

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan. Keberhasilan dalam pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan para aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat. Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan. Menurut Rukhayati (2018:99) Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pada kantor Kecamatan Cikarang Barat, yang merupakan salah satu instansi (kantor) yang bergerak di bidang pelayanan Pemerintah. Kegiatan yang dilakukan di Kantor Kecamatan Cikarang Barat adalah melaksanakan kegiatan pelayanan pemerintah di desa/kelurahan dan sebagai wadah untuk koordinasi dan pemberdayaan masyarakat. Kantor Kecamatan Cikarang Barat sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat, karena dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, rencana kerja yang menyeluruh maka kualitas pelayanan akan meningkat. Setelah melakukan observasi di Kantor Kecamatan Cikarang Barat, peneliti menemukan berbagai masalah tentang kinerja pegawai, seperti kurang mendapatkannya motivasi, perhatian dan pengawasan dari pimpinan. Pegawai yang tidak taat pada peraturan kantor dan tidak menjalankan standar kerja yang berlaku serta masih banyak pegawai yang sakit, cuti, dan tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas. Berlandaskan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 17 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil, kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang

dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), dari hasil penilaian perilaku kerja pegawai, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu :

Tabel 1.1
Penilaian/Predikat Kinerja Pegawai

No	Predikat	Keterangan
1	Sangat baik	≥ 91
2	Baik	76-90
3	Cukup	61-75
4	Kurang	51-60
5	Buruk	≤ 50

Sumber: PP Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 17

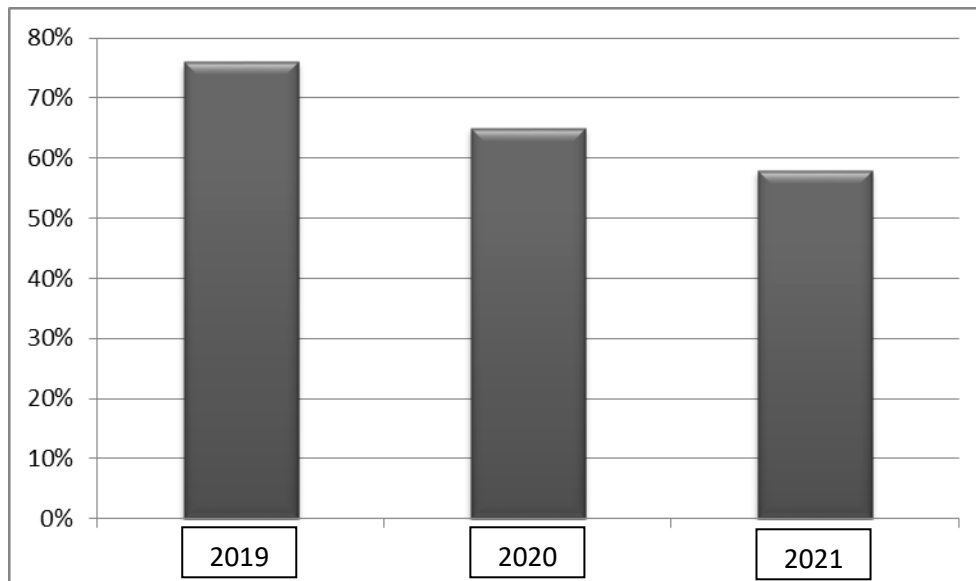
Masalah yang ditemukan oleh peneliti terkait kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cikarang Barat, dibuktikan pada diagram di bawah ini:

Tabel 1.2
Persentase Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Cikarang Barat

Kinerja Pegawai Kecamatan Cikarang Barat					
			Persentase		
No	Kegiatan	Total Pegawai	2019	2020	2021
1.	Pegawai yang memenuhi target pekerjaan	38	29	25	22
	Jumlah		76%	65%	58%

Sumber: Kecamatan Cikarang Barat, 2021

Diagram 1.1
Persentase Penilaian Kinerja Pegawai Kecamatan Cikarang Barat



Sumber: Kecamatan Cikarang Barat, 2021

Berdasarkan tabel 1.2 pegawai yang memenuhi target pekerjaan di tahun 2019 sebanyak 29 orang, di tahun 2020 sebanyak 25 orang, dan di tahun 2021 sebanyak 22 orang, dan berdasarkan diagram 1.1 rata-rata pencapaian kinerja pada Kecamatan Cikarang Barat pada tahun 2019 mencapai 76% dengan kriteria baik kemudian mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi 65% dengan kriteria penilaian cukup dan di tahun 2021 hanya mencapai 58% dengan kriteria penilaian kurang. Ini membuktikan kinerja kerja pegawai Kecamatan Cikarang Barat dinilai masih dibawah kriteria sangat baik dalam standarisasi penilaian kinerja pegawai atau dibawah dari nilai yang ditargetkan. Hal ini menandakan bahwa adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Ekhsan (2019:10) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu yang menjadi faktor penting dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja adalah motivasi. Maharani dan Laksono (2018:273) menyatakan bahwa, motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan pegawai Kantor Kecamatan Cikarang Barat ditemukan bahwa pegawai di kecamatan kurang mendapatkan motivasi, perhatian dan pengawasan dari pimpinan karena jaranganya pimpinan berada dikantor. Kurangnya motivasi yang diberikan pimpinan ataupun atasan yang akan berdampak pada penurunan semangat kerja pada diri pegawai, sehingga para pegawai dalam melaksanakan aktivitas rutinitasnya tidak tepat sasaran. Banyaknya pekerjaan yang waktu penyelesaian tidak tepat waktu, dengan masih banyaknya pegawai yang tidak memenuhi target pekerjaannya karena kurangnya perhatian pimpinan dan teguran terhadap para pegawai yang tidak disiplin. Dengan demikian motivasi merupakan hal penting didalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Faizi, Mohammad, Nasir dan Suprayitno (2021:135) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Astria (2018:3) disiplin kerja merupakan bagian dari ketaatan karyawan pada semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Perilaku karyawan dapat dikendalikan atau tidak, tercermin dari serangkaian tingkah laku taat tidaknya pada peraturan. Maharani dan Laksono (2018:273) juga menjelaskan disiplin kerja sangat penting karena dengan karyawan mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pada Kantor Kecamatan Cikarang Barat mengenai kedisiplinan pegawai masih jauh dari harapan, terdapat pegawai yang tidak taat pada peraturan kantor dan tidak menjalankan standar kerja yang berlaku. Tingkat kehadiran pegawai masih rendah, masih banyak pegawai yang sakit, cuti, dan tidak masuk kantor tanpa keterangan yang jelas. Sikap indiscipliner yang terjadi pada beberapa pegawai di Kecamatan Cikarang Barat ini menyebabkan keterlambatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tupoksi nya masing-masing, yang dibuktikan pada tabel dan diagram di bawah ini:

Tabel 1.3

Data Kehadiran Pegawai Kecamatan Cikarang Barat (2019-2021)

Jumlah Pegawai	Tahun	Sakit	Persentase (%)	Cuti	Persentase (%)	TK	Persentase (%)	Pegawai Tidak Hadir	Persentase (%)
38	2019	46	18.70	33	13.41	40	16.26	39.67	16.12
38	2020	51	20.48	42	16.87	46	18.47	46.33	18.61
38	2021	60	23.81	46	18.25	51	20.24	52.33	20.77

Sumber: Kecamatan Cikarang Barat, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa tingkat ketidakdisiplinan pegawai dalam bekerja pada tahun 2019 hasil persentase sebesar 16,12%, pada tahun 2020 hasil persentase sebesar 18,61% dan pada tahun 2021 hasil persentase sebanyak 20,77%. Hal tersebut menunjukkan ketidakdisiplinan yang semakin meningkat dengan meningkatnya persentase pegawai yang sakit, cuti, dan tanpa keterangan di tiap tahunnya. Menurut ibu Rosita Devi selaku staf Subbagian Umum dan Kepegawaian instansi mengharapkan hasil persentase ketidakhadiran pegawai sebesar 0%, namun pada kenyataannya hasil presentase ketidakhadiran pegawai pada tahun 2019-2021 semakin meningkat dan melebihi 0%. Hal tersebut jelas akan berdampak terhadap hasil kerja karena kinerja pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya. Suatu pekerjaan menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang telah di tentukan. Hal ini sesuai dengan penelitian Beno dan Irawan (2019:71) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja.

Atas dasar penjelasan latar belakang diatas, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cikarang Barat”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah yang diambil antara lain:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Barat?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Barat?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Cikarang Barat

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Kecamatan Cikarang Barat

Hasil penelitian ini di harapkan dapat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi instansi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya.

- 2) Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pembanding dan referensi bagi peneliti berikutnya yang ingin melakukan riset atau kajian lebih lanjut tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- 3) Bagi Pegawai

Hasil penelitian diharapkan dapat sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pegawai kecamatan cikarang barat dalam meningkatkan kinerjanya.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Ruang lingkup atau pembatasan masalah diperlukan guna memfokuskan pembahasan agar tidak meluas. Dalam Penelitian ini, ruang lingkup atau pembatasan masalah yang akan dibahas adalah :

1. Objek penelitian adalah kinerja pegawai Kecamatan Cikarang Barat dengan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai dibatasi hanya faktor motivasi dan disiplin kerja.
2. Subjek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil Kecamatan Cikarang Barat.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi kondisi motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai di Kecamatan Cikarang Barat berdasarkan pada data hasil kuesioner.

1.5 Sistematika Pelaporan

Hasil dan pembahasan atas masalah penelitian akan dituangkan kedalam sistematika pelaporan. Sistematika pelaporan hasil penelitian disusun terinci dalam 5 (lima) bab dan subbab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup atau pembatasan masalah, dan sistematika pelaporan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja pegawai, tinjauan hasil penelitian sebelumnya, serta kerangka pemikiran dan hipotesis. Motivasi meliputi pengertian Motivasi, teori-teori Motivasi dan indikator Motivasi, Disiplin Kerja meliputi pengertian Disiplin kerja dan indikator Lingkungan Kerja. Kinerja meliputi pengertian Kinerja dan indikator Kinerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan desain penelitian mencakup metode penelitian yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data yang digunakan, serta teknik pengumpulan data. Instrumen penelitian meliputi: variable motivasi, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai.

Metode analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji koefisien korelasi, uji hipotesis (uji F dan uji T).

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan hasil penelitian meliputi: gambaran umum Kecamatan Cikarang Barat, deskripsi hasil penelitian, deskripsi sampel penelitian, deskripsi variabel penelitian, objek penelitian serta analisis data hasil uji motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menguraikan simpulan hasil pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Di samping itu juga saran yang perlu disampaikan sebagai rekomendasi kepada pihak Kecamatan Cikarang Barat sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada masalah mengatasi motivasi dan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.