

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan oleh bagaimanapun majunya teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang dipersiapkan, tidak akan menjadi bermakna tanpa adanya sumber daya manusia yang profesional (Tjutju dan Suwatno, 2013). Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, maka tujuan organisasi akan sulit tercapai. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia menjadi faktor utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Organisasi yang berhasil adalah organisasi yang efektif dan efisien, serta dapat mengkombinasikan sumber daya yang dimilikinya. Sumber daya manusia yang berkualitas akan tercapai apabila ada komunikasi kerja yang baik dari organisasi, motivasi dan disiplin kerja karyawan, nantinya juga akan menciptakan kinerja yang baik pada pegawai. Adanya perasaan menyukai pekerjaan seseorang memiliki dampak positif pada motivasi dan kinerja serta keberhasilan organisasi. Dalam meningkatkan performa kinerja karyawan dalam sebuah organisasi, dilakukan melalui adanya sebuah tingkat kepuasan dalam melakukan pekerjaan umumnya terdiri dari peningkatan kinerja, produktivitas, motivasi, prestasi dan kualitas kerja yang lebih tinggi serta kreativitas, inovasi dan kemauan untuk berubah, upaya yang digunakan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki oleh pegawai salah satunya adalah dengan memperhatikan disiplin kerja, motivasi kerja, dan *Internal Locus of*

Control antar karyawan yang dimiliki oleh setiap pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen.

Kinerja pegawai menjadi hal yang bersifat penting dan diperlukan dalam mendukung keberhasilan dan pencapaian tujuan yang dimiliki oleh setiap organisasi. Selain itu, kinerja pegawai merupakan salah satu cerminan yang dimiliki dalam sebuah instansi atau organisasi tertentu dalam kegiatan pengelolaan dan membagi setiap pegawai dalam tanggung jawab yang diberikan kepada masing – masing pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen, dengan jumlah pegawai total 35 orang. Kegiatan pelayanan yang baik dapat tercermin dengan diberikannya pembinaan terhadap pegawai dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kegiatan pelayanan dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, profesional, tanggung jawab, disiplin, motivasi kerja serta komitmen organisasi sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Berikut ini

adalah penilaian SKP (Sasaran Kerja Pegawai) di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen.

Tabel I-1
SKP UPTD PJI Kaligending

SKP tahun 2022

Unsur – Unsur Penilaian		Nilai	Jumlah
Sasaran Kerja		80 x 60%	48
Perilaku Kerja	Orientasi pelayanan	75	Baik
	Integritas	76	Baik
	Komitmen	85	Sangat Baik
	Disiplin	73	Baik
	Kerjasama	75	Baik
	Kepemimpinan		
Jumlah		384,00	
Nilai rata - rata		76,80	
Nilai perilaku kerja		76,80 x 40%	30,72
Nilai Prestasi Kerja			78,72 Baik

SKP tahun 2023

Unsur – Unsur Penilaian		Nilai	Jumlah
Sasaran Kerja		83 x 60%	49,8
Perilaku Kerja	Orientasi pelayanan	73	Baik
	Integritas	74	Baik
	Komitmen	86	Sangat Baik
	Disiplin	73	Baik
	Kerjasama	76	Baik
	Kepemimpinan		
Jumlah		382,00	
Nilai rata - rata		76,4	
Nilai perilaku kerja		76,4 x 40%	30,56
Nilai Prestasi Kerja			80,36 Baik

Sumber : Data Penilaian Kinerja di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending Kebumen Desember 2022 dan 2023

Berdasarkan tabel I-1, peneliti lalu melakukan pengamatan dan wawancara kepada beberapa pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan

Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen, kemudian peneliti menyimpulkan bahwa kinerja pegawai pada tahun 2022 dan 2023 di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending cukup baik.

Disiplin kerja menurut Sinambela (2018:335) adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma – norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Berikut data keterlambatan pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen, bulan Agustus dan September 2024

Tabel I-2

Jumlah pegawai yang datang terlambat bulan Juni Sampai September 2024

NO	BULAN	TOTAL PEGAWAI YANG TERLAMBAT	TOTAL MENIT KETERLAMBATAN
1	JUNI 2024	25 orang	160 menit
2	JULI 2024	24 orang	135 menit
3	AGUSTUS 2024	16 orang	99 menit
4	SEPTEMBER 2024	10 orang	57 menit

Sumber : Data Kepegawaian UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen 2024

Berdasarkan tabel I-2, peneliti melakukan pengamatan dan wawancara kepada beberapa pegawai NON PNS di UPTD PJI Kaligending, Kabupaten Kebumen, kemudian peneliti menyimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen pada bulan Juni sampai September 2024 di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending cukup baik, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yuli Yantika, Toni

Herlambang, Yusron Rozzaid (2018) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2011:14) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi juga berperan penting bagi peningkatan suatu kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk memenuhi suatu kebutuhan yang mereka butuhkan untuk mendorong kemampuan seorang karyawan menghasilkan suatu kinerja yang baik. Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen, para pegawai memiliki motivasi dalam bekerja cukup baik. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya (2019) bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Bosman, Buitendach dan Rothman (2005:18) *Internal Locus of Control* adalah bahwa seseorang dengan orientasi internal yang kuat meyakini bahwa mereka mampu mempengaruhi lingkungan kerjanya. Hal ini mengindikasikan bahwa seseorang dengan skor tinggi pada pengukuran *locus of control* (yang dikategorikan ke dalam orang yang memiliki kecenderungan *internal locus of control*), memiliki tingkat Kinerja yang baik. *Internal Locus Of Control* disebut *locus* pengendali individu atas pekerjaan mereka

dan kepercayaan terhadap keberhasilan menjadi tolak ukur dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan uraian tersebut, peneliti melakukan wawancara terhadap pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen. Menurut peneliti, mereka bekerja belum memaksimalkan kemampuan. Penelitian yang dilakukan oleh Faishal Qorni (2021) bahwa *Internal Locus Of Control* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Hasibuan (2011:14) Motivasi adalah suatu perangsang keinginan daya penggerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi juga berperan penting bagi peningkatan suatu kinerja dalam suatu organisasi atau perusahaan. Motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang untuk memenuhi suatu kebutuhan yang mereka butuhkan untuk mendorong kemampuan seorang karyawan menghasilkan suatu kinerja yang baik, berdasarkan hasil wawancara terhadap pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen, para pegawai memiliki motivasi yang minim. Penelitian yang dilakukan oleh Marjaya (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian di atas, banyak pegawai NON PNS di UPTD PJI Kaligending, Kabupaten Kebumen yang memiliki disiplin diri saat

bekerja, *Internal Locus Of Control* masih kurang baik, dan motivasi kerja yang masih minim. Hal ini dilihat dari data SKP, data keterlambatan, kurangnya perasaan kesadaran dalam melaksanakan tanggung jawab atau menunggu sebuah instruksi yang diberikan baru kemudian bertindak serta hasil wawancara peneliti dengan bagian kepegawaian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, INTERNAL LOCUS OF CONTROL DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PADA PEGAWAI NON PNS DI UPTD PJI KALIGENDING KABUPATEN KEBUMEN”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti melihat kinerja dari PEGAWAI NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen yang baik, banyak pegawai yang nilai SKP nya ada peningkatan dari 2022 – 2023, dan angka keterlambatan mereka juga semakin membaik, hal ini terlihat dari data SKP dan data absensi pegawai di dinas tersebut, serta hasil wawancara peneliti dengan pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen. Oleh karena itu, rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen?
2. Apakah *Internal Locus of Control* berpengaruh terhadap Kinerja

pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen?

3. Apakah Motivasi saat bekerja berpengaruh terhadap pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen?
4. Apakah Disiplin Kerja, *Internal Locus of Control*, Motivasi secara bersama – sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian lebih jelas dan lebih terarah, maka peneliti membatasi masalah pada penelitian ini, sebagai berikut

1. Penelitian ini dilakukan dan difokuskan pada pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen sejumlah 35 orang.
2. Variabel pada penelitian di batasi pada :

- a. Variabel Kinerja

Menurut Robbins (2006) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Menurut Robbins (2006) beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Efektivitas
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

b. Variabel Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma –norma sosial yang berlaku. Salah satu dimensinya adalah frekuensi kehadiran, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Sinambela (2018:335) mengatakan bahwa untuk mengetahui disiplin kerja bisa dilihat melalui :

- 1) Frekuensi kehadiran
- 2) Tingkat kewaspadaan karyawan
- 3) Ketaatan pada standar kerja
- 4) Ketaatan pada peraturan kerja
- 5) Etika kerja

c. Variabel *Internal Locus of Control*

Menurut Bosman, Buitendach dan Rothman (2005:18) *Internal*

Locus of Control adalah bahwa seseorang dengan orientasi internal yang kuat meyakini bahwa mereka mampu mempengaruhi lingkungan kerjanya. Indikator *Internal Locus of Control* meliputi :

- 1) Kemampuan
- 2) Minat
- 3) Usaha

d. Variabel Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip oleh Hasibuan (2008:157) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri, dan kebutuhan akan perwujudan diri. Menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015), indikator yang digunakan untuk motivasi kerja sebagai berikut :

- 1) Penghargaan
- 2) Hubungan sosial
- 3) Kebutuhan hidup
- 4) Keberhasilan dalam bekerja

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai NON PNS

di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen.

2. Menguji pengaruh *Internal Locus of Control* terhadap kinerja pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen.
3. Menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen.
4. Menguji pengaruh Disiplin Kerja, *Internal Locus of Control*, dan Motivasi secara bersama – sama terhadap kinerja pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan perluasan pemahaman dan pengetahuan mengenai Disiplin Kerja, *Internal Locus of Control*, Motivasi terhadap Kinerja pegawai sehingga diharapkan mampu untuk memberikan pengembangan inovasi yang bermanfaat terhadap organisasi dengan Disiplin Kerja, *Internal Locus of Control*, Motivasi dan Kinerja pegawai.

1.5.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dinas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber dan informasi serta masukan ilmiah mengenai Motivasi, *Internal Locus of Control* dan Disiplin Kerja pegawai sehingga diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan Kinerja pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan pemahaman terhadap pihak karyawan dalam menerapkan dan meningkatkan kinerja pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai NON PNS di UPTD PJI (Pemeliharaan Jaringan Irigasi) Kaligending, Kabupaten Kebumen dengan demikian tujuan dari organisasi dapat tercapai dengan baik.