

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Indonesia adalah sebuah bangsa yang besar dengan berbagai latar belakang masyarakat yang sangat beragam. Ditambah dengan adanya globalisasi dan juga perkembangan teknologi dan informasi, membuat permasalahan Indonesia semakin kompleks dan beragam. Meski begitu Indonesia tetap dituntut untuk bisa bersaing dengan negara lain dalam berbagai aspek kehidupan. Sehingga sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan juga mumpuni agar lembaga pemerintah bisa memberikan pelayanan terbaik untuk seluruh masyarakat Indonesia (Paresae, 2022).

Seluruh pegawai yang berada dalam lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi memiliki peran dan tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa setiap pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi harus berprestasi sesuai dengan pekerjaan masing-masing. Prestasi pegawai yaitu tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai.

Faktor prestasi kerja harus diketahui oleh para pemimpin karena penting artinya bagi keberhasilan suatu instansi itu sendiri sebab prestasi kerja dapat mempengaruhi produktivitas dan potensi kerja pegawai. Prestasi kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi yang diraih oleh pegawai sangat dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sehingga pimpinan dapat mengetahui sejauh mana perkembangan prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai pada khususnya dan pada organisasi umumnya, selain itu prestasi kerja juga sangat penting bagi pegawai untuk jenjang karir kedepannya.

Selama tahun 2019 hingga 2022 rata-rata prestasi kerja dari pegawai yang berada di lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi secara umum mengalami fluktuasi. Bahkan trennya bisa dikatakan cenderung mengalami penurunan.

Tabel 1.1 Rata-rata Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Nilai Rata Rata Dinas Pendidikan Kab Bekasi	Predikat	Nilai Rata Rata Pemerintah Daerah	Predikat
2019	68	79,52	Baik	91	Sangat Baik
2020	68	79,35	Baik	91	Sangat Baik
2021	68	78,90	Baik	91	Sangat Baik
2022	68	Baik		Sangat Baik	

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi, 2023

Dari data yang ada dalam tabel 1.1 dapat dilihat bahwa nilai rata-rata prestasi kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi tertinggi pada tahun 2019 yang mencapai 79,52. Sementara itu nilai rata-rata terendah terjadi pada tahun 2021 yang hanya berada di nilai 78,90. Dari tabel tersebut juga dapat dilihat bahwa penurunan prestasi terjadi dari tahun 2019 hingga tahun 2022. Sedangkan, pada tahun 2022 menunjukkan rata-rata nilai prestasi kerja di predikat baik. Untuk data SKP Tahun 2022 sudah tidak menggunakan nilai berbentuk angka melainkan predikat (istimewa, sangat baik, baik, butuh perbaikan, kurang atau sangat kurang) sesuai dengan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022, dengan adanya peraturan ini harus segera disesuaikan oleh seluruh Aparatur Sipil Negara. SKP 2022 ini tidak jauh berbeda seperti tahun sebelumnya hanya saja ada beberapa komponen yang berubah sesuai kebijakan terbaru.

Berdasarkan wawancara dengan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bekasi bahwa Nilai Rata Rata Prestasi Kerja Pemerintah Kabupaten Bekasi diangka 91. Jika merujuk pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011, nilai rata rata prestasi pemerintah daerah itu di predikat sangat baik. Bupati

Bekasi mempunyai target untuk instansi dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bekasi khususnya untuk Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi bahwa nilai prestasi diangka 91 (sangat baik), yang artinya untuk ukuran lembaga yang melayani kebutuhan masyarakat harusnya berada di predikat sangat baik atau dengan nilai rata-rata 91. Oleh sebab itu, jika kinerja para pegawai yang semakin kompeten dan berintegritas maka prestasi itu akan mencapai target rata rata pemerintah daerah, atau sebaliknya jika kinerja para pegawai menurun maka angka prestasi tidak mencapai target rata rata prestasi pemerintah daerah. Ini yang menjadi persoalan evaluasi kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi bahwa nilai ukuran prestasi kerja pegawai harus sangat baik untuk melayani masyarakat. Maka dari itu dari data tersebut artinya masih ada beberapa hal yang harus dimaksimalkan oleh para pegawai yang berada di lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi agar prestasi kerja mereka bisa mencapai predikat sangat baik. Karena peranan sumber daya manusia dalam instansi sangat penting demi terciptanya kelangsungan prestasi kerja instansi.

Salah satu hal yang berhubungan dengan prestasi kerja pegawai adalah tingkat disiplin dari pegawai itu sendiri. Di mana secara teori ketika seorang pegawai memiliki tingkat disiplin yang tinggi akan berdampak pada produktivitas mereka dan pastinya secara langsung akan mempengaruhi prestasi kerja mereka. Selain itu disiplin kerja juga menjadi bagian penting atau variabel yang sangat vital dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia dalam suatu lembaga atau organisasi. Meskipun sudah ada aturan dan sanksi, namun tidak sedikit pegawai yang tetap melakukan perilaku yang tidak disiplin (Paresae, 2022).

Untuk melihat tingkat disiplin di lingkup Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi salah satu indikator paling mudah untuk mengukurnya adalah absensi. Di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi sendiri masih ada beberapa pekerjaan rumah yang harus diselesaikan. Hal tersebut bisa dilihat dari data berikut ini, di mana secara umum tingkat keterlambatan pegawai masih di atas 30 persen selama tahun 2022.

Tabel 1.2 Absensi Pegawai Tahun 2022 Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi

Bulan	Hari Kerja	Tidak Hadir	Keterlambatan Pegawai	Persentase Keterlambatan Pegawai (%)
Januari	21	1	15	22,06%
Februari	20	0	21	30,88%
Maret	23	0	16	23,53%
April	21	2	18	26,47%
Mei	22	0	17	25,00%
Juni	22	0	19	27,94%
Juli	21	0	14	20,59%
Agustus	23	0	28	41,18%
September	22	0	12	17,65%
Oktober	21	0	18	26,47%
November	22	0	34	50,00%
Desember	22	0	42	61,76%
Rata – rata				31,13%

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi, 2023

Berdasarkan data tersebut tentunya dapat disimpulkan bahwa perhitungan tingkat absensi pegawai tersebut menunjukkan angka yang fluktuatif, rata-rata keterlambatan pegawai selama tahun 2022 berada di angka 31,13 persen. Bahkan pada bulan tertentu tingkat keterlambatan pegawai bisa melebihi angka 50 persen, tepatnya pada bulan Desember 2022 yang menyentuh angka 61,76 persen. Bahkan angka keterlambatan terendah masih berkisar di 17,65 persen yaitu bulan September 2022. Tingkat absensi ini melebihi dari tingkat toleransi kantor sebesar 10%. Data tersebut juga menggambarkan bagaimana disiplin kerja mempengaruhi tingkat prestasi dari pegawai yang berada di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. Ditetapkan masuk kerja para pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi mulai pukul 07.30 WIB sampai dengan pukul 15.30 WIB, akan tetapi data absensi pegawai tahun 2022 menunjukkan masih banyak yang terlambat dan masih ada beberapa yang tidak hadir.

Pegawai yang tidak masuk kerja, terlambat masuk bekerja, dan/ atau pulang sebelum waktunya tanpa alasan yang sah dianggap tidak mematuhi jam kerja. Apabila terlambat masuk kerja atau pegawai yang pulang terlalu cepat, satu menit dari jam yang sudah ditetapkan, maka akan dikenakan sanksi berupa pemangkasan atau dipotong tunjangan kinerja.

Hal tersebut berdampak terhadap hasil kerja karena prestasi pegawai ditentukan oleh tingkat kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang telah ditentukan. Ini merupakan pertanda tingkat absensi pegawai yang sangat kurang dan menjadi salah satu indikasi adanya masalah terkait disiplin kerja, akibat dari keterlambatan kerja. Disadari atau tidak tingginya absensi dari tingkat absensi yang tinggi dapat berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya disiplin kerja dari pegawai.

Di samping disiplin kerja ada faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Faktor tersebut adalah motivasi kerja, di mana motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Ardian, 2019). Sejalan dengan pendapat (Harefa, 2020) motivasi sangat erat hubungannya dengan kebutuhan, sebab motivasi muncul karena kebutuhan, seseorang akan terdorong untuk bertindak manakala dalam dirinya ada kebutuhan.

Berdasarkan hasil observasi di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi pada 2023, masih ada beberapa kendala terkait dengan motivasi kerja dari pegawai sendiri. Di mana beberapa pegawai masih memiliki semangat yang kurang dalam hal bekerja. Selain itu beberapa pegawai juga kurang memiliki motivasi yang tinggi, hal itu juga dapat dilihat dari tingkat keterlambatan yang masih tinggi di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi. 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.

Sehingga pada akhirnya hal tersebut berdampak pada prestasi kerja dari masing-masing pegawai.

Hasil studi yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi menemukan beberapa keluhan pegawai terkait motivasi kerja. Motivasi Kerja tentunya menjadi salah satu faktor pendorong prestasi. Berikut hasil wawancara peneliti terhadap beberapa pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi.

Tabel 1.3 Hasil Survei Tanggapan Pegawai Terkait Motivasi Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi

Pernyataan	Respon Pegawai (setuju)	Presentase (%)
Menurut anda, apakah pentingnya motivasi yang baik menjadi penunjang naiknya pada prestasi pegawai?	7	35%
Menurut anda, apakah motivasi yang kurang baik dapat mengurangi prestasi kerja?	6	30%
Menurut anda, apakah antar pegawai menciptakan semangat tim kerja?	2	10%
Menurut anda, apakah beban kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja?	5	25%
Total	20	100%

Sumber: Hasil Survei Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi, 2023

Berdasarkan pada tabel 1.3 hasil survei pada 20 orang pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi dengan nilai persentase terbesar yaitu 35% terkait pentingnya motivasi yang baik guna menunjang naiknya prestasi kerja pegawai dalam bekerja dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan motivasi yang tinggi akan lebih bersemangat dalam bekerja, namun pada kenyataannya masih banyak pegawai yang memiliki motivasi rendah atau menurun, dikarenakan akibat beban kerja yang besar atau berlebihan karena keterbatasan sistem pendukung, Motivasi Kerja yang tidak nyaman, dan minimnya penilaian kerja.

Motivasi sangat penting untuk dimiliki oleh seorang pegawai yang memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pasalnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, mendukung, perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Dalam pencapaian suatu tujuan lembaga atau organisasi perlu memberikan motivasi-motivasi kepada pegawai agar para pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Meskipun memotivasi pegawai itu sulit tapi seorang pemimpin harus selalu berusaha memberikan motivasi terhadap pegawai agar perusahaan yang dipimpinnya dapat maju dan berkembang (Ardian, 2019).

Berdasarkan pemaparan masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, motivasi dan juga prestasi kerja serta adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu terkait variabel tersebut. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Mencermati kondisi tersebut, maksud dari rumusan masalah penelitian ini adalah memperjelas masalah yang diteliti. Berangkat dari masalah yang ada, peneliti membuat pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian yang ingin dicapai yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi.

Manfaat yang diharapkan penulis dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi (Praktis), penelitian ini dapat digunakan oleh instansi sebagai bahan pertimbangan dalam bidang SDM khususnya tentang prestasi kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.
2. Bagi Pegawai, sebagai bahan pertimbangan bila menghadapi atau menemukan permasalahan yang sama.
3. Bagi Peneliti Berikutnya (Akademis), diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi, serta memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu sumber daya manusia dan penelitian ini untuk membandingkan pengetahuan teori dengan kenyataan yang ada di dalam praktek, sehingga dapat diketahui sejauh mana pengetahuan teori dapat diterapkan di dalam praktek.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Supaya lebih fokus dan terarah dalam menjawab rumusan tujuan penelitian, peneliti membatasi ruang lingkup masalah sebagai berikut :

1. Permasalahan penelitian yang dibahas, dibatasi pada Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi.
2. Penelitian ini difokuskan pada 68 pegawai dilingkungan Dinas pendidikan Kabupaten Bekasi.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Bekasi.

1.5 Sistematika Pembahasan

Untuk lebih mempermudah dan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas tentang isi dari skripsi ini, maka pembahasan dilakukan secara sistematis dan komprehensif yang meliputi:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan memiliki tujuan untuk memperkenalkan topik atau masalah yang akan dibahas, biasanya bab ini terdiri dari beberapa bagian antara lain yaitu latar belakang, rumusan masalah, manfaat dan tujuan masalah.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berfungsi untuk menjelaskan teori, penelitian atau kajian literatur yang terkait dengan topik pengertian disiplin kerja, motivasi kerja, prestasi kerja, pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja, termasuk hasil-hasil penelitian sebelumnya yang relevan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian menjelaskan rancangan penelitian, metode yang digunakan dan prosedur yang dilakukan dalam penelitian. Komponen pada bab ini meliputi jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data yang digunakan, proses analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian dan pembahasan adalah tempat untuk menganalisis dan menafsirkan data atau informasi yang telah dikumpulkan dalam penelitian.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab simpulan dan saran berfungsi untuk merangkum hasil pembahasan secara keseluruhan dan memberikan saran atau rekomendasi