

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini banyak institusi yang dituntut untuk meningkatkan kinerja pegawainya, khususnya melalui peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Sebuah institusi memerlukan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi agar dapat memenuhi tujuan yang telah ditentukan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, atau kinerja yang sesuai dengan standar organisasi. Organisasi yang baik yaitu organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya karena kemampuan ini merupakan komponen penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, Saraswati & Cay (2024). Kinerja pegawai didefinisikan sebagai jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat mengerjakan tugas dengan baik dan menghasilkan *output* yang baik. Oleh karena itu, para pimpinan harus memperhatikan kinerja pegawai karena penurunan kinerja pegawai akan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara menyeluruh, Rahman *et al.* (2023).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pengembangan karir. Menurut Vinna Amalia *et al.* (2023) pengembangan karir

merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir dapat diartikan sebagai faktor yang sangat penting demi terwujudnya suatu tujuan organisasi serta berperan aktif dalam peningkatan suatu kinerja pegawai. Pengembangan karir bukan hanya memberikan kesempatan untuk maju dalam karir pegawainya, tetapi juga memberikan lebih banyak tanggung jawab dan penghargaan atas upaya pegawainya.

Dengan demikian maka dapat diketahui bahwasanya pengembangan karir sangat penting dalam meningkatkan kinerja yaitu guna memberikan perbaikan terhadap kesalahan yang terjadi sehingga untuk kedepannya dapat menjadi lebih baik lagi. Hal tersebut didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ardelia (2023) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Sumsel Babel Syariah Palembang, hal ini menunjukkan bahwa semakin pegawai menyukai dan menikmati pekerjaannya, maka pekerjaan tersebut akan memberikan prestasi serta tantangan yang akan meningkatkan kinerja mereka. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Budiana *et al.* (2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Kabupaten Karangasem, Hal ini berarti bahwa jika pengembangan karir semakin baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh A. Rahman *et al.* (2021) pengembangan karir menunjukkan hasil negatif atau sama sekali tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air

Kabupaten Sidenreng Rappang, dikarenakan struktur organisasi dan kesiapan dalam hal promosi pegawai masih terbatas. Proses promosi jabatan cenderung tidak dilakukan melalui penilaian prestasi kerja atau pengembangan karir yang terencana. Sebaliknya, promosi jabatan lebih banyak berdasarkan masa kerja atau pengalaman, dan sebagian besar ditetapkan oleh BKPSDM Kabupaten Sidenreng Rappang atau melalui penunjukan langsung oleh pimpinan.

Selain pengembangan karir, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu dapat dilihat dari disiplin kerja pegawai dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja tentu saja berpengaruh sangat besar bagi seorang pegawai, hal tersebut tidak hanya dilihat dari data kedatangan semata tapi juga dapat dilihat dari sikap tanggung jawabnya terhadap suatu pekerjaan yang diberikan. Disiplin merupakan rasa kewajiban seseorang terhadap pekerjaan yang diberikan tercermin pada tingkat kedisiplinannya. Pegawai yang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi akan memungkinkan memenuhi semua tenggat waktu, kebijakan dan peraturan organisasi, serta memaksimalkan produktivitas, Radi *et al.* (2024). Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin adalah sikap atau perilaku yang menunjukkan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap prosedur dan aturan yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Dengan ditetapkannya peraturan tertulis dan tidak tertulis diharapkan agar para pegawai memiliki sikap disiplin yang tinggi dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan peningkatan produktivitas kerja.

Menurut Mahardika & Suryawirawan (2023) disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Pelayaran Surabaya, tidak

signifikannya disiplin kerja karena belum optimalnya kinerja seorang pegawai sebab dibatasi oleh adanya ketidakpuasan terhadap gaji dan kesejahteraan yang diberikan oleh pimpinan terhadap pegawainya. Maka hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan Perkasa *et al.* (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS, salah satu bentuk kedisiplinan pada BPJS adalah kehadiran karyawan tepat waktu ke kantor, selain itu karyawan patuh pada peraturan yang ada dan menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa jika kedisiplinan meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian Julita (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Mountala Aceh Besar, disiplin kerja yang dimaksud ialah para pegawai datang tepat waktu, menjalankan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dan keluar kerja pada jam yang ditentukan.

Menurut Siregar (2023) Motivasi adalah emosi yang mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal tertentu untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dimana motivasi adalah upaya untuk mendorong seseorang untuk melakukan hal-hal yang kita inginkan. Motivasi dapat didefinisikan juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang termotivasi untuk mengurangi dan memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal.

Individu yang memiliki motivasi kerja yang kuat dapat mendorong orang lain untuk bekerja dengan lebih semangat dan dapat memberikan dampak positif. Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai yang dikuatkan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Putra & Fernos (2023) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang, motivasi yang baik akan sangat berdampak positif bagi kinerja pegawai dan perusahaan, jika motivasi tidak diberikan secara baik maka akan berakibat terhadap menurunnya tingkat kinerja pegawai. Namun hasil penelitian sebelumnya ada ketidaksamaan hasil penelitian sehingga menjadi *gap research*, yang dilakukan oleh Aolia & Nurhidayati (2022) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan, meskipun terdapat kecenderungan hubungan negatif karena pengaruhnya tidak signifikan, motivasi tidak bisa dijadikan faktor utama dalam memprediksi atau meningkatkan kinerja pegawai.

Kelurahan Bekasi Jaya merupakan salah satu instansi yang ada di Kecamatan Bekasi Timur. Instansi ini memiliki wewenang dan tanggung jawab mengenai penyelenggaraan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat, ketertiban dan ketentraman masyarakat, dan lain-lain. Keberhasilan atau kegagalan suatu kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuannya dalam meningkatkan tujuan, visi serta misi yang telah ditetapkan. Maka dalam hal ini kinerja pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi.

Tabel 1.1 Rekapitulasi Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya

No	Predikat	Nilai	Tahun		
			2022	2023	2024
1	Sangat Baik	91 – 100	-	-	-
2	Baik	81 – 90	15	19	18
3	Cukup Baik	71 – 80	12	12	11
4	Kurang Baik	51 – 70	4	-	2
5	Sangat Kurang	> 50	-	-	-
Jumlah Pegawai			31	31	31

Sumber : Kelurahan Bekasi Jaya (2025)

Tabel 1.1 merupakan rekapitulasi hasil kerja pegawai Kantor Kelurahan Bekasi Jaya berdasarkan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan skor penilaian yang terdiri dari Disiplin Kerja (30%), Produktifitas Kerja (40%), dan Sikap Kerja (30%) selama 3 tahun. Kelurahan Bekasi Jaya selalu melaksanakan penilaian kinerja pegawainya, hal tersebut bertujuan untuk memperhatikan tingkat penilaian kinerja pegawai sebagai hasil dari kinerja yang dilakukan.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa pada tahun 2022 – 2023 total pegawai yang memperoleh nilai 81 – 90 mengalami kenaikan yaitu dari 15 pegawai naik menjadi 19 pegawai, serta pegawai yang memperoleh nilai 51 – 70 juga mengalami kenaikan yaitu dari 4 pegawai naik menjadi 0 pegawai. Kemudian pada tahun 2023 pegawai yang memperoleh nilai 81 – 90 mengalami kenaikan, tetapi pada tahun 2024 mengalami penurunan dari 19 pegawai menjadi 18 pegawai, lalu pegawai yang memperoleh nilai 71 – 80 mengalami penurunan dari 12 pegawai menjadi 11 pegawai, dan pada nilai 51 – 70 mengalami

penurunan yaitu dari 0 pegawai menjadi 2 pegawai. Penurunan kinerja pada tahun 2022 disebabkan oleh masa *new normal* selepas pandemi *covid-19* untuk bekerja yang dimana pegawai harus berinteraksi serta beradaptasi bekerja kembali di *era new normal*, hal tersebut membuat pegawai merasa cemas dan takut akan terpapar *virus covid-19*.

Berdasarkan data dan wawancara yang di dapat dari Kelurahan Bekasi Jaya diketahui bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja pegawai yaitu motivasi kerja, pada Kelurahan Bekasi Jaya pemberian tugas yang diberikan kepada pegawai masih kurang efektif, hal tersebut membuat rasa kerja keras dan ketekunan pegawai menjadi menurun, dan dalam pemberian penghargaan atas pencapaian kerja pegawai terbilang kurang maksimal, misalnya terdapat pegawai yang berpengetahuan atau berkemampuan yang lebih terhadap pekerjaan, namun pada pihak instansi tidak adanya pemberian penghargaan untuk pegawai tersebut. Hal ini menyebabkan para pegawai merasa kurang dihargai atas kerja kerasnya, sehingga motivasi yang rendah akan mengurangi semangat pegawai untuk mencapai kinerja yang baik.

Tabel 1.2 Pengembangan Karir

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SMA / SMK	20
D3	2
S1	15
S2	2
TOTAL	39

Sumber : Kelurahan Bekasi Jaya (2025)

Dilihat dari tabel 1.2 tingkat pendidikan pegawai kelurahan Bekasi jaya didominasi oleh lulusan tingkat SMA/SMK sebanyak 20 orang. Hal ini mengakibatkan pegawai masih sulit dalam mengembangkan karir mereka. Karena salah satu syarat pengembangan karir Kelurahan Bekasi Jaya yaitu dengan melakukan promosi jabatan, namun sulit bagi pegawai dipromosikan, karena untuk promosi jabatan dibutuhkan orang-orang yang berpendidikan tinggi. Berdasarkan wawancara yang dilakukan meskipun seorang pegawai tersebut sudah bekerja lama tetapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karir, maka tetap saja pegawai tersebut tidak dapat mengikuti atau mendapatkan kesempatan pengembangan karir.

Tabel 1.3 Data Kehadiran Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya Tahun 2022 - 2024

Tahun 2022					
No	Bulan	JP	JHK	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi %
1	Januari	46	21	1	0,1
2	Februari	46	18	0	0
3	Maret	42	23	8	0,82
4	April	42	18	3	0,39
5	Mei	42	15	0	0
6	Juni	41	22	0	0
7	Juli	41	20	0	0
8	Agustus	41	22	0	0
9	September	42	22	0	0
10	Oktober	42	21	0	0
11	November	41	23	0	0
12	Desember	41	25	5	0,48
Jumlah			250	17	1,79
Rata-Rata					0,15

Tahun 2023					
No	Bulan	JP	JHK	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi %
1	Januari	41	21	1	0,11
2	Februari	41	20	0	0
3	Maret	41	23	0	0
4	April	41	14	0	0
5	Mei	41	21	0	0
6	Juni	41	17	10	1,43
7	Juli	41	20	0	0
8	Agustus	41	23	0	0
9	September	41	24	0	0
10	Oktober	39	22	0	0
11	November	39	24	4	0,42
12	Desember	39	25	0	0
Jumlah			252	15	1,96
Rata-Rata					0,16

Tahun 2024					
No	Bulan	JP	JHK	Jumlah Absensi	Tingkat Absensi %
1	Januari	38	23	3	0,34
2	Februari	38	26	10	1,01
3	Maret	39	18	0	0
4	April	39	16	0	0
5	Mei	39	20	0	0
6	Juni	40	18	0	0
7	Juli	40	28	5	0,44
8	Agustus	40	27	2	0,18
9	September	40	20	3	0,37
10	Oktober	40	25	6	0,6
11	November	39	25	8	0,82
12	Desember	39	21	3	0,36
Jumlah			267	40	4,12
Rata-Rata					0,34

Keterangan :

JP = Jumlah Pegawai

JHK = Jumlah Hari Kerja

Tahun	Tingkat Absensi %
2022	1,79%
2023	1,96%
2024	4,12%

Sumber : Kelurahan Bekasi Jaya (2025)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat tingkat absensi ketidakhadiran pegawai Kelurahan Bekasi Jaya pada tahun 2022-2024 terus mengalami kenaikan. Pada tahun 2022 terdapat 1,79% pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, lalu pada tahun 2023 mengalami kenaikan yaitu menjadi 1,96% dan pada tahun 2024 juga mengalami kenaikan menjadi 4,12%. Selain tingkat ketidakhadiran yang masih kurang, masih ada beberapa pegawai yang bermalas-malasan pada saat sedang bekerja, kondisi ini menunjukkan sebagian pegawai tidak memenuhi aturan-aturan yang ditetapkan, dan tidak menggunakan waktu dengan efektif.

Atas penjelasan dari latar belakang serta pemapaan masalah yang sudah diuraikan, maka penulis memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengembangan karir, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi kasus pegawai Kelurahan Bekasi Jaya)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya?

3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya?
4. Apakah terdapat pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada latar belakang dan rumusan masalah yang telah disampaikan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat yang signifikan. Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Universitas

Penelitian ini diyakini dapat memberikan manfaat bagi perguruan tinggi karena dapat menambah pengetahuan, khususnya dibidang MSDM dan dapat dijadikan sebagai referensi di perpustakaan universitas serta menjadi sumber pengetahuan bagi mahasiswa lainnya.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memperdalam wawasan dan bertambahnya ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan pengembangan karir dan disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Instansi

Sebagai bahan motivasi dan evaluasi untuk Kantor Kelurahan Bekasi Jaya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1.5 Sistematika Penulis

Ringkasan penelitian akan diberikan agar dapat lebih fokus. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, penelitian ini disusun secara sistematis dengan memuat beberapa bab yang memiliki susunan sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini membahas latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan yang berupa isi bab yang terdapat dalam skripsi.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas mengenai landasan teori yang berhubungan dengan topik penelitian, yaitu pengaruh Pengembangan Karir, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Bekasi Jaya. Serta kerangka pemikiran dan hipotesis yang menjelaskan secara ringkas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini membahas mengenai desain penelitian, tahapan penelitian, jenis data, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, serta metode analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisi mengenai hasil pengujian yang dilanjutkan di interpretasikan dalam suatu kalimat perubahan hasil.

BAB V PENUTUP

Bagian ini terdiri dari kesimpulan pada pembahasan, keterbatasan penelitian, dan saran terhadap pihak terkait dan harapan untuk penelitian yang mendatang.