

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu. Kinerja pegawai memungkinkan pegawai untuk melakukan semua tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Tugas biasanya dibuat menggunakan indikator keberhasilan yang ditentukan dalam lingkungan kerja. Akibatnya, kita dapat melihat bahwa karyawan tersebut termasuk dalam tingkat kinerja tertentu. Kekuatan adalah kombinasi dari kemampuan dan upaya untuk menghasilkan apa yang dilakukannya (Wulandari *et al.*, 2023).

Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya-nya untuk mencapai kepuasan (Wulandari *et al.*, 2023).

Motivasi adalah faktor internal yang mendorong individu untuk berperilaku dan bekerja secara optimal. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan keterlibatan, dedikasi, dan semangat kerja karyawan secara langsung berhubungan dengan produktivitas kinerja. Ketika karyawan merasa termotivasi, maka mereka akan cenderung lebih fokus, berinisiatif, dan berusaha untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan (Nurullita *et al.*, 2023).

Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah usaha manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhan tersebut mereka tidaklah mudah didapat dengan usaha yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang berperilaku sesuai dengan motivasi yang dimiliki dan apa yang mendasar perilakunya (Wulandari *et al.*, 2023).

Darmawan dan Mardikaningsih, (2021) merupakan taktik yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan guna membangkitkan motivasi pekerja untuk mematuhi semua standar perusahaan yang berlaku. (Abdullah & Winarno, 2022).

Tabel 1.1 Rekapitulasi Absensi Kantor Kelurahan Bojong Rawalumbu, pada bulan Juli, Agustus dan September 2023

Tahun 2023	Jenis Absensi				
Bulan	Jumlah Pegawai	Terlambat	Alfa	Jumlah	Presentase
Juli	58	9	3	11	18,96%
Agustus	58	11	6	17	29,31%
September	58	18	9	27	46,55%
	Rata – Rata				34,94%

Sumber : Kelurahan Bojong Rawalumbu

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa jumlah rata-rata absensi pada kantor kelurahan Bojong Rawalumbu sebesar 34,94%, keterlambatan terus menaik dari bulan Juli sampai September. Hal tersebut menunjukkan bahwa para pegawai tidak disiplin atas waktu kehadiran yang telah ditetapkan oleh instansi.

Penelitian (Muliadi dan Leman, 2019.) meyakini apabila semua pegawai menjalani tentang disiplin kerja sehingga memperoleh keuntungan, baik untuk karyawan itu sendiri ataupun organisasi perusahaan. Sehingga sangat perlu dibutuhkan tentang kesadaran oleh pegawai itu sendiri agar menaati peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan dan wakil pekerja akan diberlakukan oleh perusahaan dan untuk perusahaan apabila menciptakan peraturan harus yang jelas dan mudah dipahami (Nurullita *et al.*, 2023).

Seorang pimpinan organisasi dapat dikatakan berhasil menegakkan disiplin kerja serta memotivasi pegawainya dengan baik, hal ini dapat dilihat melalui kehadirannya dan pelaksanaan apel kerja serta sikap kerja pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya yaitu apakah pegawai tersebut dapat bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh, bersemangat dan tidak terlihat sikap terpaksa dalam melaksanakan pekerjaannya, jujur serta bertanggung jawab penuh terhadap tugas yang diberikan kepadanya (Julianto, 2019).

Disiplin lebih merupakan tanggung jawab pribadi. Harus ada konsistensi dalam bekerja setiap orang, karena jika kita bisa melatih disiplin diri maka akan sangat mudah menerapkan disiplin dimanapun, seperti halnya kita tidak bisa memaksakan kemampuan seseorang dalam bekerja. Prestasi kerja erat kaitannya dengan kedisiplinan dan keterampilan seseorang. Sangat mudah untuk sukses jika Anda disiplin dan terampil.

Disiplin sebagai situasi ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan untuk mendukung pelaksanaan tugas sesuai dengan aturan untuk mendukung optimalisasi kerja (Jumani, 2024).

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban karyawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Daulay *et al.*, 2019). Sedangkan menurut (Sinambela, 2019) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Pranitasari & Khotimah, 2021).

Tujuan khusus dari disiplin kerja adalah agar para tenaga kerja :

- 1 menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen;
- 2 melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintahan sesuai dngan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya;
- 3 menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik-baiknya;

- 4 bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

Prestasi kerja seorang pegawai pada hakekatnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diselesaikan oleh pegawai tersebut dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah terjemahan dari “prestasi” dan mengacu pada tindakan atau hasil, atau kemampuan untuk melakukan pekerjaan secara efisien dan efektif. Orang sering kali memikirkan cara bekerja yang benar agar dapat menciptakan sesuatu yang berguna dan memenuhi harapan suatu organisasi (ADHANI, 2019).

Prestasi kerja yang baik akan memandu karyawan dan perusahaan menuju tujuannya masing-masing. Untuk menciptakan kinerja yang baik dalam bekerja, pegawai harus berdaya dan tanggap dalam bekerja agar lebih proaktif dalam bekerja. Penilaian perilaku mencakup penilaian terhadap loyalitas, integritas, kepemimpinan, kolaborasi, loyalitas, komitmen, dan keterlibatan pegawai. Mengevaluasi perilaku ini sulit karena tidak ada standar fisik, sedangkan mengevaluasi prestasi kerja relatif mudah karena ada standar fisik yang bisa dijadikan acuan seperti meter, liter, dan kilogram (hidayat fahrul, 2023).

Motivasi kerja penting untuk produktivitas bisnis pada tingkat tinggi dan rendah. Apabila pegawai tidak mempunyai motivasi untuk bekerja sama demi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan akan sulit tercapai. Sebaliknya jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja maka berhasil dalam mencapai tujuan. Termotivasi bekerja di suatu perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Evaluasi terhadap prestasi kerja pegawai tentunya

harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat diraih oleh pegawai tersebut. Apakah kinerja masing-masing pegawai baik, sedang, atau buruk Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi setiap perusahaan dalam menentukan tindakan kebijakan selanjutnya. Mengikuti kebijakan evaluasi ini memungkinkan karyawan untuk dipromosikan, dipromosikan, atau menerima kenaikan gaji. Berdasarkan uraian di atas, dilakukan penggeledahan dengan judul: “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Di Kelurahan Bojong Rawalumbu”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam penelitian ini yang menjadi rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kelurahan Bojong Rawalumbu.
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kelurahan Bojong Rawalumbu.
3. Apakah motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap prestasi kerja di Kelurahan Bojong Rawalumbu.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi di Kelurahan Bojong Rawalumbu;

2. untuk mengetahui bagaimana pengaruh disiplin terhadap prestasi di Kelurahan Bojong Rawalumbu;
3. untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi dan disiplin terhadap prestasi di Kelurahan Bojong Rawalumbu.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka manfaat penelitian di dalam penelitian ini sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Akademis

Menjadi sumber untuk studi pertandingan dengan penelitian untuk dijadikan contoh bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian serupa. Dapat memperluas pengetahuan dan memahami pentingnya penerapan disiplin dan motivasi berprestasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dapat memberikan masukan tentang motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja di Kelurahan Bojong Rawalumbu. Dengan adanya penelitian ini dapat di perhatikan disiplin kerja dan motivasi kerja untuk prestasi kerja di Kelurahan Bojong Rawalumbu.

1.5 Sistematika Penulisan

Berikut ini adalah rangkaian bab dalam penelitian ini

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang konsep dan teori yang mendasari topik penelitian yaitu tentang teori penghargaan, hukuman, iklim organisasi, dan penilaian kinerja berupa pengertian dan definisi dari kutipan buku dan jurnal.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan beberapa macam hal tentang desain penelitian, tahapan penelitian, metode penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, validitas dan reliabilitas, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi analisis pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kelurahan Bojong Rawalumbu 2024

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisi penutup yang meliputi kesimpulan, saransaran, penutup.