

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Reformasi Kepegawaian bertujuan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, khususnya dalam hal pengelolaan sumber daya manusia aparatur sipil negara yang bebas dari korupsi, kolusi, dan nepotisme. Dalam suatu organisasi, baik sektor swasta maupun pemerintah, Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dan menentukan arah organisasi. Untuk mewujudkan pola kerja yang sistematis, terstruktur, dan terencana, maka diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Oleh karena itu, keberhasilan tugas kedinasan sangat bergantung pada kepuasan, motivasi, dan kedisiplinan ASN. Faktor-faktor tersebut sangat penting bagi setiap ASN dalam melaksanakan tugasnya guna meningkatkan kinerja dan produktivitas.

Salah satu tugas pokok Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara adalah melaksanakan sebagian tanggung jawab umum pemerintahan dan pembangunan di bidang keagamaan. Keberhasilan dalam melaksanakan tugas tersebut merupakan bagian yang sangat penting dalam rangka mencapai tujuan nasional. Untuk menjamin keberhasilan tugas pokok tersebut, diperlukan aparatur pemerintahan yang lebih berdaya guna dan berhasil guna, serta mampu melaksanakan seluruh tanggung jawab pemerintahan dan pembangunan dengan sebaik-baiknya, yang didukung oleh semangat dan sikap pengabdian kepada masyarakat, bangsa, dan negara.

Menurut Afandi (2018:74), kepuasan kerja merupakan suatu sikap positif yang dimiliki oleh pekerja, meliputi perasaan dan perilakunya terhadap pekerjaan, serta penilaiannya terhadap pekerjaan sebagai bentuk penghargaan dalam mencapai nilai-nilai penting. Kepuasan kerja ASN dapat memberikan dampak terhadap kinerjanya, karena semakin tinggi tingkat kepuasan dan prestasi yang diperoleh, maka semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Aspek lingkungan kerja seperti keamanan, hubungan dengan rekan kerja, dan atasan juga memberikan pengaruh. Apabila aspek-aspek tersebut dikelola dengan baik, maka kinerja ASN akan meningkat.

Robbins dan Judge sebagaimana dikutip Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai suatu proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan kondisi yang mendorong individu menuju tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja karena semakin baik imbalan finansial yang diterima (motif ekonomi), maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Selain itu, fasilitas yang memadai untuk mendukung pekerjaan juga turut berperan dalam meningkatkan kinerja ASN.

Menurut Onsardi & Putri (2020), disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seseorang, maka semakin baik pula kinerjanya. Disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu masuk dan keluar kantor serta penyelesaian tugas tepat waktu, berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja ASN.

Terdapat beberapa hal khusus terkait kepuasan kerja, motivasi, dan disiplin yang dapat mempengaruhi kinerja ASN di Kantor Wilayah Kementerian Agama

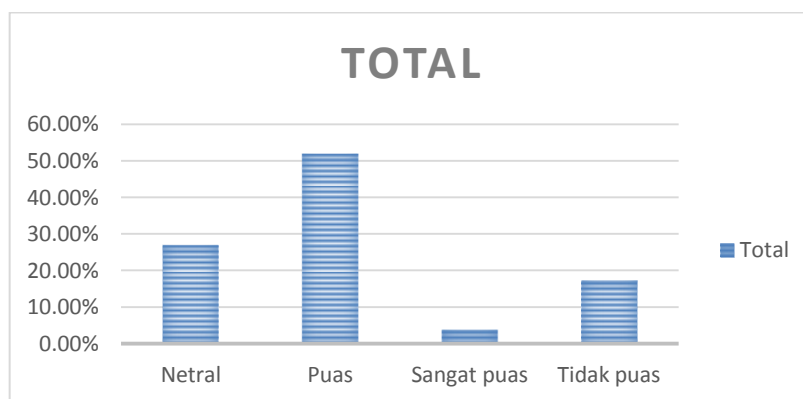
Provinsi Sulawesi Utara. Berdasarkan survei yang dilakukan terhadap 52 orang, hanya 51,9% yang merasa puas terhadap fasilitas kerja yang disediakan kantor, sedangkan sisanya merasa tidak puas atau ragu. Selain itu, hanya 60,15% yang merasa puas terhadap pembagian tugas dan penempatan yang diberikan kantor, sedangkan sisanya merasa tidak puas atau ragu. Terkait sistem penghargaan, hanya 67,3% yang merasa sistem tersebut adil, sedangkan sisanya merasa tidak adil atau ragu. Untuk aspek motivasi kerja, survei menunjukkan hanya 55,8% responden yang merasa termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya, sedangkan sisanya merasa ragu.

Dari 52 orang tersebut, ternyata hanya 69,2% yang memilih lingkungan kerja positif sebagai faktor utama yang memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik, sedangkan 21,2% memilih tunjangan kinerja dan 7,7% (4 orang) memilih gaji serta 1,9% (1 orang) memilih promosi jabatan. Selanjutnya dari 52 orang tersebut, ternyata 98,1% (51 orang) memilih bahwa arahan dari atasannya dapat mempengaruhi kinerja mereka dan hanya 1,9% yang memilih bahwa arahan dari atasannya tidak mempengaruhi kinerja mereka. Berikut ini adalah permasalahan spesifik terkait disiplin kerja. Berdasarkan survei terhadap 52 orang, ternyata hanya 11,5% yang sangat disiplin dalam mengikuti jam kerja resmi dan sisanya 63,5% tidak disiplin. Begitu pula dalam 1 bulan (20 hari kerja), ternyata hanya 75% yang datang setiap hari sesuai hari kerja yang ditetapkan, sedangkan sisanya 25% tidak datang setiap hari sesuai hari kerja yang ditetapkan, padahal idealnya mereka datang setiap hari selama 20 hari kerja. Begitu pula dari 52 orang, ternyata hanya 53,8% yang menilai pentingnya kedisiplinan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja ASN, dengan 30,8% responden menilai aspek ini sangat

penting, sedangkan 13,5% (7 orang) menilai hanya cukup penting. Dari segi ketepatan waktu, hanya 36,5% dari 52 orang yang selalu datang tepat waktu, sedangkan sisanya tidak konsisten dalam hal ini. Dari segi kinerja, survei menunjukkan bahwa 53,8% responden merasa kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja ASN, 25% merasa sangat berpengaruh, dan 21,2% menilai cukup berpengaruh. Selain itu, 78,8% dari 52 orang menyelesaikan tugas yang ditargetkan setiap hari, sedangkan 21,2% tidak. Terakhir, dalam menilai kinerja mereka sendiri pada skala 1 sampai 10, 44,2% responden memberikan skor 8, 28,8% memilih 9, dan 15,4% memilih 10.

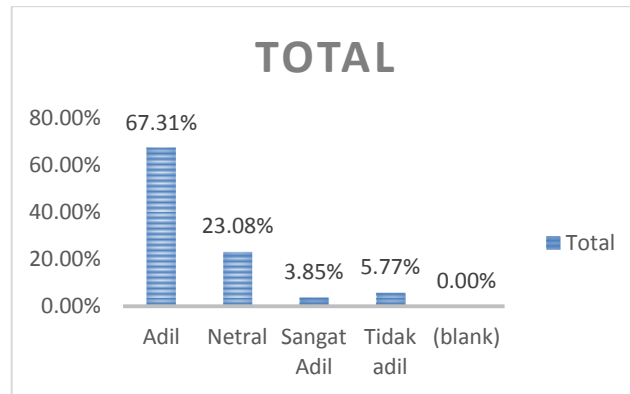
Berdasarkan uraian di atas, penulis ingin meneliti apakah terdapat pengaruh variabel kepuasan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN. Oleh karena itu, penulis memilih judul: “Pengaruh Kepuasan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara”.

**Gambar 1. 1 Tingkat kepuasan fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor**



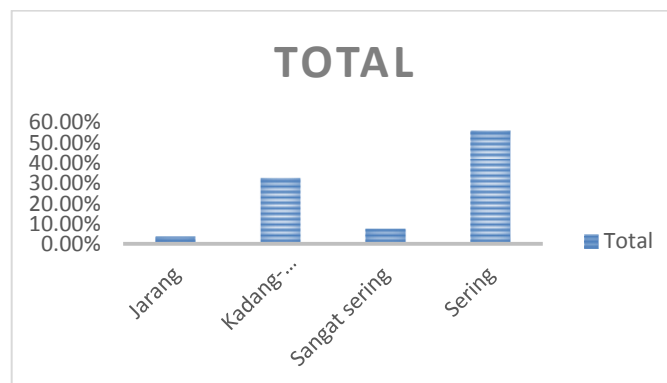
*Sumber: Data Olahan*

**Gambar 1. 2 Tingkat kepuasan pembagian tugas dan penempatan yang diberikan oleh kantor**



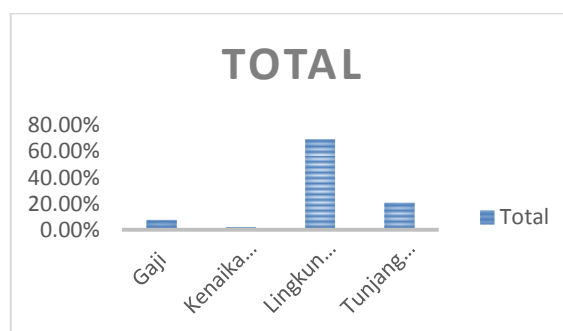
*Sumber: Data Olahan*

**Gambar 1. 3 Pendapat ASN tentang sistem penghargaan yang diterapkan di kantor**



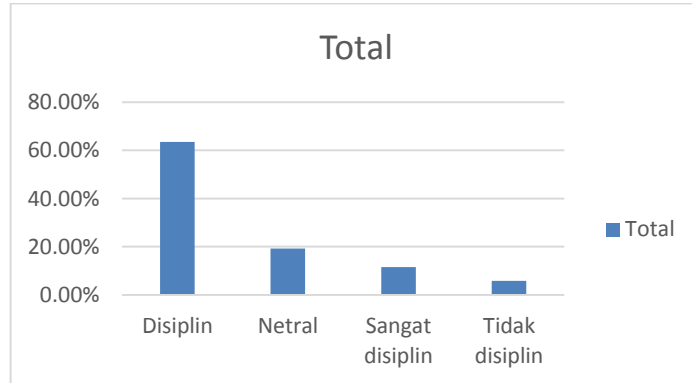
*Sumber: Data Olahan*

**Gambar 1. 4 Faktor utama yang memotivasi ASN untuk bekerja dengan baik**



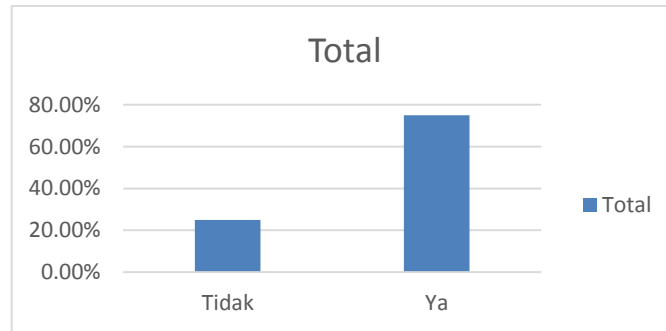
Sumber: Data Olahan

**Gambar 1. 5 Disiplin ASN dalam mengikuti jam kerja resmi**



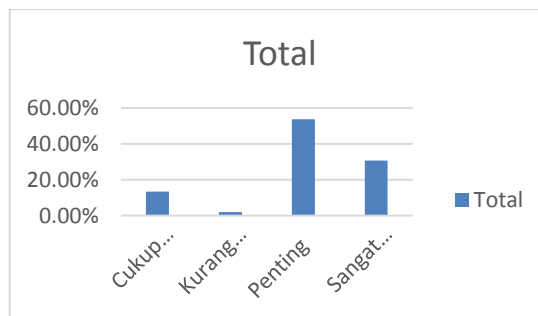
Sumber: Data Olahan

**Gambar 1. 6 Kesesuaian dalam 1 bulan (20 hari kerja) Kehadiran ASN setiap hari kerja**



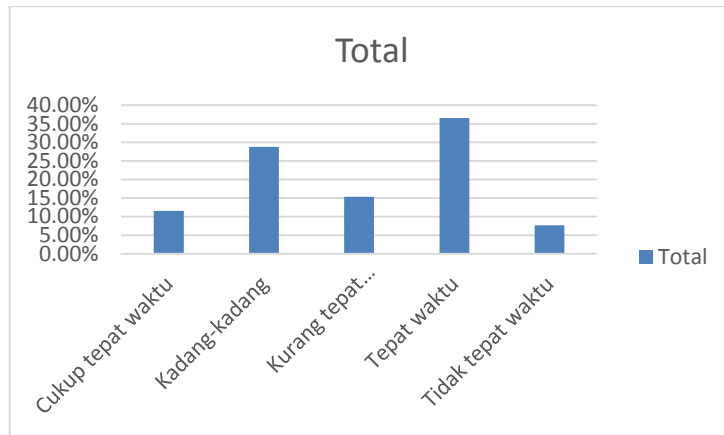
Sumber: Data Olahan

**Gambar 1. 7 Penilaian ASN tentang pentingnya kedisiplinan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai**



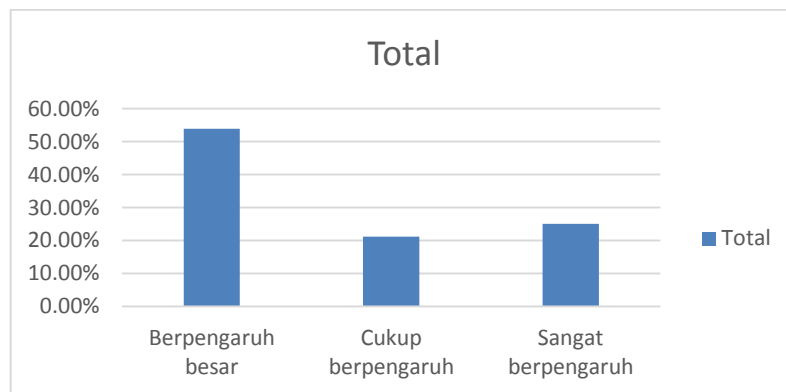
Sumber: Data Olahan

**Gambar 1. 8 Kehadiran dengan tepat waktu**



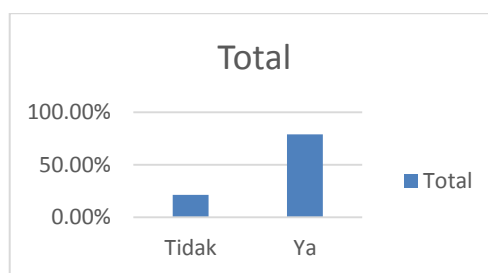
Sumber: Data Olahan

**Gambar 1. 9 Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN**



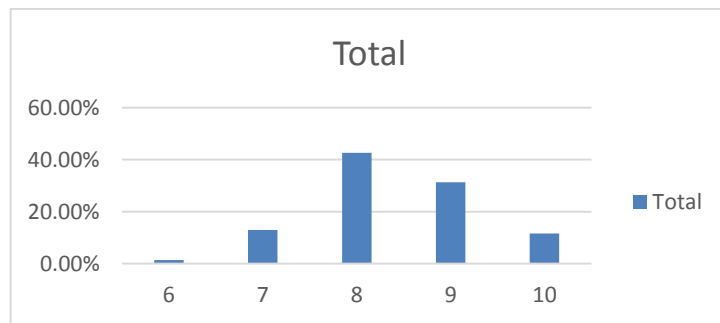
Sumber: Data Olahan

**Gambar 1. 10 Penyelesaian tugas yang ditargetkan setiap hari**



*Sumber: Data Olahan*

**Gambar 1. 11 Penilaian ASN, tentang kinerja mereka sendiri dalam skala 1 sampai 10 selama bekerja di kantor**



*Sumber: Data Olahan*

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan, maka dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut: penurunan kinerja tersebut kemungkinan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja yang dapat mempengaruhi kinerja ASN di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara.

### **1.3. Pertanyaan Penelitian**

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara?



3. Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara?

4. Apakah kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah:

1. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara.
3. Untuk menganalisis apakah kedisiplinan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara.
4. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja ASN Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara.

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Penelitian ini akan membahas mengenai pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kedisiplinan Kerja terhadap Kinerja ASN. Dengan objek penelitian

yaitu pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara  
Terdapat beberapa batasan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- Secara teoritis variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya, namun dalam penelitian variabel terikat dibatasi pada variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan kedisiplinan kerja.
- Periode penelitian ini dilakukan dibatasi dalam jangka waktu mulai dari Januari 2024 sampai Februari 2024.
- Lokasi penelitian dilakukan dibatasi yaitu pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara
- Pengambilan data pada penelitian ini dibatasi pada para ASN yang bekerja di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Utara

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

1. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
2. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang menyangkut kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja dan kinerja ASN.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

1. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi perusahaan dalam menyikapi masalah tenaga kerja

yang menyangkut kepuasan, motivasi dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja ASN.

2. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan pengetahuan yang lebih banyak kepada ASN dalam bekerja di sebuah perusahaan agar hasil kerjanya lebih baik.

