

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, etika kerja, disiplin, etos kerja serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Pencapaian tujuan manajemen sumberdaya manusia menunjukkan bagaimana seharusnya suatu instansi dalam melaksanakan, mendapatkan, mengembangkan, membina, mengevaluasi, serta mensejahterakan karyawan. Peran dan fungsi sumber daya manusia tidak bisa diganti oleh sumber daya lainnya dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sangat diperlukan oleh perusahaan karena itu dalam mencapai tujuannya suatu organisasi memerlukan sumber daya manusia untuk bekerja dengan baik agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang

dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014, hal. 67).

Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula (Noor, 2013).

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja. (Murniasih & Sudarman, 2016)

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai seperti tingkat pendidikan, disiplin, sikap dan etika kerja, motivasi, gaji dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan kerja, iklim kerja, teknologi, sarana produksi, manajemen, dan prestasi kerja akan meningkatkan kemampuan dalam bekerja serta diberi motivasi oleh perusahaan (Sutrisno, 2009)

Efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu (Wijayanti, 2014).

Menurut (Judge et al. 2007) menunjukkan adanya hubungan korelasi yang signifikan positif antara efikasi diri dengan kinerja, yang berarti bahwa ada hubungan yang sangat kuat antara efikasi diri dengan kinerja. Hal ini menandakan semakin tinggi efikasi diri, maka semakin baik pula hasil kerja seseorang.

Selain efikasi diri yang mempengaruhi kinerja pegawai, motivasi juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan - kegiatan tertentu.

Pimpinan yang mampu memotivasi pegawainya dengan baik, maka dapat menggerakkan pegawai agar mau bekerja lebih baik lagi dan memaksimalkan kemampuan dan potensi dalam diri pegawai untuk kepentingan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Apabila motivasi yang diberikan kepada pegawai adalah motivasi yang positif maka pegawai akan memiliki semangat untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Tetapi, jika motivasi yang diberikan kepada pegawai adalah motivasi yang negatif maka akan membuat pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja dan hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja pegawai dalam bekerja menurun. Mengemukakan bahwa motivasi dan kinerja memiliki keterkaitan satu sama lain (Triatna, 2015).

Motivasi menggambarkan kombinasi yang konsisten dari dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang yang diindikasikan dengan adanya hasrat dan minat (Susanty & Baskoro, 2012). Motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik. Motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif atau dapat pula diartikan sebagai hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Sutrisno, 2010).

Menurut (Rahsel, 2016) motivasi kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka semakin tinggi tingkat kinerja. Sebaliknya semakin rendah tingkat motivasi

kerja, maka semakin rendah tingkat kinerja. Motivasi kerja memiliki keterkaitan dengan kinerja karena motivasi kerja akan menunjukkan bagaimana semangat kerja pegawai dalam mencapai hasil maksimal yang pada akhirnya akan menunjukkan bagaimana hasil kerjanya.

Selain memengaruhi kinerja pegawai motivasi yang tepat akan memacu daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan, selain itu motivasi dapat menjadi penyebab maupun mendukung perilaku seseorang sehingga orang tersebut berkeinginan untuk berkerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi operatif dari manajer. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi instansi pemerintahan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja pegawai dapat dilihat dari penyelesaian tugas dan kewajiban (Kartono, 2015)

Keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan, kiranya dapat dikatakan bahwa mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu organisasi memainkan peranan yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan nyata terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya (Siagian, 2014)

Pertama kali pimpinan harus memberikan perhatian pada karyawan tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat karyawan terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang

di harapkan dalam pemimpin, dengan demikian karyawan akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya. (Mangkunegara, 2014)

Pengawasan merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”. Dengan adanya pengawasan pimpinan dapat mengetahui kegiatan-kegiatan nyata dari setiap aspek dan setiap permasalahan pelaksanaan tugas-tugas dalam lingkungan satuan organisasi yang masing-masing selanjutnya bilamana terjadi penyimpangan, maka dapat dengan segera langsung mengambil langkah perbaikan dan tindakan seperlunya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya serta peraturan perundang-undangan yang berlaku. (Hasibuan, 2016).

Menurut (Averus, 2018) pengawasan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal ini menandakan bahwa pengawasan merupakan salah satu cara bagi pimpinan rumah sakit umum dalam meningkatkan kinerja perawat, sebab saat pelaksanaan pengawasan terdapat kontak langsung antara pimpinan rumah sakit umum dan para pegawai, sehingga pimpinan rumah sakit umum dapat mengetahui secara langsung pekerjaan para pegawai serta pencapaiannya. Disamping itu pengawasan diperlukan menurut kebutuhan keadaan dan kebaikan kerja, sehingga pelaksanaan pengawasan dari pimpinan rumah sakit umum menjadi penting karena memiliki efek psikologis yang besar bagi para pegawai dalam melaksanakan pekerjaanya

Dalam hal meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah instansi pemerintah disiplin kerja dalam bekerja merupakan salah satu faktor yang paling penting dalam peningkatan kinerja pegawai tersebut. Dimana disiplin kerja pegawai