

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan instansinya. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan faktor dalam pelaksanaan seluruh aktivitas instansi. Sumber daya manusia dalam suatu instansi adalah sekumpulan orang yang bekerja pada organisasi dan mereka mempunyai karsa, cita dan ras yang berbeda-beda. Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi.

Efektivitas organisasi Aparatur Sipil Negara sendiri sangat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh kebutuhan, keinginan, dan harapan yang tidak terpenuhi, lingkungan kerja yang buruk, dan faktor-faktor lain yang dapat menyebabkan kinerja Aparatur Sipil Negara yang kurang baik. Karena dengan adanya motivasi kerja pada pegawai dapat menghasilkan kinerja Aparatur Sipil Negara yang tinggi dan memberikan hasil yang relevan dengan kinerja yang tinggi, maka diperlukan motivasi kerja yang kuat dalam situasi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Karena pegawailah yang menentukan dan mengarahkan jalannya urusan pemerintahan, maka pegawai negeri sipil memegang peranan penting dalam mencapai tujuan dari tugas dan fungsi suatu organisasi pemerintahan. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mencapai tujuan organisasi seefektif mungkin diperlukan salah satu fungsi manajemen, khususnya pengelolaan sumber daya manusia. Secara umum, kinerja suatu perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusia diprioritaskan berdasarkan besarnya produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas. Kemampuan (ability) dan motivasi (motivation) merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. Pejabat Pembina Kepegawaian mengangkat warga-warga yang memenuhi kriteria tertentu sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara secara tetap untuk mengisi jabatan di pemerintahan. Mereka disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil atau disebut juga PNS. Kapasitas pegawai negeri untuk menjalankan tugas dan menjauhi larangan hukum, seperti melapor untuk bekerja dalam kondisi apapun dan melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar kantor.

Pegawai Negeri Sipil yang melaksanakan fungsi pemerintahan dan pembangunan Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) Wilayah IX Provinsi Jawa Barat. Salah satu organisasi pemerintah di bawah Direktorat Jenderal Kebudayaan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan adalah Balai Pelestarian Budaya Wilayah IX Provinsi Jawa Barat. Sesuai amanat Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2017

tentang pemajuan kebudayaan, Balai Pelestarian Budaya Wilayah IX Provinsi Jawa Barat melaksanakan tugas dinas dengan bekerja melakukan pemutakhiran data barang-barang pemajuan budaya dan cagar budaya sebagai bahan dalam melaksanakan upaya tindak lanjut.

Sudah sewajarnya, pegawai negeri sipil yang menegakkan disiplin kerja harus mematuhi jam kerja organisasi. Aparatur Sipil Negara harus dapat menjalankan tugasnya sesuai jadwal karena merupakan bagian dari mesin pemerintahan. Jika terlambat, pekerjaan tidak akan selesai tepat waktu, yang akan menunda penyelesaian tugas lainnya. Pegawai negeri sipil juga harus melaksanakan tugas yang diberikan agar seluruh pegawai negeri dapat bekerja dengan baik dan mencapai tujuan organisasi. Pegawai Negeri sipil harus berpakaian sesuai dengan kebijakan perusahaan tempat mereka bekerja. PNS juga harus berpakaian rapi dan sopan.

Selain itu, pejabat pemerintah diharuskan melengkapi catatan harian. di mana pegawai pemerintah akan mencatat aktivitas sehari-hari dalam menyelesaikan log harian mengenai apa yang dikerjakan pada hari itu juga. Hal tersebut tentunya dapat mengurangi terbuangnya waktu yang kosong, sehingga penyelesaian pekerjaan dapat selesai dengan tepat waktu. Selain itu, pegawai negeri sipil diminta untuk melengkapi daftar hadir yang diberikan organisasi. Apakah pegawai negeri sipil sering absen atau tidak, daftar hadir dapat digunakan sebagai bukti disiplin kerja. Akan ada keterlambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diperlukan jika ada pegawai negeri sipil yang sering mangkir atau sering absen.

Disiplin kerja staf Balai Pelestarian Budaya (BPK) Wilayah IX Provinsi Jawa Barat sebenarnya masih kurang dan adanya kesenjangan. Masih ada beberapa pegawai yang masuk kerja setelah jam kerja dan pulang sebelum waktu yang dijadwalkan. Pegawai dinyatakan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, yakni dari pukul 07.30 WIB hingga pukul 16.00 WIB. Selain itu, beberapa pegawai bekerja kurang optimal dalam tugas yang diberikan untuk menyelesaikan tugas harian (log harian), yang sering datang terlambat dan mengganggu input data, menyebabkan pemenuhan tujuan kerja tidak sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Instansi atau organisasi mana pun, faktor manusia merupakan aspek yang signifikan karena sejalan dengan kepentingan dan tujuan manusia. Akibatnya, Sumber Daya Manusia (SDM) dianggap sebagai salah satu aspek yang mungkin digunakan di masing-masing institusi, sehingga menjadikan manusia sebagai partisipan di berbagai institusi. Bukan rahasia lagi bahwa para ahli telah mengakui dampak positif dari pengembangan manusia terhadap organisasi, dengan demikian para pemimpin harus menyusun strategi untuk mengoptimalkan sumber daya manusia mereka untuk menghasilkan hasil yang maksimal.

Mempunyai kemampuan pegawai yang lebih utama atau berkompeten merupakan tanda kunci keberhasilan suatu institusi atau organisasi karena memberikan dampak yang signifikan terhadap kualitas layanan yang diberikan. Ketika pegawai melakukan yang terbaik, itu berfungsi sebagai indikator seberapa baik perusahaan mencapai tujuannya. Potensi sumber daya manusia (SDM)

perusahaan sangat besar dan memainkan peran penting dalam membentuk aktivitasnya. Ini mencakup aspek-aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, dan pengambilan keputusan yang semuanya sangat dipengaruhi oleh (SDM). Teruntuk dalam mendapatkan keutamaan kompetitif, sangat penting akan mengelola kemampuan manusia secara hati-hati dan menyeluruh. Ini melibatkan manajemen strategis dan komprehensif di setiap fase, mulai dari perencanaan, asimilasi hingga pertumbuhan. Kemampuan instansi untuk memberikan kontribusi besar terhadap tujuannya bergantung pada SDM yang berkinerja tinggi.

Peningkatan kualitas pegawai ditujukan untuk mengubah perilaku menjadi lebih efektif dalam segala bidang, karena pada dasarnya setiap kegiatan dapat dipengaruhi oleh tindakan manusia untuk mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Evaluasi pegawai berfungsi sebagai dasar untuk memahami berbagai kekurangan dan keunggulan pekerja, sehingga dapat mengoreksi kekurangan yang ada, memperkuat keunggulan, dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja ini (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Didalam dunia kerja hamper dapat dipastikan antara manusia yang satu dengan manusia lainnya saling

menumbuhkan motivasi. Oleh karena itu, seorang pemimpin dan manager harus selalu memberikan motivasi terhadap pegawainya. Cara ini dapat ditempuh dengan jalan mengetahui dan sekaligus memenuhi semua kebutuhan yang diinginkan oleh aparatur sipil Negara.

“Keberhasilan instansi dalam menjalankan misi tidak lepas dari peran dan tanggung jawab instansi pemerintah dalam menjalankan misi pemerintah, karena keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sangat membantu pencapaian tujuan pembangunan, kesuksesan dan kelangsungan instansi. Kinerja staf yang baik berhubungan langsung dengan hasil yang baik dalam pelaksanaan tugas pelayanan. Di sisi lain, kinerja yang buruk juga berdampak negatif bagi instansi”. (Adha et al., 2019)

Kinerja yang tidak memenuhi harapan instansi seringkali disebabkan oleh penurunan motivasi pegawai dan ketidakmampuan untuk bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan instansi atau bahkan melebihi yang ditetapkan oleh instansi masing-masing. Kesalahan berasal dari kesalah pahaman, tujuan yang tidak sesuai, dan visi dan misi yang tidak sesuai. Selain itu, perlu juga dilakukan pengaturan yang efektif dan efisien dari aspek kepemimpinan, pegawai, dan pekerjaan itu sendiri.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi harus dapat memberikan dorongan atau semangat terhadap pekerja supaya berkeinginan melakukan pekerjaan dengan cara mengefektifan dan mengefisienkan dalam melakukan pekerjaan. Relatif lebih mudah untuk memahami bahwa individu atau organisasi bertindak dalam konteks pemenuhan kebutuhan dengan mengetahui tujuannya, sehingga mendapat kesimpulan bahwasannya terdapat korelasi serta pengaruh signifikan dan tidak dapat berpisah satu sama lain.

Situasi ini diperlukan bagi setiap pegawai dan instansi yang memicu terdorongnya bagi pegawai untuk bekerja dengan maksimal. Pentingnya posisi pegawai sebagai ujung tombak organisasi membuat pegawai harus mendapat perhatian khusus agar tujuan instansi tercapai. Untuk itu, dorongan atau semangat kerja yang memberikan kepada pegawai oleh instansi maka pegawai akan mengupayakan untuk menambahkan kinerjanya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, diantaranya adalah kompensasi dan pengembangan karir. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima berupa fisik dan harus dihitung kepada seseorang yang merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Sedangkan pengembangan karir mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja aparatur sipil Negara, dimana pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi dan kemampuan serta pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan. Maka apabila dua kegiatan tersebut sudah dilakukan akan mudah menghasilkan kinerja yang baik.

Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar.

Kinerja pegawai harus terus dievaluasi dan terus ditingkatkan. Menilai kinerja pegawai seharusnya tidak hanya terhentikan pada kehadiran pegawai itu sendiri. Sebab dengan itu harus melalui metode evaluasi dan cara kerja suatu kualitas insentif tempat kerja. Dengan begitu, rangkaian penilaian pekerjaan pegawai tidak hilang dari dorongan atau semangat kerja. Peningkatan produktivitas pegawai senantiasa ditujukan untuk mendapatkan keinginan yang sudah ditentukan agar memberikan pelayanan yang maksimal, yaitu terjadinya jasa yang diberikan perangkat pemerintah sebanding dengan norma dan terciptanya citra yang positif.

Dari seluruh faktor yang ada salah satu faktor pengaruh yang dapat berpengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai ialah apabila pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka pengaruhnya besar seperti : kebutuhan berprestasi, kebutuhan berkuasa dan kebutuhan untuk komitmen yang kuat. meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Dengan demikian, semangat atau dorongan kerja yang besar tentunya dapat mengakibatkan karyawan tersebut bahagia tanpa adanya desakan untuk melakukan dan memenuhi kewajiban serta apa yang menjadi beban dengan adanya keterkaitan dengan pekerjaan saat ini". (Novriansyah, 2022)

Seorang individu yang sangat terdorong mendukung tujuan pelaksanaan tugas dan instansi dengan mengerahkan upaya yang signifikan. Seseorang yang kurang motivasi hanya akan melakukan upaya minimal di tempat kerja. Dan seorang pegawai akan tampil lebih baik ketika pekerjaannya diapresiasi, walaupun jika upayanya tidak mendapatkan penghargaan mereka tidak akan bersedia dalam upaya untuk memberikan hasil dengan baik. Proses memberikan motivasi kerja yang diserahkan dari satu orang pemimpin kepada pegawai terlebih-lebih dibutuhkan untuk menaikkan kinerja supaya termotivasi dan terdorong kepada mereka untuk melakukan pekerjaan yang semestinya bisa lebih baik lagi, mengingatkan karyawan memiliki kewajiban mereka sendiri dan telah memberikan seluruh energi mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

“Pegawai yang motivasinya tinggi dan menghasilkan kinerja yang tinggi pula ini berarti pegawai tersebut mengalami kepuasan. Pegawai yang puas akan berdampak pada hasil kerjanya dan pada akhirnya organisasi berkembang. Perkembangan organisasi inilah yang akan dinikmati pegawai tersebut. Dan apabila pegawai tidak mendapat kepuasan dari pekerjaannya maka semangat kerja akan naik sehingga organisasi akan mengalami kemajuan. Karena itulah atasan harus tahu bagaimana caranya memotivasi bawahannya”. (Erciliana, 2019)

Sebagai institusi yang bergerak pada bidang pelestarian nilai budaya dalam suatu provinsi, pegawai dituntut untuk mengoptimalkan tugas pelayanan dan pengembangan untuk melestarikan cagar budaya yang masih ada di setiap kota tersebut agar selalu diingat hingga dikenal di mancanegara. Balai Pelestarian

Kebudayaan (BPK) Wilayah IX Provinsi Jawa Barat dibentuk karena adanya perbedaan di setiap daerah untuk mengetahui, menyerap, dan memanfaatkan terhadap tradisi, budaya, bahasa, dan sejarah yang berada pada Provinsi Jawa Barat.

Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) Wilayah IX Provinsi Jawa Barat yang mengampu wilayah kerja Provinsi Jawa Barat menekankan upaya perlindungan terhadap Objek Pemajuan Kebudayaan (OPK) dan Cagar Budaya (CB). Mempunyai tugas dan fungsi untuk pelaksanaan perlindungan cagar budaya dan objek pemajuan kebudayaan, fasilitasi pemanfaatan cagar budaya dan objek pemajuan kebudayaan, pelaksanaan kemitraan di bidang pelestarian cagar budaya dan objek pemajuan kebudayaan, pelaksanaan pemantauan dan evaluasi, dan pelaksanaan urusan ketatausahaan yang ada di wilayah kerjanya di Provinsi Jawa Barat. Penelitian ini dilakukan di Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) Wilayah IX Provinsi Jawa Barat yang merupakan Unit Pelaksana Teknis (UPT) dari Kementrian Pendidikan, dan Kebudayaan. Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) Wilayah Jawa Barat ini berlokasi di di Jl. Cinambo Jl. Ujungberung No. 136, Cisaranten Wetan, Kec. Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat 40293. Adapun jumlah pegawai menurut bagian di Balai Kebudayaan Wilayah Jawa Barat pada Tahun 2023 dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini :

Tabel 1.1
Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah IX Provinsi Jawa Barat
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Bagian
Tahun 2023

No	Bagian	PNS	Persentase	Non PNS	Persentase
1	Kepala BPK Wilayah IX	1	3%		
2	Kasubbag Umum	1	3%		
3	Pamong Budaya	9	25%		
4	Analisis Data	5	14%		
5	Urusan Keuangan	5	14%	1	7%
6	Administrasi Umum	7	19%		
7	Bagian Barang Milik Negara (BMN)	4	11%	1	7%
8	Urusan Perpustakaan	2	6%		
9	Dokumentasi	1	3%	2	14%
10	Petugas Keamanan	1	3%	4	28%
11	Front Office			1	7%
12	Driver			2	14%
13	Office Boy			3	22%
Jumlah Pegawai		36	7%	14	3%

Sumber : BPK Wilayah IX Provinsi Jawa Barat

Menurut Tabel 1.1 bisa terlihat bahwasannya jumlah Pegawai Negeri Sipil Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah IX Provinsi Jawa Barat adalah 50 orang, termasuk PNS dan Non PNS. Untuk PNS memiliki pegawai lebih banyak dibandingkan dengan Non PNS. Dilihat dari pegawai yang terbanyak ada pada bagian Pamong Budaya sebanyak 25% dan pegawai Non PNS sebagian besar sebagai Petugas Keamanan sebanyak 28%.

“Untuk menilai yang baik dan kurangnya semangat kerja pekerja dapat melihat faktor-faktor dorongan dalam kerja yang mencakup presensi (kualitas presensi), gotong royong, dan kewajiban. Absensi adalah kedatangan karyawan yang bertepatan beserta perintah dan beban kerja yang berikan. Kebanyakan instansi menginginkan karyawan agar hadir dan kembali pulang sesuai dengan

waktu yang ditetapkan, akibatnya kewajiban tidak terbengkalai. Ketidakhadiran karyawan dapat berdampak akan kinerja, yang pada akhirnya instansi tidak bisa memperoleh target secara maksimal”. (Nur & Abubakar, 2020)

Adapun tingkat absensi Pegawai Negeri Sipil pada Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) Wilayah IX Provinsi Jawa Barat Bulan Januari-Desember 2022 dapat dilihat pada Tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2
Balai Pelestarian Kebudayaan Wilayah IX Provinsi Jawa Barat
Tingkat Absensi Pegawai Negeri Sipil
Januari - Desember (Tahun 2022)

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Pegawai	JPxH K	Absensi							Jumlah Absensi	Tingkat Absensi
				CP	CM	CT	IPC	IT	S	A		
Jan	31	50	1.550	2	9	-	-	4	4	-	19	1,23%
Feb	28	50	1.400	1	2	-	-	3	3	-	9	0,64%
Mar	31	50	1.550	-	-	-	1	5	-	-	6	0,39%
Apr	30	50	1.500	1	-	-	-	3	2	-	6	0,4%
May	31	50	1.550	-	15	-	-	5	1	-	21	1,35%
Jun	30	50	1.500	-	21	-	-	7	5	-	33	2,2%
Jul	21	50	1.050	20	-	24	2	8	-	-	54	5,14%
Aug	23	50	1.150	9	-	31	3	2	-	-	45	3,91%
Sep	22	50	1.100	-	-	13	2	-	4	-	19	1,72%
Ock	21	50	1.050	-	60	1	2	-	4	-	67	6,38%
Nov	22	50	1.100	7	60	14	2	5	7	-	95	8,64%
Dec	22	50	1.100	1	60	14	1	11	4	-	91	8,27%

Sumber : BPK Wilayah IX Provinsi Jawa Barat

Keterangan :

CP : Cuti Alasan Penting

CM : Cuti Alasan Melahirkan

CT : Cuti Tahunan

IPC : Izin Pulang Cepat

IT : Izin Terlambat

S : Sakit
A : Alpha

Tingkat absensi pada pegawai dapat dihitung dengan rumus :

$$\text{Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja absensi perbulan}}{\text{Jumlah hari kerja perbulan}} \times 100\%$$

Sumber : Hasibuan (2017:51)

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa kehadiran pegawai dalam beberapa bulan terjadi kenaikan. Mengenai absensi tidak memiliki kriteria tetapi sesuai dengan panduan Surat Edaran No 1 Tahun 2022 aturannya yaitu : pegawai dapat toleransi dan atau terlambat dua kali, misalkan pegawai datang jam 07.40 dan mengganggu pada saat jam pulang kerja. Apabila pegawai tidak masuk kerja atau izin tanpa surat maka otomatis akan terpotong tunjangan kinerja, jika dengan surat maka tidak akan terpotong dan tidak perlu mengganggu pada saat jam kepulangan.

Beberapa pegawai yang tidak hadir adalah pegawai yang izin pulang cepat, mengajukan cuti kerja, terjadi juga pegawai tidak hadir disebabkan oleh izin dan sakit. Berdasarkan data di atas tingkat absensi di Bulan Maret sebesar 0,39% mengalami penurunan karena adanya penghargaan dari instansi dengan pemberian bonus atau imbalan kepada pegawai, dan pada Bulan November tingkat absensi sebesar 8,64% mengalami kenaikan karena dilihat dari data diatas selama jam masuk kerja, banyak karyawan yang tidak datang, dan banyak karyawan mengambil cuti. Sehingga tingginya tingkat absensi dapat disebabkan oleh

kurangnya motivasi, keadaan ini menunjukkan semangat atau dorongan pekerjaan pegawai sangat harus dipantau. Sebab motivasi kerja adalah sebagian aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1.3
Rekapitulasi Kehadiran Kerja Melalui Sistem *Finger Print*
Bulan Januari - Desember 2022

Waktu	Jumlah Orang (Per Bulan)												Keterangan
	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Ock	Nov	Des	
06.30-07.00	23	40	33	35	28	34	36	35	29	38	24	29	In Time
07.00-07.30	22	8	17	12	20	14	9	12	17	7	17	18	On Time
07.30-08.00	5	2	-	3	2	2	5	3	4	5	9	3	Terlambat
Jumlah Pegawai													50

Sumber : BPK Wilayah IX Provinsi Jawa Barat

Total pekerja yang tergolong terlambat ditunjukkan pada Tabel 1.3. Karyawan yang datang terlambat menunjukkan kurangnya dorongan atau motivasi untuk datang tepat waktu. Waktu yang ditetapkan untuk bekerja adalah pukul 07:30 WIB, namun semakin banyak staf yang datang maka kinerjanya semakin kurang optimal. Penampilan staf yang tidak tertib di kantor yang tidak patuh terhadap ketepatan waktu berpengaruh dalam efisiensi, misalnya dalam bekerja sesuai protokol harian tidak bisa maksimal seperti pegawai yang datang tepat waktu, sehingga waktu terbuang sia-sia begitu saja.

Sebagai aparatur negara dan abdi masyarakat yang telah diberikan tanggung jawab, untuk menjalankan tanggung jawab setiap pegawai sangat membutuhkan motivasi. Motivasi ini bisa memberi pengaruh positif terhadap kerja pegawai

sehingga menjadi manfaat dalam pencapaian tujuan instansi. Tetapi, realitas di lingkungan membuktikan tanda-tanda rendahnya dorongan tenaga kerja dalam merealisasikan kewajiban dan perannya. Kondisi ini tercermin semenjak banyaknya tenaga kerja yang masih kurang optimal dalam motivasi bekerja. Sebagian pegawai masih belum mampu meningkatkan semangat dan motivasi kerja dalam menjalankan tugas harian. Untuk keterlambatan masuk kerja masih ada beberapa yang terlambat tidak sesuai dengan ketentuan atau jam masuk yang telah ditentukan. Pegawai yang datang terlambat diberikan sanksi berupa perubahan waktu keterlambatan pada saat jam pulang kerja selama 30 menit dari jam pulang kerja biasanya.

“Kualitas pelayanan sangat penting bagi instansi, maka instansi harus meningkatkan kinerja pegawainya untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Apabila hasil kerja yang diinginkan sesuai dengan visi dan misi, yaitu dengan pelayanan yang baik maka kualitas pelayanan meningkat. Kualitas Pelayanan merupakan perbandingan antara keinginan sebelum mendapat jasa dan keahlian pegawai selepas mendapatkan jasa”. (Nur & Abubakar, 2020)

Berdasarkan pra survey, peneliti melihat fenomena yang terjadi mengenai kinerja yang kurang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan belum bisa dikerjakan dengan baik. Fenomena tersebut dapat dibuktikan dengan kuesioner pra survey yang diberikan peneliti kepada pegawai sebanyak 20 orang menjawab, dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 1.4

Hasil Pra-Survey Mengenai Kinerja Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Total
		Ya		Tidak		
		F	%	F	%	%
1.	Saya selalu memenuhi jumlah pekerjaan yang menjadi beban saya setiap hari sesuai dengan ketentuan instansi	12	60%	8	40%	100%
2.	Saya selalu berhasil meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja karena skill yang saya miliki dapat membantu saya ketika mengatasi permasalahan dalam bekerja	11	55%	9	45%	100%
3.	Saya selalu mengerjakan dan mengumpulkan log harian di hari yang sama	6	30%	14	70%	100%
4.	Saya selalu hadir dan selalu memaksimalkan waktu di tempat kerja dengan tepat waktu	8	40%	12	60%	100%
5.	Saya selalu berhasil dalam memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan instansi ketika bekerja sama dengan tim	10	50%	10	50%	100%
Rata-Rata			47%		53%	
Jumlah Responden = 20						

Pada Tabel 1.4 dijelaskan bahwa pada pernyataan “Saya selalu memenuhi jumlah pekerjaan yang menjadi beban saya setiap hari sesuai dengan ketentuan instansi” pegawai yang menjawab ya (setuju) sebanyak 12 responden (60%) dan menjawab tidak (tidak setuju) sebanyak 8 responden (40%) artinya masih ada pegawai belum mampu memenuhi jumlah pekerjaan tersebut dikarenakan pekerjaan yang diberikan setiap harinya yang menjadi beban kerja tidak sebanding dengan hasil yang didapat. Pada pernyataan “Saya selalu berhasil meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja karena skill yang saya miliki dapat membantu saya ketika mengatasi permasalahan dalam bekerja” pegawai yang menjawab ya (setuju)

sebanyak 11 responden (55%) dan menjawab tidak (tidak setuju) 9 responden (45%) artinya sebagian pegawai belum mampu untuk meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja dikarenakan masih ada beberapa pegawai belum mampu meminimalisir tingkat kesalahan dalam pekerjaan dengan pengetahuan lain untuk mengatasi permasalahan dalam bekerja. Pada pernyataan “Saya selalu mengerjakan dan mengumpulkan log harian di hari yang sama“ pegawai yang menjawab ya (setuju) sebanyak 6 responden (30%) dan menjawab tidak (tidak setuju) sebanyak 14 responden (70%) artinya bahwa pegawai cenderung belum memaksimalkan pekerjaan yang dilakukan dikarenakan kurangnya motivasi langsung dari atasan. Pada pernyataan “Saya selalu hadir dan selalu memaksimalkan waktu di tempat kerja dengan tepat waktu” pegawai yang menjawab ya (setuju) sebanyak 8 responden (40%) dan menjawab tidak (tidak setuju) sebanyak 12 responden (60%) artinya masih banyak pegawai yang masih kurang dorongan dari diri sendiri dan instansi untuk meningkatkan semangat kerja untuk datang tepat waktu dan saat di tempat kerja. Pada pernyataan “Saya selalu berhasil dalam memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan instansi ketika bekerja sama dengan tim” pegawai yang menjawab ya (setuju) sebanyak 10 responden (50%) dan menjawab tidak (tidak setuju) sebanyak 10 responden (50%) artinya cenderung belum berhasil dalam memberi gagasan-gagasan untuk kemajuan instansi ketika bekerja sama dalam tim dikarenakan masih kurangnya pemahaman dan kesempatan yang diberikan.

Kesimpulannya dilihat dari pra survey mengenai kinerja pegawai yang masih kurang, maka harus mengoptimalkan komunikasi antara atasan dan bawahan

guna mencapai peran dan tanggung jawab pegawai ketika mengimplementasikan pekerjaan dan kewajiban.

Beberapa informasi secara langsung dari instansi mengenai motivasi kerja, bahwa masih terdapat pegawai yang rendahnya motivasi atau dorongan pegawai dalam bekerja dilihat karena masih banyak tenaga kerja yang telat datang kegiatan kantor. Dan tingkat semangat pegawai dalam absensi hadir tepat waktu di tempat kerja. Terlihat pada pra survey yang telah diberikan kepada 20 responden bahwa penyebab kurangnya motivasi diindikasikan seperti yang ditunjukkan di :

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra-Survey Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Jawaban Responden				Total
		Ya		Tidak		
		F	%	F	%	%
1.	Saya merasa termotivasi karena semua kebutuhan utama, dasar, dan imbalan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan	9	45%	11	55%	100%
2.	Saya merasa jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan	14	70%	6	30%	100%
3.	Saya memiliki interaksi yang sangat baik dengan sesama rekan kerja serta saling mendukung antara sesama kerja	8	40%	12	60%	100%
4.	Saya selalu mendapatkan penghargaan dari atasan setiap kali saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan	7	35%	13	65%	100%
5.	Adanya promosi jabatan di instansi menjadi peluang saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan saat ini dengan kemampuan yang sesuai pada promosi jabatan tersebut	8	40%	12	60%	100%
Rata-Rata			46%		54%	
Jumlah Responden = 20						

Pada Tabel 1.5 dijelaskan bahwa pada pernyataan “Saya merasa termotivasi karena semua kebutuhan utama, dasar, dan imbalan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan” pegawai yang menjawab ya (setuju) sebanyak 9 responden (45%) dan menjawab tidak (tidak setuju) sebanyak 11 responden (55%) artinya kebutuhan-kebutuhan diberikan belum sepenuhnya membuat karyawan termotivasi. Pada pernyataan “Saya merasa jaminan kesehatan dan jaminan keselamatan kerja yang diberikan sudah sesuai dengan apa yang diharapkan” pegawai yang menjawab ya (setuju) sebanyak 14 responden (70%) dan menjawab tidak (tidak setuju) sebanyak 6 responden (30%) artinya jaminan kesehatan dan keselamatan bagi beberapa pegawai yang masih belum sesuai yang diharapkan karena belum sebanding dengan risiko yang ada. Pada pernyataan “Saya memiliki interaksi yang sangat baik dengan sesama rekan kerja serta saling mendukung antara sesama kerja” pegawai yang menjawab ya (setuju) sebanyak 8 responden (40%) dan menjawab tidak (tidak setuju) sebanyak 12 responden (60%) artinya interaksi sesama kerja belum sepenuhnya dilakukan dengan baik, masih banyak pegawai yang tidak saling merangkul dan saling mendukung antar sesama pegawai. Pada pernyataan “Saya selalu mendapatkan penghargaan dari atasan setiap kali saya menjalankan tugas pekerjaan dengan hasil yang memuaskan” pegawai yang menjawab ya (setuju) sebanyak 7 responden (35%) dan menjawab tidak (tidak setuju) sebanyak 13 responden (65%) artinya atasan yang tidak sesering mungkin atau jarang untuk memberikan penghargaan ketika pegawai melakukan pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Pada pernyataan “Adanya promosi jabatan di instansi menjadi peluang

saya untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi dari jabatan saat ini dengan kemampuan yang sesuai pada promosi jabatan tersebut” pegawai yang menjawab ya (setuju) sebanyak 8 responden (40%) dan menjawab tidak (tidak setuju) sebanyak 12 responden (60%) artinya dengan adanya promosi jabatan di instansi tidak selalu menjadi peluang untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi meskipun telah lama bekerja.

Kesimpulannya dilihat dari pra survey mengenai motivasi pegawai yang masih kurang, maka harus memberikan penghargaan atas kerja keras dan hasil kerja yang telah mereka lakukan semasa berdinis. Utamakan apresiasi/ penghargaan apabila tenaga kerja sudah tercapai menjalankan pekerjaan sehingga mereka menganggap diakui dan terdorong dalam mengusahakan usaha makin bertambah baik untuk memajukan instansi.

Jika dilihat dari peneliti sebelumnya menurut Bayu Kurniawan dalam jurnal Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Karyawan PT. PLN (Persero) PLTU/PLTGU Tambak Lorok Semarang (Kopersemar) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kopersemar. Sedangkan dalam jurnal menurut Mona dan Ignatius Soni Kurniawan dalam jurnal Pengaruh Motivasi, Lingkungan, dan Keselamatan kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa Motivasi dan Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BALAI PELESTARIAN KEBUDAYAAN (BPK) WILAYAH IX PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai yang dirasakan instansi dikarenakan masih kurang maksimalnya dalam bekerja hal ini ditandai dengan masih adanya tenaga kerja yang suka telat atau lewat waktu datang ke tempat kerja.
2. Terlihat penurunan motivasi kerja pegawai dikarenakan belum terpenuhinya kebutuhan hidup oleh instansi dan kurangnya penghargaan atau apresiasi dari instansi kepada pegawai atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.
3. Terdapat masalah pada kinerja pegawai dimana sebagian besar pegawai belum bisa mengerjakan tugas harian dengan baik.
4. Adanya masalah pada kinerja pegawai dalam hal rasa tanggung jawab dengan tugas yang diberikan.

1.3 Batasan Masalah

Batasan permasalahan dalam penelitian ini dilakukan agar peneliti lebih fokus terhadap permasalahan secara mendalam, hal ini ruang lingkup permasalahan yang difokuskan pada motivasi kerja yang dikaitkan terhadap kinerja pegawai di Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) Wilayah IX Provinsi Jawa Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan batasan masalah diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana kondisi Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) Wilayah IX Provinsi Jawa Barat.
2. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) Wilayah IX Provinsi Jawa Barat.

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian yang penulis lakukan adalah untuk memperoleh data-data dan informasi mengenai Motivasi dan sejauh mana peranannya terhadap kinerja, sebagai bahan penyusunan skripsi dalam rangka memenuhi persyaratan memenuhi tugas akhir pada program studi manajemen di Universita Sangga Buana YPKP Bandung.

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui, mendeskripsikan, dan menganalisis Motivasi Kerja dan Kinerja pada Pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) Wilayah IX Provinsi Jawa Barat.
2. Mengetahui, mengukur, dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) Wilayah IX Provinsi Jawa Barat.

1.6 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini diharapkan berguna bagi beberapa pihak. Kegunaan penelitian ini dilihat dari :

1. Manfaat Teoritis

Bagi Penulis :

Mampu meningkatkan pemahaman dan gambaran mengenai bahwa saat penyelenggaraan sumber daya manusia (SDM) yang berdaya guna dan tepat dapat meningkatkan kinerja khususnya mengenai motivasi kerja atas kinerja pegawai

Bagi Akademik :

Dampak penelitian ini dimohon supaya melimpahi manfaat menjadi pemahaman tambahan khusus pada bidang manajemen mengenai motivasi kerja atas kinerja pekerja.

2. Manfaat Praktis

Bagi Instansi :

Dampak dari penelitian ini diinginkan supaya menyampaikan pengarahan dan saran kepada dalam meningkatkan kinerja para pegawai secara optimal.

Bagi Peneliti lain :

Dampak dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan bahan pustaka bagi peneliti selanjutnya..

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian Di Balai Pelestarian Kebudayaan (BPK) Wilayah IX Provinsi Jawa Barat yang beralamat di Jl. Cinambo Jl. Ujungberung No. 136, Cisaranten Wetan, Kec. Cinambo, Kota Bandung, Jawa Barat 40293.

