

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rendahnya kualitas dari sumber daya manusia merupakan sebuah kendala yang dimiliki oleh instansi dalam mencapai tujuannya, karena sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja dari organisasi atau instansi. Meskipun suatu organisasi memiliki peralatan yang canggih tapi tanpa peran aktif dari sumber daya manusianya, maka tidak akan berarti apa-apa, dan sumber daya manusialah yang akan menentukan berlangsungnya proses-proses atau aktivitas yang dilakukan oleh organisasi, semakin tinggi kualitas dan kompetensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia maka prestasi kerja akan semakin meningkat.

Semakin baik dan berkualitas sumber daya manusia maka keberhasilan organisasi atau instansi dalam mencapai tujuan akan semakin mudah dicapai, dan begitupun sebaliknya. Dimana menurut Gomes (dalam Akhmad Fauzi, Rusdi Hidayat 2020:2) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai sebagai akibat dari perbuatan atau tindakan yang dilakukan. Dan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 1 (satu) prestasi kerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada suatu organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Jadi kinerja pegawai merupakan sejauh mana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dalam arti kata pelaksanaan tersebut sesuai dengan rencana, sehingga diperoleh hasil yang memuaskan untuk tercapainya kinerja pegawai dengan baik. Maka organisasi dan instansi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas yang mampu melaksanakan tugas sebagai aparatur pemerintah sesuai dengan tugas yang dibebankan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus memiliki keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Dengan kata lain kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso. Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso ini mempunyai tugas yaitu melaksanakan sebagian kegiatan teknis operasional dinas di bidang pengelolaan pasar, meliputi retribusi, kebersihan serta ketentraman dan ketertiban pasar.

Pada Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso ini, dalam pengangkatan tenaga honorer berdasarkan pada DPA (Dokumen Penetapan Anggaran) yaitu dokumen yang memuat pendapatan dan belanja OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang digunakan sebagai dasar pelaksanaan oleh pengguna anggaran, dan pengangkatan tenaga honorer ini juga berdasarkan kepada kebutuhan, maksudnya butuh atau tidaknya Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso mengangkat atau merekrut tenaga honorer.

Fenomena yang terjadi pada Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso ini yaitu masih adanya pegawai yang kurang disipilin, yaitu seperti terlambat dan pulang cepat sebelum berakhirnya jam kerja, tidak berada di kantor saat masih jam kerja dan melakukan hal-hal di luar urusan pekerjaan di waktu jam kerja. Berikut ini tabel mengenai absensi Kantor UPTD Pasar Tradisional Poso.

Tabel 1.1: Rekapitulasi Absensi ASN Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Efektif Kerja	Absensi			Jumlah Absen
			Terlambat dan cepat pulang	Alpa	Izin	
2021	7	244	60	5	10	15
2022	7	130	---	5	5	10

Sumber: Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso

Tabel di atas merupakan rekapitulasi absensi ASN pada Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso, dari tabel dapat dilihat tidak sedikit jumlah pegawai yang terlambat dan pulang cepat dan juga jumlah pegawai yang alpa, dan pada tahun 2021 dikarenakan adanya Pandemi Covid-19 ditiadakannya absensi menggunakan sidik jari dan digunakannya absensi secara manual, tidak dapat diketahui pegawai-pegawai yang terlambat dan cepat pulang.

Berikut ini tabel mengenai absensi Tenaga Honorer di Kantor UPTD Pasar Tradisional Poso

Tabel 1.2 Rekapitulasi Absensi Tenaga Honorer Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso

Tahun	Jumlah Pegawai	Hari Efektif Kerja	Absensi			Jumlah Absen
			Terlambat dan cepat pulang	Alpa	Izin	
2021	7	244	---	---	5	5
2022	7	130	---	---	5	5

Sumber: Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso

Pada tabel diatas dapat kita lihat pada tahun 2022 tidak adanya tenaga honorer yang alpa, pada tahun 2022, sama halnya degan ASN absensi tidak lagi menggunakan sidik jari karena Covid-19 diganti menjadi absensi secara manual sehingga tidak diketahui siapa yang terlambat dan cepat pulang.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terlihat betapa sangat pentingnya motivasi dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini membuat peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN dan Tenaga Honorer Di Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso”***.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang diungkapkan pada latar belakang, maka penulis dalam penelitian merumuskan masalah, yaitu:

1.2.1. Apakah Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN dan Tenaga Honorer Di Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso?

1.2.2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja ASN dan Tenaga Honorer Di Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso?

1.2.3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN dan Tenaga Honorer Di Kantor UPTD Pasar Tradisional Poso?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.3.1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN dan Tenaga Honorer Di Kantor UPTD PASAR Tradisional Sintuwu Maroso Poso.

1.3.2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja ASN dan Tenaga Honorer Di Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso.

1.3.3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN dan Tenaga Honorer di Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari pada penelitian ini adalah:

- 1.4.1. Sebagai masukan kepada Kantor UPTD Pasar Tradisional Sintuwu Maroso Poso tentang pentingnya kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisai.
- 1.4.2. Menambah wawasan keilmuan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia dan sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata satu pada program studi Fakultas Ekonomi Universitas Sintuwu Maroso Poso.
- 1.4.3. Menjadi referensi bagi peneliti berikutnya tentang kajian kinerja pegawai.

