

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini telah berkembang pesat dengan adanya teknologi digital membuat perusahaan semakin maju. Keberhasilan sebuah perusahaan menjadi hal utama yang harus diperhatikan organisasi seperti sumber daya yang dapat mengendalikan keberlangsungan dan perkembangan dari instansi pemerintah maupun perusahaan dengan fasilitas dan sarana yang mendukung dalam kegiatan organisasi. Peran sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada individu organisasi itu sendiri ketika melaksanakan tugas dengan baik. Pegawai merupakan komponen dari sumber daya dalam organisasi. Pengelolaan Sumber Daya Manusia yang baik dimulai dari rekrutmen, seleksi calon kandidat Pegawai Negeri Sipil dan Honorer, penempatan, hingga melaksanakan pendidikan serta pelatihan, dan pemberian kompensasi yang disesuaikan dengan kompetensi, pengetahuan, keterampilan yang dimiliki pegawai (Sudarman, 2018).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya dibutuhkan disetiap pemerintahan kota atau pemerintah daerah sebagai Aparatur Sipil Negara dalam keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan serta memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal. Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil

menyatakan bahwa pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Sedangkan Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, PNS yang memiliki kompetensi dari sikap disiplin, kinerja yang baik dapat menunjukkan sikap dan perilaku penuh dengan ketaatan dan kesetiaan kepada negara, memiliki jiwa profesional serta mampu bertanggung jawab dalam menentukan keputusan dengan moral dan mental yang baik untuk mencapai pemerintahan yang optimal dalam melaksanakan otonomi daerah, maka diperlukan sumber daya apratur sipil yang dapat mengelola organisasi agar kinerja pegawai meningkat (Herlinawati, 2016). Hal ini akan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil dalam pelayanan publik.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam mengukur tingkat kemajuan perkembangan yang dicapai suatu instansi organisasi. Kinerja yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang individu dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya agar dapat menyelesaikan dengan waktu yang ditentukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai yang memiliki kemampuan baik akan menciptakan kinerja yang optimal sesuai dengan standar organisasi dalam upaya

meningkatkan kompetensi sumber daya sebagai faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja aparatur sebagai pengatur organisasi publik untuk mengembangkan pencapaian visi dan misi instansi pemerintah. Instansi pegawai perlu melaksanakan pengukuran kinerja agar keberhasilan suatu instansi pemerintah dapat lebih maksimal (Ardian, 2021). Kinerja yang buruk akan berdampak pada produktivitas pegawai dan instansi perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi dan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan hal utama dalam mendorong seseorang individu agar memiliki kemauan, keinginan untuk melaksanakan pekerjaan dengan giat dan semangat. Motivasi diartikan upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang dilihat dari kemampuan dalam memuaskan beberapa kebutuhan individu. Peran pimpinan sangat diperlukan untuk pendekatan dalam memberikan motivasi kerja di setiap instansi perusahaan karena pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan mempengaruhi pegawai tersebut ketika berkerja menjadi lebih semangat setra memberikan kontribusi positif terhadap tugas dengan penuh tanggung jawabnya. Oleh karena itu, suatu organisasi harus mengetahui dan memahami terlebih dahulu motif yang mendorong pegawai dalam bekerja. Pada dasarnya keinginan untuk memenuhi kebutuhan fisik dan rohani adalah sebuah pendorong seseorang dalam melakukan pekerjaan. Pegawai yang memperoleh motivasi akan memiliki semangat tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan harapan pegawai merasakan kepuasan kerja, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai (Pebrianti and Suroso, 2019). Selain motivasi, faktor lain yang

mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan hal yang paling dibutuhkan bagi kehidupan pegawai dalam bekerja. Kepuasan artinya persepsi yang timbul dari dalam diri individu pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap positif pegawai ketika melaksanakan tugas dan kondisi yang dihadapi pada lingkungan instansi organisasi. Kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku pegawai seperti malas, kedisiplinan, moral kerja, produktif dan prestasi kerja (Noorhayati, 2019). Kepuasan kerja atau ketidakpuasan kerja pegawai tergantung dari harapan dan yang diterima oleh setiap individu pegawai. Jika yang diterima pegawai kurang dari yang diharapkan maka akan menimbulkan pegawai tidak puas. Sebaliknya jika pegawai merasa puas dengan tugas mereka akan cenderung menghasilkan kerja lebih baik dan lebih produktif, sehingga secara individu akan menghasilkan inisiatif yang dibutuhkan untuk tujuan organisasi.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga pemerintahan non kementerian yang bertanggung jawab untuk meningkatkan kualitas data, pelayanan prima dan sumber daya manusia yang profesional. Badan Pusat Statistik merupakan Biro Pusat Statistik, yang dibentuk berdasarkan UU Nomor 6 Tahun 1960 tentang Sensus dan UU Nomer 7 Tahun 1960 tentang Statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik. Berdasarkan UU ini yang ditindaklanjuti dengan peraturan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro Pusat Statistik diganti menjadi Badan Pusat Statistik. Dengan demikian, untuk

mempertimbangkan pencapaian kinerja maka perlu memperhatikan aspirasi masyarakat, potensi dan permasalahan. Dalam visi Badan Pusat Statistik berperan sebagai penyediaan data statistik nasional maupun internasional untuk menghasilkan statistik yang memiliki kebenaran akurat dan menggambarkan keadaan sebenarnya. Sedangkan misi Badan Pusat Statistik yaitu membangun SDM unggul dan adaptif berlandaskan nilai profesionalisme, integritas dan amanah agar meningkatkan produktivitas lembaga dan kinerja pegawai (bps.go.id, 2022).

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga suatu instansi yang menyediakan data untuk pemerintah dan masyarakat di Kabupaten Jombang. Hasil data statistik yang diselenggarakan oleh Badan Pusat Statistik akan diumumkan dalam berita resmi statistik secara teratur dan transparan agar masyarakat mudah mengetahui informasi melalui *website*. standar penilaian kinerja pegawai PNS pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Jombang menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 41 ayat 5 dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Standar Penilaian Pegawai PNS

No	Nilai Angka	Predikat	Keterangan
1	110-120	Sangat Baik	Menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau Negara
2	90-120	Baik	-
3	70-90	Cukup	
4	50-70	Kurang	
5	<50	Kurang Baik	

Sumber : Peraturan Pemerintah No 30, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 diatas standar penilaian perilaku kerja yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai negeri sipil Badan Pusat Statistik (BPS) Kab. Jombang yang dilakukan setiap satu tahun sekali. Penilaian prestasi kerja ini bertujuan untuk meningkatkan prestasi kerja dan juga sebagai bahan evaluasi pegawai agar dapat bekerja dengan lebih baik dan maksimal. Berikut adalah hasil dari penilaian kinerja selama tiga tahun terakhir di pegawai negeri sipil Badan Pusat Statistik Kab. Jombang.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Jombang (2019-2021)

No	Tahun	Jumlah SDM	Pencapaian SKP (%)	Nilai Perilaku (%)	Nilai Prestasi (%)
			Kualitas Kerja Kuantitas Kerja Keterampilan	Orientasi Pelayanan Komitmen Inisiatif Kerja Kerjasama Kepemimpinan	(Pencapaian SKP*60%)+(Nilai Perilaku*40%)
1	2019	36	77,85	78,80	78,23
2	2020	38	89,25	79,50	85,35
3	2021	35	91,55	80,35	87,07

Sumber : Badan Pusat Statistik Kab. Jombang

Dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa pencapaian SKP Pegawai pada tahun 2019 dengan rata-rata 77,85, tahun 2020 dengan nilai 89,25 dan tahun 2021 dengan pencapaian sebesar 91,55. Artinya bahwa pencapaian SKP pegawai Badan Pusat Statistik Kab. Jombang setiap tahunnya mengalami peningkatan dengan predikat baik. Kemudian nilai perilaku pegawai dalam Badan Pusat Statistik Kab. Jombang memiliki nilai rata-rata setiap tahunnya pada tabel diatas tahun 2019 sebesar 78,80, tahun 2020 sebesar 79,50, dan

tahun 2021 sebesar 80,35. Artinya perilaku kinerja pegawai pada tahun 2019, 2020, dan 2021 dinyatakan dengan nilai baik. Sedangkan nilai prestasi kerja pada tabel diatas diperoleh dari nilai SKP dikali 60% ditambah nilai perikalu dikali 40% hasilnya adalah nilai prestasi ditabel atas di tahun 2019 dengan nilai rata-rata 78,23, tahun 2020 dengan nilai 85,35, dan tahun 2021 nilai rata-rata 87,07. Artinya nilai rata-rata prestasi kerja tersebut setiap tahunnya mengalami peningkatan. Berkurangnya pencapaian target dan kualitas kerja di tahun 2019 menjadi bahan evaluasi pihak manajemen Instansi, karena instansi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya agar perusahaan dapat terus bertahan dan berkembang dalam dunia persaingan.

Berdasarkan hasil obeservasi awal yang dilakukan peneliti pada Badan Pusat Statistik Kab. Jombang telah ditemukan fenomena masalah yang sering terjadi disetiap instansi pemerintah maupun swasta terkait kinerja yang dimiliki oleh pegawai negeri sipil. Jika dilihat secara sasaran kerja pegawai dalam penyelesaian dan pelaksanaan tugas sudah optimal, namun masih ditemukan tingkat kesalahan dikarenan banyaknya masyarakat merasakan kurang puas dengan orientasi pelayanan dalam penyedian data yang dipublikasi. Kemudian inisiatif kerja yang dimiliki pegawai telah mampu berkolaborasi dengan baik dan komitmen yang dilaksanakan pegawai sesuai dengan harapan organisasi serta kerjasama menjadi sebuah keberhasilan kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi yang didukung oleh peran kepemimpinan untuk memberikan pengarahan dan

memotivasi pegawai dalam bekerja.

Motivasi yang diberikan Badan Pusat Statistik Kab. Jombang yaitu memberikan kebutuhan fisik berupa kompensasi yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan pegawai negeri sipil. Kemudian kebutuhan keamanan dilindungi Instansi telah terjamin dengan adanya prosedur keselamatan kerja dan penjaga keamanan. Selain itu, kebutuhan sosial menjadi hal penting dalam menjalin komunikasi sesama pegawai dan pimpinan agar tercipta keharmonisan. Dalam rangka memotivasi pegawai pihak Badan Pusat Statistik Kab. Jombang telah memenuhi kebutuhan penghargaan bagi pegawai yang memiliki prestasi kerja dengan memberikan pujian dan hadiah. Namun masih ditemukan pegawai yang tidak loyalitas tetapi mendapatkan imbalan yang sama. Selanjutnya, pegawai yang memiliki prestasi kerja akan mendapatkan aktualisasi diri untuk berkesempatan dalam mengembangkan kemampuan pegawai berupa pendidikan dan pelatihan kerja (Diklat).

Kepuasan kerja yang diberikan kepada pegawai Badan Pusat Statistik Kab. Jombang berupa upah sesuai dengan peraturan pemerintah dan adanya tambahan penghasilan pegawai diluar gaji pokok untuk pegawai negeri sipil. Kemudian pekerjaan yang diberikan kepegawai sudah sesuai dengan keterampilan dan bidang masing-masing walaupun masih ditemukan beban kerja yang dialami. Pegawai diberikan kesempatan untuk promosi jabatan atau pindah ke unit lain ketika memiliki hasil prestasi yang baik dengan dinilai atasan. Selanjutnya, pengawasan atasan yang diberikan pimpinan

kepada pegawai dapat memberikan semangat atau pengarahan yang baik. Sedangkan rekan kerja telah berkontribusi untuk membantu menyelesaikan pekerjaan. Namun masih ditemukan kurangnya komunikasi antara rekan kerja lain dalam kegiatan sehari-hari di kantor. Dengan demikian, pihak organisasi harus berupaya meningkatkan kinerja pegawai dalam memajukan produktivitas instansi agar lebih maksimal (Observasi Pegawai 13 Juni, 2022).

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Purnamarini, 2021) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Situs Manusia Purba Sangiran telah menunjukkan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Walifah, 2014) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di lingkungan Fakultas Universitas Kanjuruhan Malang dengan Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara simultan Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Rosmaini and Tanjung, 2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten

Aceh Tamiang dengan Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Romauli, 2020) yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I dengan Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa Iklim organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan uraian latar belakang diatas serta hasil dari beberapa penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk menganalisis lebih dalam tentang fenomena tersebut dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pusat Statistik”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pusat Statistik?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pusat Statistik?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah, maka peneliti perlu melakukan ada batasan masalah dengan tujuan agar penelitian ini dapat fokus pada variabel masalah yang diteliti yaitu : Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y) dan responden yang diteliti adalah Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pusat Statistik.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah yang dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pusat Statistik.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pusat Statistik.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dengan adanya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan dalam rangka menerapkan suatu kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan evaluasi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Pusat Statistik.

2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai sebagai bahan materi kuliah dan perbandingan penelitian sebelumnya.