

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia merupakan penggerak utama dan berperan penting sebagai sumber daya dalam rangka aktifitas dari sebuah organisasi. Pegawai sebuah organisasi memiliki kebutuhan, keinginan, dan dorongan yang diharapkan dari organisasi. Harapan ini disebut motivasi di mana jika harapan ini tidak terpenuhi akan menimbulkan keluhan yang perlahan dapat mengakibatkan dampak pada kinerja yang dihasilkan.

Menurut Edy Sutrisno (2009:109), dalam Hendri (2016), motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Pemberian motivasi sangat penting, karena pimpinan sebuah organisasi tidak sama dengan pegawai, seorang pimpinan tidak dapat melakukan pekerjaan sendiri. Keberhasilan organisasi amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan orang lain (bawahan). Untuk melaksanakan tugas sebagai manajer ataupun pimpinan sebuah organisasi harus membagi tugas dan pekerjaan tersebut kepada seluruh pegawai yang ada dalam unit kerjanya sesuai pembagian yang telah diatur oleh

organisasi. Seorang pimpinan harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja, dan menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi tersebut, diperlukan usaha-usaha dalam meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai agar meningkatkan motivasi kerja pegawai secara optimal.

Oleh karena itu, setiap perusahaan maupun organisasi berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan berbagai cara, salah satunya dengan memberikan tunjangan dan insentif.

Tunjangan merupakan salah satu bentuk hak yang didapatkan oleh pegawai aparatur sipil negara baik itu pegawai negeri sipil maupun pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK). Pemberian tunjangan dan insentif diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil ke arah yang lebih baik dan lebih professional. Melalui pemberian tunjangan, pegawai negeri sipil lebih terpacu untuk melakukan tugas dan kewajiban dengan semangat dan penuh kelayakitan. Tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) harus dipertanggungjawabkan oleh pegawai tersebut, sehingga mereka tetap semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut peraturan menteri pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi Nomor 63 tahun 2011 tentang pedoman penataan sistem tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah yang telah melaksanakan reformasi birokrasi, perlu diberikan tunjangan kinerja. Pemberian tunjangan kinerja kepada pegawai negeri harus adil dan layak, sesuai dengan bobot pekerjaan dan tanggung

jawabnya serta tingkat (Indeks) kemahalan daerah dimana pegawai negeri tersebut.

Tunjangan prestasi pegawai negeri sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan dan pada Undang-undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pasal 80 disebut dengan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) atau Tunjangan Kinerja. Tambahan Penghasilan Pegawai menurut Undang-Undang nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah berlangsung sesuai dengan apa yang telah diputuskan pada Undang-undang no 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 80. Dan tunjangan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan menurut Peraturan Daerah Provinsi Sumatera Selatan juga telah berjalan sesuai dengan keputusan peraturan gubernur Provinsi Sumatera Selatan nomor 10 tahun 2015 tentang perubahan atas peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 4 tahun 2013 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan CPNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan.

Menurut Sutrisno (2010:151) disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan semua perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadarkan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Salah satu persoalan yang saat ini masih ditemukan dalam birokrasi pemerintahan adalah aspek ketidakdisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) maka

diperlukan reformasi birokrasi. Sedarmayanti (2007:324) Reformasi birokrasi diperlukan untuk membangun birokrasi pemerintahan yang terdiri dari laki-laki dan perempuan dalam rangka peningkatan kapasitas sumber daya aparatur harus terus diupayakan penerapan kompetensi dengan profesionalisme, dan budaya kerja secara berdisiplin sehingga mempunyai kemampuan teknis tinggi yang pada tingkat tertentu juga disertai manajerial yang hebat dalam segala budaya kerja keras dan prestasi tinggi.

Untuk menumbuhkan sikap disiplin pegawai negeri sipil, Pasal 30 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengamanatkan ditetapkannya peraturan pemerintah mengenai disiplin Pegawai negeri sipil UU no 53 tahun 2010. Untuk mewujudkan PNS yang handal, profesional, dan bermoral tersebut, mutlak diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS.

Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian daerah Provinsi Sumatera Selatan dapat dilihat dari kepribadian pegawai dalam bekerja salah satu contohnya yakni dapat lihat dari persentase ketidakhadiran pegawai di kantor. Berikut adalah persentase ketidakehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran (Hari)	Jumlah Ketidakhadiran (Hari)	Persentase Ketidakhadiran (%)
1	Agustus	75	22	1.517	133	8,06 %
2	September	73	21	1.370	163	10,63 %

Sumber data : Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan tahun 2016

**Keterangan:**

$$\text{Ketidakhadiran} = \frac{\text{Jumlah ketidakhadiran}}{\text{jumlah pegawai} \times \text{jumlah hari kerja}} \times 100\%$$

$$\text{Ketidakhadiran Agustus} = \frac{133}{75 \times 22} \times 100\% = \frac{133}{1.650} \times 100\% = 8,06\%$$

$$\text{Ketidakhadiran September} = \frac{163}{73 \times 21} \times 100\% = \frac{163}{1.533} \times 100\% = 10,63\%$$

Dari penjelasan tersebut, dapat di lihat bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai negeri sipil Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan dari bulan Agustus 2016 Sampai September 2016 cukup tinggi. Terjadi peningkatan Ketidakhadiran pegawai pada bulan September 2016. Hal ini mengindikasikan bahwa arah perilaku pegawai dalam bekerja belum menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam organisasi.

Menurut pengamatan penulis dengan melihat penjelasan tersebut, motivasi kerja pegawai belum optimal, hal ini terlihat dari kurangnya pegawai melaksanakan beberapa pekerjaan dengan kemampuan maksimal mereka. Kurang aktifnya pegawai dalam bekerja, terlihat dari kurangnya inisiatif pegawai untuk berinovasi, dan mengeluarkan ide untuk kemajuan organisasi. Dan ketidaktekunan beberapa pegawai dalam bekerja, terlihat dari beberapa pegawai yang tidak menggunakan jam kerja semaksimal mungkin untuk melakukan hal yang lebih dari sebelumnya.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis ingin melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi dan Tunjangan Prestasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawai Daerah Provinsi Sumatera Selatan”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah ada pengaruh tunjangan prestasi terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi dan tunjangan prestasi secara bersama terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan ?

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Agar penulisan menjadi terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan yang ada, maka penulis membatasi ruang lingkup pembahasan hanya pada pengaruh motivasi dan tunjangan prestasi terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

### **1.4 Tujuan dan Manfaat Penulisan**

#### **1.4.1 Tujuan**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumsel.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh tunjangan prestasi terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi dan tunjangan prestasi terhadap kedisiplinan kerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

#### **1.4.2. Manfaat Penulisan**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penyusunan laporan akhir ini adalah sebagai berikut :

- a. Secara Teoritis
  - 1) Untuk memberi saran dan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan maupun organisasi pemerintahan dalam menjaga kedisiplinan saat bekerja.

- 2) Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan dan memperluas wawasan berfikir ilmiah.
- 3) Sebagai referensi yang dapat memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama yang akan datang.

b. Secara Praktis

- 1) Untuk mewujudkan kedisiplinan dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja yang tinggi.
- 2) Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini menguraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan dan manfaat penulisan.

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang pengertian motivasi, jenis-jenis motivasi, proses motivasi, indikator motivasi, pengertian tunjangan prestasi, bentuk-bentuk tunjangan prestasi, indikator tunjangan prestasi, tujuan tunjangan prestasi, pengertian kedisiplinan, tujuan kedisiplinan, jenis-jenis kedisiplinan, dan indikator kedisiplinan.

### **BAB III          METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang objek penelitian, variabel penelitian, operasional variabel, metode pengumpulan data,



populasi dan sampel, teknik pengukuran variabel, uji validitas, reabilitas, metode analisis data, uji T dan uji F.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menguraikan gambaran umum organisasi, hasil dari responden dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan tunjangan prestasi terhadap kedisiplinan Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Kepegawaian Daerah Povinsi Sumatera Selatan.

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran yang diberikan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

