

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur negara bertugas sebagai abdi masyarakat harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan. Keberhasilan dalam pembangunan nasional sangat ditentukan oleh keberhasilan para aparatur negara dalam melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat. Oleh karena itu, penyelenggaraan pemerintahan memerlukan orang-orang yang selalu mampu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya untuk berpartisipasi dalam kegiatan pemerintah, pembangunan dan kemasyarakatan. Menurut Rukhayati (2018:99) Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Pegawai sebagai sumber daya manusia perusahaan merupakan aset yang memastikan kelancaran berjalannya perusahaan. Pegawai berperan aktif dan dominan dalam organisasi sebagai perencana, pelaku, dan pelaksana tugas-tugas dalam organisasi. Dalam organisasi, pegawai bahkan dianggap sebagai komponen vital untuk mendorong organisasi dalam mencapai keuntungan dan tujuannya (Damayanti et al., 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola pegawai dengan baik sehingga proses operasional organisasi dapat berlangsung dengan baik, dan tujuan perusahaan dapat tercapai (Kitta et al., 2023).

Pengelolaan pegawai yang baik harus senantiasa dilakukan dengan memperhatikan kinerja pegawai (Widodo et al., 2020). Keberhasilan dan pencapaian suatu organisasi bergantung serta sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusianya. Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017), kinerja merupakan suatu hasil dari pekerjaan pegawai yang dilakukan dalam memenuhi tugasnya pada organisasi dimana hasil tersebut memiliki pencapaian secara kuantitas dan kualitas. Tujuan, target, maupun visi dan misi organisasi dapat dicapai melalui kinerja pegawai yang baik serta

optimal. Keberhasilan apapun yang hendak dicapai oleh suatu organisasi selalu terikat dengan kinerja pegawainya (Nurhidayati et al., 2022).

Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan oleh seorang atasan. Tujuan organisasi dapat dicapai melalui kinerja pegawai yang baik serta optimal. Meskipun teknologi terus berkembang, namun tanpa keberadaan sumber daya manusia yang baik, tujuan organisasi akan sulit dicapai (Rahayu & Dahlia, 2023). (Mathis, 2006) menyebutkan bahwa terdapat lima indikator dalam mengukur kinerja pegawai yaitu (1) kuantitas dari hasil, (2) kualitas hasil kerja, (3) ketepatan waktu, (4) kehadiran, dan (5) kemampuan bekerja sama.

Dalam mengelola kinerja pegawai, organisasi tidak dapat hanya fokus pada satu aspek saja yang berkaitan dengan kinerja. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor. (Kasmir, 2018) menyebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor pertama kemampuan dan keahlian, faktor kedua pengetahuan, faktor ketiga rancangan kerja, faktor keempat kepribadian, faktor kelima motivasi kerja, faktor keenam kepemimpinan, faktor ketujuh gaya kepemimpinan, faktor kedelapan budaya organisasi, faktor kesembilan kepuasan kerja, faktor kesepuluh lingkungan kerja, faktor kesebelas loyalitas, faktor kedua belas komitmen, dan yang terakhir faktor ketiga belas disiplin kerja.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi merupakan salah satu organisasi yang senantiasa melakukan pengelolaan pegawainya dengan memperhatikan kinerja pegawainya. Badan ini memiliki fungsi dalam memberikan layanan berupa pengembangan kompetensi aparatur, administrasi dan pengembangan karir aparatur, serta penilaian kinerja aparatur.

BKPSDM Kota Bekasi memiliki motto, “Melayani dengan tanggap, ramah, dan tuntas” Artinya, BKPSDM Kota Bekasi bertekad dalam memberikan kinerja terbaiknya dalam melayani masyarakat. Dalam memberikan pelayanan, BKPSDM Kota Bekasi menetapkan standar pelayanan IKLAS yaitu I dari kata inovatif berupa keahlian dalam memberikan karya dan ide baru, K dari kata komitmen berupa janji terhadap diri sendiri atau organisasi yang tercermin melalui sikap dan tindakan, L dari

kata loyalitas berupa kepatuhan dan kesetiaan atas organisasi, A dari kata aspiratif berupa sikap menghargai adanya harapan dan keinginan masyarakat, serta S dari kata senyum berupa sikap dan ekspresi ramah dalam memberikan pelayanan.

Hanya saja, berkaitan dengan kinerja, terdapat fenomena permasalahan pada kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi.

Berlandaskan Peraturan Pemerintah Republic Indonesia Nomor 46 Pasal 17 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil, kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau Tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS), dari hasil Penilaian Perilaku Kerja Pegawai, nilai dikelompokkan berdasarkan predikat tertentu, yaitu:

Tabel 1. 1

Penilaian/Predikat Kinerja Pegawai

No.	Predikat	Keterangan
1	Sangat Baik	>91
2	Baik	76-90
3	Cukup	61-75
4	Kurang	51-60
5	Buruk	<50

Sumber: PP Nomor 46 Pasal 17

Penilaian SKP sangat memungkinkan dapat melampaui dari angka 100, sedangkan nilai perilaku kerja dapat diberikan maksimal dengan angka 100. Untuk penilaian SKP yang tidak tercapai yang diakibatkan faktor-faktor diluar kemampuan individu PNS, penilaian dapat dilakukan pertimbangan-pertimbangan pada kondisi penyebab kenapa sampai terjadi penurunan kinerja tersebut.

Dimana kinerja merupakan salah satu aspek yang dinilai setiap tahunnya melalui nilai SKP atau sasaran kinerja pegawai. Namun, pada tahun 2021-2023, terjadi

penurunan setiap tahunnya pada kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi sebagaimana pada gambar berikut:



Gambar 1. 1 Nilai Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Bekasi 2021-2023

Sumber: BKPSDM Kota Bekasi, 2024

Pada gambar tersebut terlihat bahwa terjadi penurunan nilai kinerja pegawai dari tahun 2021-2023. Pada tahun 2021, nilai kinerja pegawai berada pada angka 85,79, kemudian turun pada tahun 2022 menjadi 83,46, dan turun kembali pada tahun 2023 hingga ke angka 81,24. Meskipun masih berada pada angka yang lebih besar dari 80 sehingga terkategori baik, namun dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai BKPSDM belum stabil, belum optimal dan masih perlu ditingkatkan.

Pada pembahasan di atas, disebutkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hanya saja, dari ketiga belas faktor kinerja, terdapat beberapa faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja pada pegawai BKPSDM Kota Bekasi. Faktor-faktor yang lebih dominan ini ditemukan oleh peneliti melalui pra survei.

Dalam menentukan topik penelitian, penulis melakukan pra survei. Pra survei ini dilakukan dengan dua cara yaitu wawancara dan penyebaran kuesioner.

Berdasarkan hasil wawancara, Ibu Meri Sonita menyebutkan bahwa faktor kinerja yang paling kurang di BKPSDM Kota Bekasi terdiri dari Motivasi, komitmen organisasi, disiplin kerja, serta kemampuan dan keahlian. Hal ini dikarenakan masih kurang percaya diri akan hasil kerja yang diperoleh karena tidak mendapat dukungan dari rekan kerja lalu terdapat pegawai yang kurang berkomitmen pada pekerjaannya yang tercermin dari tidak berdedikasi dan tidak bertanggung jawab atas tugas kerjanya. Terdapat juga pegawai yang masih sering terlambat, tidak tepat waktu, dan sering absen. Di samping itu juga terdapat pegawai yang kurang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas kerjanya, misalnya terdapat beberapa pegawai yang kesulitan dalam memahami *job description* atau menggunakan teknologi seperti software terbaru.

Berdasarkan hasil pra survei, fenomena permasalahan kinerja pegawai pada BKPSDM Kota Bekasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu motivasi dan disiplin kerja. Dalam menciptakan pegawai dengan kinerja yang baik dan andal, organisasi perlu memperhatikan motivasi kerja serta disiplin kerja pegawainya.

Salah satu yang menjadi faktor penting dan berpengaruh dalam peningkatan kinerja adalah motivasi. Maharani dan Laksono (2018:273) menyatakan bahwa, motivasi kerja sangat penting karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk mengetahui seberapa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi, peneliti melakukan pra survei pada tanggal 27 juni 2024 kepada 10 orang pegawai BKPSDM dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 2**Kuesioner Pra-Survei Motivasi Pada Pegawai BKPSDM Kota Bekasi**

No.	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Saya mendapat semangat dari pimpinan dan termotivasi untuk mencapai kinerja yang lebih baik	3 orang	30%	7 orang	70%
2.	Saya memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan	4 orang	40%	6 orang	60%
3.	Saya selalu memiliki kewajiban menyelesaikan pekerjaan sesuai arahan instansi	5 orang	50%	5 orang	50%
4.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan apa yang sudah direncanakan sebelumnya	6 orang	60%	4 orang	40%

Sumber: Hasil pra-survei data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.2 hasil pra survei motivasi pada pegawai BKPSDM dari 10 orang pegawai terdapat 7 orang dengan persentase 70% yang merasa bahwa kurang mendapat semangat dari pimpinan sehingga hasil kinerja pegawai kurang maksimal yang disebabkan pimpinan kurang menyediakan sumber daya dan dukungan yang diperlukan untuk pegawai mencapai tujuan mereka lalu pimpinan kurang sekali dalam memberikan pujian dan apresiasi untuk pegawai, pimpinan tidak mendengarkan kekhawatiran pegawai dan kurang eratnya hubungan pimpinan dan pegawai dalam membangun perusahaan.

Dari 10 orang pegawai terdapat 6 orang dengan persentase 60% yang merasa bahwa kurang memiliki kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya yang disebabkan pimpinan belum memberikan umpan balik secara rutin tentang kinerja dan tanggung jawab, pujian untuk pencapaian positif dan memberikan saran untuk perbaikan agar dapat memotivasi anggota tim dan kurangnya pelatihan dan pengembangan yang fokus pada peningkatan kesadaran dan tanggung jawab seperti pelatihan ini bisa meliputi keterampilan manajemen waktu, teknik organisasi dan etika kerja.

Sehingga para pegawai dalam melaksanakan aktivitas rutinitasnya tidak tepat sasaran. Banyaknya pekerjaan yang waktu penyelesaian tidak tepat waktu, dengan masih banyaknya pegawai yang tidak memenuhi target pekerjaannya karena kurangnya perhatian pimpinan dan teguran terhadap para pegawai yang tidak disiplin.

Dengan demikian motivasi merupakan hal penting didalam meningkatkan kinerja karyawan, dengan memberikan motivasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Asep Saeful Ulum dan Wasman (2023) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain Motivasi terdapat hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Menurut (Hasibuan, 2016), disiplin kerja adalah keinginan dan kerelaan seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugas di organisasi dengan tetap menaati aturan serta norma sosial yang ditetapkan oleh organisasi. Adapun menurut (Sinambela, 2016), disiplin kerja adalah sebuah serangkaian sikap dan proses yang dilakukan oleh pegawai untuk menyelesaikan masalah dan menjaga kinerja.

Disiplin merupakan faktor penting yang perlu dimiliki oleh pegawai untuk mampu bertahan dalam persaingan sebagai modal utama organisasi (Indah & Puspari, 2021). Semakin disiplin seorang pegawai, maka pegawai tersebut akan semakin menaati aturan dan tanggung jawabnya sehingga kinerja pun dapat meningkat. Menurut (Muna & Isnowati, 2022), disiplin kerja adalah perilaku menghargai, menghormati, mematuhi, serta menaati aturan yang berlaku pada organisasi serta bersedia menjalankan dan menerima sanksi apa bila melakukan pelanggaran dan penyelewengan. Siswanto dalam (Sinambela, 2016) menyebutkan bahwa terdapat lima indikator dalam mengukur disiplin kerja yaitu (1) frekuensi kehadiran, (2) tingkat kewaspadaan, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) ketaatan pada peraturan kerja, dan (5) etika kerja.

Untuk mengetahui seberapa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi, peneliti melakukan pra survei pada tanggal 27 juni 2024 kepada 10 orang pegawai BKPSDM dan didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. 3**Kuesioner Pra-Survei Disiplin Kerja Pada Pegawai BKPSDM Kota Bekasi**

No.	Pertanyaan	Responden			
		Ya	%	Tidak	%
1.	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja	2 orang	20%	8 orang	80%
2.	Saya berhati-hati dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepada saya	3 orang	30%	7 orang	70%
3.	Saya menjalankan tugas dan pekerjaan yang diberikan dengan taat dan tertib	7 orang	70%	3 orang	30%
4.	Saya menaati peraturan yang ditentukan oleh perusahaan	6 orang	60%	4 orang	40%
5.	Dalam bekerja, saya dan rekan kerja selalu saling menghormati	4 orang	40%	6 orang	60%

Sumber: Hasil pra-survei data diolah peneliti 2024

Berdasarkan tabel 1.3 hasil pra survey disiplin kerja pada pegawai BKPSDM dari 10 orang pegawai terdapat 8 orang dengan 80% yang merasa bahwa belum mampu hadir tepat waktu disebabkan kurangnya motivasi atau disiplin diri untuk mematuhi jadwal yang sudah ditetapkan serta kendala seperti kemacetan lalu lintas, kurangnya persiapan segala sesuatunya diawal waktu, masalah kendaraan pribadi dan adanya faktor seperti gangguan dari keluarga individual pegawai sendiri.

Dari 10 orang pegawai terdapat 7 orang dengan 70% masih belum menerapkan tingkat kewaspadaan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada diri sendiri disebabkan perusahaan kurang memberikan pelatihan dan edukasi mengenai kewaspadaan dan cara menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari, adanya komunikasi yang kurang jelas antar pimpinan dengan pegawai yang diberikan tugas, dan pimpinan kurang mengadakan monitoring dan evaluasi kinerja pegawai secara berkala.

Lalu dari 10 orang pegawai terdapat 6 orang dengan 60% etika dalam bekerja sesama rekan kerja belum terjalin maksimal yaitu belum adanya saling menghormati antar rekan kerja disebabkan kurangnya kerjasama tim yang membantu membangun kepercayaan dan mempererat hubungan rekan kerja, kurangnya menghargai perbedaan

pendapat, menghormati hak masing-masing anggota divisi serta kurang menciptakan komunikasi yang terbuka dan jujur.

Berkaitan dengan fenomena penurunan kinerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi, disiplin kerja pegawai BKPSDM Kota Bekasi juga mengalami permasalahan, di mana disiplin kerja pada BKPSDM Kota Bekasi merupakan salah satu aspek yang dinilai setiap tahunnya. Namun, pada tahun 2021-2023, terjadi penurunan disiplin kerja pegawai pada BKPSDM Kota Bekasi sebagaimana pada gambar berikut:



Gambar 1. 2 Nilai Disiplin Kerja Pegawai BKPSDM Kota Bekasi 2021-2023

Sumber: BKPSDM Kota Bekasi, 2024.

Pada gambar 1.3 tersebut terlihat bahwa terjadi penurunan nilai disiplin kerja pegawai dari tahun 2021 hingga 2023. Pada tahun 2021, nilai disiplin kerja pegawai berada pada angka 82,43, kemudian turun pada tahun 2022 menjadi 81.17, dan turun kembali pada tahun 2023 hingga ke angka 80,95. Meskipun masih berada pada angka yang lebih besar dari 80 sehingga terkategori baik, namun dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai BKPSDM belum optimal dan masih bisa untuk terus ditingkatkan.

Adapun penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Hidayat *et al.* (2024) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh asef saeful ulum dan wasman (2023) Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Hanya saja hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian cahya *et al.* (2021) yang menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta yusuf *et al.* (2023) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Dan penelitian terdahulu berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan oleh Fifi Nur Aeni (2023) menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat *et al.* (2024) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hanya saja penelitian oleh soden *et al.* (2023) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan penjabaran fenomena permasalahan serta penjabaran teori dan research gap di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dijabarkan diatas, maka dapat dirumuskan dan diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun sejalan dengan perumusan permasalahan di atas, maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Bekasi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Untuk ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, hasil penelitian diharapkan dapat menyumbang pemikiran secara teoritis dan ilmiah mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Lembaga

Hasil penelitian diharapkan memberikan masukan dan dorongan untuk meningkatkan motivasi dan disiplin kerja karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja pada jangka panjang.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan pembelajaran sebagai upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen khususnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian terhadap kajian teori dari Motivasi dan Disiplin Kerjs terhadap Kinerja Pegawai/Karyawan.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah informasi lebih banyak lagi mengenai tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai/karyawan.

1.4 Ruang Lingkup Atau Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan perumusan permasalahan di atas, maka kemudian ditetapkan ruang lingkup serta pembatasan permasalahan berikut:

1. Permasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).
2. Unit analisis difokuskan pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) sebagai objek penelitian yang berjumlah 56 pegawai.
3. Pembahasan difokuskan pada deskripsi dan analisis motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM).

1.5 Sistematika Pelaporan

Penulis melaporkan secara sistematis gambaran penelitian dalam bentuk secara garis besar dan jelas sebagai bagian dari upaya penelitian untuk membuat proses penulisan lebih lugas. Berikut ini adalah sistematisasi metodologi penelitian.

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjadi dasar dalam penyusunan penelitian, yang mencakup latar belakang masalah penelitian, identifikasi rumusan masalah penelitian, batasan masalah penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika pelaporan.

Latar belakang masalah menjadi bagian dalam penelitian ini yang berfungsi guna menjelaskan alasan yang mendorong peneliti memilih topik tertentu, dengan relevansi tinjauan pustaka mengenai penelitian yang telah ada berkaitan dengan masalah yang dibahas dalam penelitian ini. Penyajian latar belakang masalah dalam penelitian ini juga menyoroti pentingnya variabel dependen atau faktor yang mempengaruhi dengan teori yang mendukung kajian permasalahan penelitian.

Rumusan masalah menyajikan perumusan masalah utama secara jelas berdasarkan indikator-indikator masalah dengan dukungan data untuk memperkuat argumen yang menarik perhatian pembaca dengan menjelaskan detail permasalahan.

Tujuan penelitian merepresentasikan tujuan dari penelitian ini. Tujuan penelitian ini mengartikan dukungan teoritis terhadap inti masalah yang akan dicapai dengan mengintegrasikan temuan penelitian sebelumnya ke dalam teori yang digunakan. Oleh karena itu, hal ini berkaitan erat antara judul dan bab pendahuluan.

Ruang lingkup atau pembatasan masalah dalam bab pendahuluan menjelaskan fenomena data pendukung tentang masalah yang dibahas, detail masalah yang dituju, serta formulasi istilah yang tepat dan konsisten dalam data untuk menjalankan penelitian dengan tujuan penelitian yang konsisten.

Sistematika pelaporan penelitian menjadi sub bab akhir dalam bab pendahuluan yang berfungsi untuk menjelaskan urutan hal-hal yang akan dimasukkan dalam penelitian, mulai dari pendahuluan hingga daftar pustaka, dan jika diperlukan, lampiran dan indeks, untuk menjawab semua pertanyaan penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini, dibahas prinsip-prinsip yang memengaruhi pembahasan, yang berguna untuk memberikan gambaran langkah dan arah kerja penelitian. Materi yang disajikan berkaitan erat dengan topik yang dibahas, yakni pengertian motivasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selanjutnya, bab ini juga terdapat penjelasan mengenai pertimbangan hubungan antar variabel, tinjauan hasil-hasil penelitian sebelumnya, keakuratan dalam memilih dan menetapkan kerangka pemikiran, serta pembentukan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bagian ini, diuraikan mengenai metode penelitian, yang mencakup desain penelitian, sampel penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

Desain penelitian menjelaskan tentang panduan, prosedur, dan teknik dalam merencanakan penelitian, yang berguna sebagai kerangka untuk mengembangkan strategi yang menghasilkan model penelitian. Desain penelitian mencakup metode

penelitian yang dipilih, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, serta teknik pengumpulan data.

Instrumen penelitian menjelaskan mengenai alat yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian, yang dalam hal ini adalah kuesioner. Instrumen penelitian juga merincikan variabel independen dan variabel dependen yang dipilih untuk penelitian.

Teknik analisis data merupakan proses yang dilakukan setelah pengumpulan data responden dan data lainnya, yang sangat menentukan dalam suatu penelitian untuk menyimpulkan hasilnya. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, dan uji hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini, dijabarkan hasil-hasil yang diperoleh dari pembahasan pada bab pendahuluan, bab tinjauan pustaka, dan bab metode penelitian, serta bagaimana pola hubungannya dengan teori yang telah ada, sesuai dengan paradigma penelitian yang digunakan. Bab analisis hasil dan pembahasan mencakup deskripsi kinerja pegawai (y), deskripsi hasil uji validitas dan reliabilitas, hasil uji statistik deskriptif, hasil uji asumsi klasik, hasil uji hipotesis, dan pembahasan mendalam mengenai hasil-hasil tersebut.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bab penutup dalam penyusunan skripsi yang berisi kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta rekomendasi yang mungkin berguna bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bekasi.