aspek penting dalam mengelola kegiatan bisnis atau lembaga yang perlu diperhatikan karena akan mempengaruhi hasil yang dicapai organisasi atau lembaga. Kinerja menurut Robbinson (2019) menegaskan bahwa bakat, pendidikan atau pelatihan (motivasi), dan keinginan (obsesi) semuanya mempengaruhi kinerja. Selain itu, kinerja didefinisikan oleh Robbinson (2019) sebagai tingkat pencapaian target. Salah satu indikator efektivitas organisasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya adalah pencapaian tujuannya.

Kualitas kinerja staf menentukan efektivitas program lembaga, semakin tinggi kinerja pegawai, semakin efektif operasi lembaga tersebut. Banyak unsur yang mempengaruhi kinerja, antara lain seperti motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, dan disiplin kerja Sumardika & Siuwandana (2019) . Penafsiran lainnya adalah bahwa pegawai dengan tingkat disiplin yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan perusahaan dan target yang telah ditentukan sebelumnya. Baik pegawai maupun organisasi harus saling mendukung agar kesuksesan organisasi dapat tercapai Sundoro (2022).

Kinerja instansi pemerintah merupakan perwujudan akuntabilitas terhadap visi, misi, tujuan, dan sasaran program Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa. Hal ini berfungsi sebagai mekanisme pengendalian dan motivator untuk meningkatkan kinerja unit-unit organisasi internal sekaligus memastikan bahwa tugas dan fungsi

Direktorat Jendral Bina Pemerintahan Desa dilaksanakan dengan cara yang mengedepankan tata kelola pemerintahan yang baik dan keterbukaan informasi publik. Melalui wawancara dengan Mas Muhammad Dohan Robbi Alwi, staf Subbagian Organisasi dan Kepegawaian Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, penulis memperoleh gambaran mengenai temuan-temuan pra-observasi. Penulis terjemahkan ke dalam bentuk data tabel kinerja.

Tabel 1. 1
Target Pencapaian Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Bina
Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia

No	Indikator	Target	Capaian		
			2021	2022	2023
1.	Bertanggung Jawab dalam menyelesaikan tugas	100%	85%	80%	82%
2.	Memiliki kemampuan kerjasama yang baik	100%	85%	82%	88%
3.	Ketrampilan Berkomunikasi	100%	85%	82%	80%
4.	Produktivitas Kerja	100%	84%	80%	85%
5.	Disiplin Kerja	100%	80%	86%	85%
Jumlah			83,8%	82%	84%

Sumber : Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa, diolah penulis 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 Kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia diharapkan dapat mencapai 100% setiap tahunnya. Rata-rata kinerja pegawai pada tahun 2021 sebesar 83,8%, turun menjadi 82% pada tahun 2022, dan naik menjadi 84% pada tahun 2023. Statistik tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami fluktuasi, dimana terjadi kenaikan dan penurunan rata-rata kinerja pegawai setiap tahunnya.

Mengingat masih banyaknya permasalahan yang terjadi di lingkungan Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja yang belum terlaksana dengan efektif, maka perlu dilakukan upaya untuk membangun perusahaan yang terus berkembang dengan

cara memfokuskan dan mengembangkan potensi pegawai, yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Kepedulian pegawai yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, semangat dan gairah yang tinggi terhadap pekerjaan, rasa solidaritas dan kebersamaan yang tinggi antar sesama pegawai, serta peningkatan kinerja merupakan salah satu tanda kedisiplinan yang merupakan salah satu bentuk tanggung jawab. Menurut Hasibuan, M., (2019) disiplin berarti mengetahui dan berniat untuk mengikuti semua standar sosial dan aturan organisasi yang relevan.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha semaksimal mungkin agar pekerjaannya memiliki peluang keberhasilan yang besar. Motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Handoko (2019) menjelaskan bahwa motivasi merupakan bagian dari sifat kepribadian yang menggerakkan seseorang untuk melaksanakan tugas tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai dalam suatu bisnis atau organisasi sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan, karena kedisiplinan berfungsi sebagai latihan bagi pegawai untuk menaati kebijakan perusahaan. Dengan adanya kedisiplinan, produktivitas pegawai dan kinerja organisasi akan meningkat. Menurut Wirawan Nugrohadi (2019) kinerja pegawai akan mengalami peningkatan yang signifikan melalui penerapan disiplin kerja.

Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif oleh tingkat motivasi. Ketika pegawai memiliki motivasi yang tinggi, kinerjanya juga akan meningkat, sebaliknya, jika motivasinya rendah, kinerjanya pun akan menurun. Penelitian yang dilakukan oleh Muslimin & Ichwanul (2020) di Dinas Pertanian Kota Bima menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja dan semangat yang tinggi dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, yang menunjukkan bahwa kinerja akan meningkat seiring dengan tingginya motivasi kerja, dan sebaliknya.

Pelatihan merupakan upaya untuk meningkatkan kemampuan pegawai agar lebih kompeten dan mampu melaksanakan tugas yang ditentukan oleh perusahaan, demikian menurut Nasri et al., (2018). Penelitian yang dilakukan oleh Efendi & Hardiyanto (2021) semakin menguatkan hubungan antara disiplin kerja dan kinerja,

yang menunjukkan bahwa baik lingkungan kerja maupun disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Shopee Internasional Indonesia.

Berdasarkan observasi masih terdapat sejumlah masalah yang ditemukan diantara lainnya yaitu dalam hal motivasi masih banyak para pegawai yang bekerja rendah, dan hal ini juga terlihat dari tingkat kedisiplinan pegawai dimana masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan ketentuan dalam bekerja, lalu disisi lain pelatihan kerja yang sangat belum mampu dimaksimalkan, kepedulian pegawai yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan, semangat dan gairah yang tinggi terhadap pekerjaan, rasa solidaritas dan kebersamaan yang tinggi antar sesama pegawai merupakan salah satu bentuk tanggung jawab yang harus dilakukan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis bermaksud untuk melakukan kajian yang lebih mendalam dengan mengangkat judul yaitu **”Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang akan diteliti dapat disusun sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia?
- c. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bina Pemerintahan Desa Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dijelaskan

sebelumnya, tujuan dari penyusunan tugas akhir ini adalah :

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

2. Kegunaan Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini untuk membantu individu yang membutuhkan, termasuk pelaku bisnis, akademisi, dan masyarakat umum. Manfaat dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi Pelaku Bisnis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, khususnya dalam hal Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja dalam manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi Penulis

Selain untuk memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, serta pelatihan kerja yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas pegawai secara keseluruhan, penelitian ini juga bertujuan untuk membentuk mahasiswa yang peka dan kritis terhadap permasalahan yang ada di perusahaan. Penelitian ini juga sangat penting karena merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nasional.

- c. Bagi pembaca lainnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi yang berguna untuk menambah wawasan, khususnya bagi masyarakat yang terlibat dalam bidang manajemen sumber daya manusia.