

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia (SDM) yaitu suatu faktor yang memiliki peran penting dalam suatu organisasi maupun instansi pemerintah. Dalam manfaat Sumber Daya Manusia secara efektif merupakan kelangsungan hidup bagi suatu organisasi untuk mempertahankan perkembangan dan pertumbuhan instansi pemerintah di masa yang akan datang. Dalam kekuatan instansi pemerintah ditentukan oleh masyarakat yang mendukung organisasi tersebut, namun baik pada tingkat atas, menengah ataupun bawah.

Begitu pun organisasi dan instansi pemerintah bukan hanya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang mampu, terampil dan rupawan tetapi juga mau dan mampu bekerja dan mempunyai keinginan untuk mencapai hasil kerja optimal dan efektif. Dalam setiap pegawai bekerja dengan profesional sesuai dengan kemampuan dan keahlian adanya pendukung dan pengaruh oleh motivasi dan disiplin kerja para pegawai, maka instansi pemerintah akan mencapai tujuannya dan berkembang dengan cepat.

Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta adalah organisasi yang bergerak dibidang urusan pemerintahan fungsi penunjang administrasi pemerintah daerah. Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur berdomisili di daerah Jakarta.

Pegawai Negeri Sipil merupakan Sumber Daya Aparatur Negara untuk bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, adil, dan jujur dalam pemerintahan dan pembangunan dengan ketaatan dan kesetiaan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Kedudukan Pegawai Negeri Sipil di Indonesia sangat penting untuk penyelenggara pemerintahan dengan mengutamakan kinerja agar selalu mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Pegawai Negeri Sipil membutuhkan dan mendapatkan perhatian dari pemerintah, karena Pegawai Negeri Sipil adalah merupakan lindungan pemerintah

dan pembangunan di tengah-tengah masyarakat sesuai dengan visi dan misi Pegawai Negeri Sipil, yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat, setia dan serius untuk bekerja di lingkungan pemerintah daerah yang berada di bawah pemerintah daerah di mana Pegawai Negeri Sipil itu bertugas.

Pelaksanaan pekerjaan dan tugas yaitu suatu kewajiban bagi para pegawai negeri sipil di dalam suatu organisasi. Untuk melaksanakan pekerjaan dan tugas memperoleh suatu tujuan yang sama yaitu mendapatkan suatu hasil yang baik serta memenuhi sesuai dengan apa yang telah di tentukan sebelumnya. Dalam hal ini setiap Pegawai Negeri Sipil mempunyai suatu aturan dan kebijakan dari pemerintah. Peraturan dan kebijakan ini dengan maksud tujuan agar setiap komponen pegawai negeri sipil melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah.

Dalam memperoleh kondisi fisik untuk para semua pihak, maka untuk lingkungan kerja kondisi saat ini masa pandemi Covid-19 mempunyai kegiatan terstruktur dan kebijakan berbeda pada saat ini. Bahwa memiliki sejumlah dasar pertimbangan dan acuan dalam keputusan kebijakan, namun ada faktor yang menghambat kinerja pegawai negeri sipil.

Bahwa kondisi saat ini masa pandemi Covid-19 dalam melakukan pelaksanaan kinerja para Pegawai Negeri Sipil sangat sulit untuk bertemu secara fisik saat berinteraksi dengan masyarakat lainnya, sehingga menyebabkan berkurangnya produktivitas dan pelayanan. Maka dari itu untuk motivasi kerja kepada Pegawai Negeri Sipil melakukan kegiatan yang berbeda dari sebelumnya sesuai dengan prosedur pelaksanaan kerja di setiap instansi pemerintah daerah, dan melakukan pelayanan terbaik terhadap publik. Sehingga faktor dari rutinitas kondisi saat ini dan lingkungan bekerja di rumah sangat berpengaruh pada motivasi dan kedisiplinan kerja para pegawai negeri sipil tersebut.

Mengenai Motivasi bagi para kinerja pegawai negeri sipil yang memiliki kesadaran diri maupun luar diri pegawai. Maka instansi pemerintah akan berhasil melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan kinerja pegawai bidang dan tanggung jawab masing-masing. Motivasi intrinsik adalah suatu pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri kinerja pegawai memiliki ketertarikan, keinginan dan menikmati pekerjaan. Motivasi ekstrinsik adalah suatu pendorong kerja yang

bersumber dari luar diri kinerja pegawai untuk mengabadikan dalam bekerja karena gaji yang tinggi, jabatan, dan menghindari hukuman dari atasan.

Pentingnya kedisiplinan kinerja pegawai negeri sipil suatu kemutlakan. Maka adanya pandemi Covid-19 merupakan salah satu faktor yang menyebabkan berkurangnya disiplin kerja pegawai yaitu terdapat ketidakhadiran atau kehadiran saat bekerja baik di kantor maupun di rumah sehingga para pegawai menyangka bahwa menyatakan libur walaupun kehadiran dalam sistem online. Selain itu, Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta memiliki kebijakan dan peraturan tersebut yaitu melakukan sistem shift bekerja untuk melaksanakan dimasa pandemi Covid-19. Dalam kinerja pegawai negeri sipil bahwa waktu bekerja berubah menjadi 1 Minggu hanya 3 kali kerja. Bahwa kedisiplinan kinerja pegawai negeri sipil menjadi tidak kondusif, karena hal ini perlu penelitian bertujuan untuk memotivasi dan kedisiplinan kerja dalam bekerja secara profesional, berkembang, dan efektif para kinerja pegawai negeri sipil.

Tabel 1.1 Data Absensi periode Tahun 2018-2020

No	Tahun	Status Kehadiran			
		Terlambat	Alfa	Pulang Awal	Tidak Mengikuti Upacara
1	2020	15 orang	6 orang	8 orang	10 orang
2	2019	13 orang	5 orang	7 orang	9 orang
3	2018	7 orang	9 orang	4 orang	6 orang

Sumber : HRD Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur

Berdasarkan data pada tabel permasalahan yang ada merupakan kedisiplin yang kurang baik dari para pegawai dilihat dari tingkat kehadiran dan ketepatan waktu kerja. Pegawai pada Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta berjumlah 60 orang, pada tahun 2020 tingkat alfa mencapai 6 orang, keterlambatan 15 orang, pulang awal 8 orang, dan tidak mengikuti upacara

10 orang. Kemudian pada tahun 2019, tingkat alfa 5 orang, keterlambatan 13 orang, pulang awal 7 orang, dan tidak mengikuti upacara 9 orang. Pada tahun 2018 tingkat alfa mencapai 9 orang, keterlambatan 7 orang, pulang awal 4 orang, dan tidak mengikuti upacara 6 orang. Maka tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja. Selain itu, keterlambatan, pulang lebih awal dan tidak mengikuti upacara pagi akan mengacukan sistem kerja yang telah dibuat, seperti kurangnya pelayanan kepada masyarakat, dan pekerjaan tidak tepat waktu.

Berdasarkan masalah di atas maka tingkat disiplin kinerja pegawai akan sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan berpengaruh terhadap produktivitas sebuah instansi. Karena dengan adanya disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kemauan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik maka kinerja pegawai tidak akan maksimal. Sehingga dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut pengaruh antara disiplin kerja pada kinerja pegawai Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta. Mengacu pada uraian tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA BADAN PENGHUBUNG PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR DI JAKARTA”**.

## **1.2. Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat permasalahan pada penelitian ini adalah :

1. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil ?
2. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil ?
3. Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi motivasi kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan dengan permasalahan mengenai Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Kerja Pegawai Negeri Sipil, maka tujuan penulis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja dan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dengan melakukan penelitian ini, dari hasil penelitian diharapkan mempunyai manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian ini antara lain :

#### **1. Bagi Pihak Penelitian**

Sebagai syarat untuk menyelesaikan tugas akhir atau skripsi. Serta untuk menambah pengetahuan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur di Jakarta dan untuk memperluas di dunia kerja.

#### **2. Bagi Pihak Perusahaan/Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan saran dan masukan positif bagi Badan Penghubung Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur Di Jakarta dalam perihal motivasi kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

#### **3. Bagi Pihak Akademis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran ataupun referensi di masa mendatang, khususnya di dalam bidang manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berkaitan dengan motivasi kerja dan disiplin kerja.

### **1.5. Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas untuk penelitian membatasi pokok dari permasalahan tersebut, bahwa faktor-faktor motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan masalah utama yang mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil. Maka penulis membatasi masalah penelitian pada :

1. Kantor Badan Penghubung Kalimantan Timur Di Jakarta.
2. Variabel motivasi kerja dibatasi oleh tanggung jawab pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian agar lebih maju. Variabel disiplin kerja dibatasi oleh mematuhi peraturan, pengangguran waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, dan tingkat absensi. Variabel kinerja dibatasi oleh jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, dan kemampuan kerjasama.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Dalam penulisan pembuatan proposal skripsi ini, maka perlu menggunakan sistematika penulisan untuk memperoleh dan mempermudah pembahasan. Maka akan disajikan sistematika penulisan berupa garis besar dari skripsi ini, sebagai berikut :

#### **BAB I            PENDAHULUAN**

Penjelasan pada bab berisikan tentang hal umum seperti latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan proposal skripsi.

#### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan beberapa teori yang mendasari topik penelitian pada umumnya dan dapat digunakan sebagai kerangka pemikiran



teori atau landasan penelitian, yaitu X1 menggunakan teori dikemukakan oleh Ratnasari, X2 menggunakan teori yang dikemukakan oleh Nitisemo, Y menggunakan teori yang dikemukakan oleh Wirawan. Kerangka Berfikir dan hipotesis

### **BAB III           METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang indifikasi variabel penelitian, metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui dokumentasi dan kuesioner. Sedangkan untuk analisa dipergunakan analisa koefisien korelasi, analisa koefisien determinasi dan analisa uji hipotesis.

### **BAB IV           ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang analisa data dan pembahasan hasil penelitian merupakan bentuk yang lebih sederhana yang mudah dibaca dan mudah interprestasikan meliputi penyajian data, analisa data dan pembahasan. Hasil penelitian mengungkapkan interpretasi untuk menggunakan implikasi penelitian.

### **BAB V           PENUTUP**

Bab ini merupakan bab terakhir dari keseluruhan penulisan skripsi ini. Pada bab ini penulis memberikan kesimpulan dan implikasi manajerial dari permasalahan yang ada.