

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu cabang dari manajemen yang mencakup berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Proses ini diterapkan dalam berbagai fungsi organisasi, termasuk produksi, pemasaran, keuangan, dan kepegawaian. Mengingat pentingnya peran SDM dalam mencapai tujuan perusahaan, Salah satu aspek pokok dari pekerjaan manajemen yang berkaitan dengan sumberdaya manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai dan bagian manajemen yang mengelola ini lebih dikenal dengan sebutan manajemen kinerja. Pada umumnya, Kinerja pegawai mengacu pada hasil (prestasi atau penampilan) kerja yang dicapai oleh orang atau kelompok orang dalam suatu organisasi.

Kinerja sangat penting bagi sebuah organisasi karena ia akan menentukan efektifitas dari organisasi tersebut, kinerja juga penting karena ia mencerminkan ukuran keberhasilan pada manajer dalam mengelola organisasi dan sumber daya manusianya. Tujuan-tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang baik dari para pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan menghadapi hambatan dalam mencapai tujuan-tujuannya manakala kinerja para pegawai tidak efektif, dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi.

Menurut Anwar Prabu dalam penelitian (Juniarti & Putri, 2021) bagi pimpinan organisasi, kinerja pegawai menjadi sangat penting karena ia merupakan tolak ukur bagi keberhasilannya dalam mengelola unit kerja yang dipimpinnya. Jadi, kinerja merupakan faktor sentral bagi pekerjaan manajemen dalam mengelola organisasi. Karena itu, adalah penting bagi manajemen untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai baik faktor-faktor akibatnya

Konsep Dasar Kinerja Pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. (Sinambela, 2010)

Secara teori terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Menurut Simanjuntak dalam penelitian (Juniarti & Putri, 2021) kinerja dipengaruhi oleh: 1) Kualitas dan kemampuan pegawai; 2) Sarana pendukung; dan 3) Supra sarana. Menurut Sedarmayanti dalam penelitian (Juniarti & Putri, 2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :1) Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja), 2) Pendidikan, 3) Keterampilan, 4) Manajemen kepemimpinan, 5) Tingkat penghasilan, 6) Gaji dan kesehatan, 7) Jaminan sosial, 8) Iklim kerja, 9) Sarana dan prasarana, 10) Teknologi, dan 11) Kesempatan berprestasi. Sedangkan menurut Mathis & Jackson dalam penelitian (Juniarti & Putri, 2021) membahas mengenai permasalahan kinerja pegawai maka tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya: 1) Faktor

kemampuan (*ability*); dan 2) Faktor motivasi dalam menjalankan peran tersebut, pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan instansi secara keseluruhan

Indikator	Permasalahan	Standar
Inovasi	Belum tersedianya sistem digitalisasi yang memadai dalam pengelolaan dokumen kependudukan mengakibatkan proses administrasi masih dilakukan secara manual.	Untuk meningkatkan inovasi dalam pelayanan masyarakat melalui pemanfaatan teknologi informasi, diperlukan penerapan standar yang tepat agar sistem yang digunakan lebih efisien, aman, dan mudah diakses.
Kecepatan Kerja	Lambatnya proses administrasi akibat birokrasi yang panjang dan sistem kerja manual yang masih diterapkan, seperti dalam pengurusan dokumen kependudukan yang memerlukan waktu berhari-hari karena belum adanya digitalisasi yang optimal.	Proses administrasi dan pengambilan keputusan dalam layanan publik dapat dilakukan dengan lebih cepat, tanpa mengurangi kualitas layanan yang diterima oleh masyarakat.
Keakuratan Kerja	Meskipun pegawai bekerja dengan cepat, hasil pekerjaannya sering kali tidak akurat atau tidak memenuhi standar. Hal ini dapat disebabkan oleh kurangnya perhatian terhadap detail dan kesalahan dalam melakukan pengecekan ulang sebelum menyelesaikan tugas.	keakuratan kerja dalam pelayanan publik dapat ditingkatkan, memungkinkan pegawai untuk lebih disiplin, teliti, dan memastikan bahwa setiap keputusan serta proses administrasi dilakukan dengan benar dan sesuai prosedur.

Tabel 1. 1 Hasil Pra Survey Kinerja Pegawai

Belum tersedianya sistem digitalisasi yang memadai dalam pengelolaan dokumen kependudukan menyebabkan proses administrasi masih dilakukan secara manual, yang menghambat inovasi, kecepatan, dan keakuratan kerja. Untuk meningkatkan inovasi dalam pelayanan masyarakat, penerapan sistem berbasis teknologi informasi yang efisien, aman, dan mudah diakses sangat dibutuhkan. Selain itu, untuk mempercepat proses administrasi dan pengambilan keputusan, sistem yang lebih modern dan efisien perlu diterapkan tanpa mengurangi kualitas layanan yang diterima masyarakat. Keakuratan kerja juga perlu ditingkatkan dengan memastikan pegawai lebih disiplin, teliti, dan melakukan pengecekan ulang agar setiap keputusan dan proses administrasi berjalan dengan benar dan sesuai prosedur.

Dari hasil pra survei melalui metode wawancara Kinerja pegawai di Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi dengan Pak Edward sekretaris pemerintahan mendapatkan beberapa aspek. Pertama; Faktor yang membuat Kurangnya ide atau solusi inovatif dalam pelayanan masyarakat, terutama terkait pemanfaatan teknologi informasi. Misalnya, belum adanya sistem digitalisasi yang memadai untuk mengelola dokumen kependudukan, sehingga proses sering kali memakan waktu lama dan rentan terhadap kesalahan. Kedua; administrasi sering kali memakan waktu lama karena kurangnya efisiensi dalam alur kerja. Hal ini diperparah dengan keterbatasan sumber daya manusia dan sistem pendukung lainnya. Ketiga; Keakuratan kerja, Terdapat kesalahan dalam pengelolaan data kependudukan, seperti nama yang salah tulis, alamat tidak sesuai, atau data yang

tidak terintegrasi dengan sistem pusat.

Penelitian ini didasari oleh hasil penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Alfian, (2019). Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Muna & Isnawati, (2022). Dewi et al., (2023) Kemampuan kerja motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja berjalan selaras dengan motivasi kerja yang memegang peran yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan organisasi. Saat seseorang termotivasi, ia akan terdorong untuk melakukan segala sesuatu demi mencapai serangkaian tujuan tertentu (Saputra, 2021). Sekhar *et al.*, (2013) menyatakan secara strategis bahwa motivasi kerja individu tidak hanya berpengaruh langsung pada kinerja dan kesiapan individu maupun kelompok, tetapi juga memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan lebih siap dalam melaksanakan tugasnya, menghasilkan kinerja yang jauh lebih baik dibandingkan individu yang kurang termotivasi. Jika individu yang memiliki motivasi ini menduduki posisi sebagai pemimpin, maka motivasi kerja tersebut akan memengaruhi semangat kerja para bawahan atau timnya, yang pada gilirannya membuat kelompok lebih tanggap dalam pekerjaan dan menghasilkan kinerja tim yang optimal. Ketika sebagian besar atau seluruh tim dalam organisasi berkinerja dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

(Saputra, 2021)

Faktor-faktor ini secara bersama sama mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Hasil penelitian sebelumnya menguatkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. (Norhadiana, 2020)

Indikator	Permasalahan	Standar
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya	Sebagian pegawai merasa kurang puas dengan kondisi kerja yang ada, yang pada gilirannya mengurangi motivasi mereka.	Beban kerja yang seimbang serta kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi turut berperan dalam menjaga kepuasan pegawai.
Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya	Sebagian pegawai kurang termotivasi karena minimnya penghargaan atas kinerja yang baik atau terbatasnya kesempatan pengembangan diri.	Kesempatan pengembangan karier harus diperluas melalui program pelatihan, sertifikasi, serta jalur promosi yang transparan.

Tabel 1. 2 Hasil Pra Survey Motivasi Kerja

Ketidak puasan pegawai terhadap kondisi kerja serta kurangnya penghargaan atas kinerja mereka dapat mengurangi motivasi dan tanggung jawab

dalam bekerja. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara beban kerja dan kehidupan pribadi guna meningkatkan kepuasan pegawai. Selain itu, kesempatan pengembangan karier harus diperluas melalui program pelatihan, sertifikasi, dan jalur promosi yang transparan agar pegawai lebih termotivasi dalam bekerja. Dengan menerapkan standar yang tepat, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif, mendorong pegawai untuk bekerja dengan tanggung jawab yang tinggi, serta meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan.

Dari hasil wawancara yang penulis lakukan dengan Pak Edward selaku Seksi (Kasi) pemerintahan di Kantor Kecamatan Babelan, Kabupaten Bekasi. Mendapatkan beberapa fenomena mengenai Motivasi Kinerja Pegawai yang terjadi di kantor kecamatan Babelan Bekasi Utara, meliputi beberapa aspek. Pertama ; Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya kerja Sebagian pegawai di Kantor Kecamatan Babelan memiliki tingkat motivasi yang tinggi karena merasa memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Mereka merasa bangga dapat membantu masyarakat dalam mengurus administrasi kependudukan dan layanan lainnya. Namun, sebagian pegawai lainnya merasa kurang puas dengan kondisi kerja yang ada, yang pada gilirannya mengurangi motivasi mereka. Kedua; Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya, Beberapa pegawai mampu menunjukkan dedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, sementara yang lain kurang termotivasi karena minimnya penghargaan atas kinerja yang baik atau terbatasnya kesempatan pengembangan diri.

Hasil penelitian sebelumnya menguatkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Andriyani et al., (2020). Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Arfan, (2021). Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Pangastuti, 2021)

Disiplin kerja mempunyai faktor penting untuk tercapainya hasil yang optimal dalam suatu instansi, sehingga dalam setiap peraturan di perusahaan apapun mengenai kedisiplinan pasti selalu ada. Hal ini disebabkan karena pentingnya pengaruh kedisiplinan dalam mencapai standar suatu instansi. Melalui disiplin seorang pegawai selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika pegawai mengerjakan tugasnya tanpa ada pengawasan dari pimpinan. (Maskur, 2024)

Menurut Hasibuan (2003), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. *Pertama*; Tujuan dan Kemampuan, tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai. *Kedua*; Teladan Pimpinan, pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan

panutan oleh para pegawai. *Ketiga*; Balas Jasa, balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai terhadap pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan pegawai akan semakin baik pula. *Keempat*; Keadilan, Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai. (Paramita, 2017)

Indikator	Permasalahan	Standar
Absensi Pegawai	Beberapa Pegawai masih ada yang sering terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang di tentukan	pegawai harus mematuhi jam masuk dan pulang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan. Penerapan sistem absensi digital atau fingerprint dapat digunakan untuk mencatat kehadiran secara transparan dan akurat.
Keterlambatan Kerja	Keterlambatan Kerja disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, misalnya malas atau meninggalkan tempat kerja.	Pegawai diwajibkan datang tepat waktu dan tidak diperkenankan meninggalkan tugasnya tanpa alasan yang valid. Untuk menjamin kepatuhan, dapat diterapkan sistem absensi digital yang dilengkapi dengan evaluasi rutin terhadap keterlambatan. Bagi mereka yang melanggar disiplin, perlu diterapkan sanksi secara bertahap, mulai dari peringatan hingga tindakan administratif, guna menumbuhkan rasa

		tanggung jawab.
Faktor Internal	keberlangsungan kinerja pegawai di kantor kecamatan sangat di pengaruhi oleh faktor internal namun di kantor kecamatan beberapa mengeluhkan bahwa pekerjaan yang di kerjakan tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka kuasai.	Pegawai harus ditempatkan sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian, dan pengalaman mereka agar dapat bekerja secara optimal.

Tabel 1. 3 Hasil Pra Survey Disiplin Kerja

Ketidak disiplin pegawai, seperti keterlambatan masuk, pulang lebih awal, serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, menjadi faktor yang memengaruhi kinerja di kantor kecamatan. Untuk mengatasi hal ini, perlu diterapkan sistem absensi digital yang transparan serta evaluasi rutin guna memastikan kepatuhan terhadap jam kerja. Selain itu, bagi pegawai yang melanggar aturan, sanksi bertahap harus diterapkan agar disiplin dan tanggung jawab dapat ditingkatkan.

Di sisi lain, faktor internal juga berperan penting dalam keberlangsungan kinerja pegawai, terutama terkait kesesuaian tugas dengan kompetensi yang dimiliki. Oleh karena itu, penempatan pegawai harus dilakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, keahlian, dan pengalaman kerja agar mereka dapat bekerja secara lebih efektif dan profesional. Dengan penerapan standar yang tepat, diharapkan disiplin kerja meningkat, keterlambatan berkurang, serta produktivitas

dan kualitas layanan di kantor kecamatan dapat lebih optimal.

Dari hasil pra survei melalui metode wawancara yang penulis lakukan dengan Pak Edward Seksi Pemerintahan (KASI), Mendapatkan beberapa fenomena mengenai Disiplin Kerja yang terjadi di kantor kecamatan Babelan Kabupaten Bekasi, meliputi beberapa aspek. Pertama; Absensi Pegawai, beberapa pegawai sering terlambat masuk kerja atau pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan. Hal ini terutama terjadi pada jam pagi, di mana pegawai terkadang tidak tiba tepat waktu karena berbagai alasan pribadi maupun eksternal, seperti kondisi lalu lintas yang padat atau ketidakhadiran pada pagi hari tanpa alasan yang jelas. Kedua; Adanya Keterlambatan Kerja disebabkan karena kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, misalnya malas atau meninggalkan tempat. Ketiga; Faktor Internal, Fenomena terakhir faktor internal, keberlangsungan kinerja pegawai di kantor kecamatan sangat di pengaruhi oleh faktor internal namun di kantor kecamatan beberapa mengeluhkan bahwa pekerjaan yang di kerjakan tidak sesuai dengan kompetensi yang mereka kuasai.

Hasil penelitian sebelumnya menguatkan bahwa, Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Hustia, (2020). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pratama, (2020) Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Razak et al., 2018)

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Disiplin kerja adalah sikapkesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi peraturan dan menaati segala norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan. Sikap seseorang yang

sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawab merupakan sikap yang sadar akan pentingnya kedisiplinan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan

waktu dan energi. Peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. (Wau, 2021)

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dapat disusun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan Babelan Bekasi Utara?
- 2) Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Disiplin Kerja di Kantor kecamatan Babelan, Bekasi Utara
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan, Bekasi Utara
- 4) Apakah disiplin kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kecamatan Babelan, Bekasi Utara

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk Menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja

Pegawai di Kantor Kecamatan Babelan, Bekasi Utara

- 2) Untuk Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja di Kantor kecamatan Babelan, Bekasi Utara
- 3) Untuk Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan, Bekasi Utara
- 4) Untuk Menganalisis pengaruh Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja di Kantor Kecamatan Babelan, Bekasi Utara

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka diharapkan dapat memberikan manfaat atas penelitian ini, antara lain:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat Teoritis Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan menganalisis hubungan antara motivasikerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Babelan Bekasi Utara, penelitian ini di harapkan dapat memeberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini juga dapat di jadikan sumber referensi bagi peneliti lain dalam mengembangkan

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

Manfaat Praktis dari penelitian ini adalah memberikan rekomendasi kepada manajemen Kantor Kecamatan Babelan, Bekasi Utara untuk menjadi acuan untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Babelan, Bekasi Utara

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini terbagi menjadi 3 pembahasan, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori–teori yang diperoleh melalui studi pustaka dari berbagai literatur yang berkaitan dengan masalah penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya untuk selanjutnya digunakan sebagai landasan dalam menarik hipotesis serta memaparkan penelitian terlebih dahulu.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang data–data yang diperlukan meliputi objek

penelitian, data atau variabel yang digunakan, metode pengumpulan data, alat analisis yang digunakan, metode analisis.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai objek penelitian, hasil olah data, deskripsi data, analisis data, dan pembahasan penelitian yang telah dilakukan peneliti.

BAB V PENUTUP

Bab terakhir dalam penelitian ini membahas mengenai kesimpulan dari seluruh hasil penelitian dan pemberian saran yang diharapkan bermanfaat dari peneliti kepada pihak yang terkait.

