

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat haruslah menyelenggarakan pelayanan secara profesional dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dengan baik, maka pembinaan Pegawai Negeri Sipil dalam sebuah instansi pemerintahan terutama pada Detasemen Markas Mabes TNI sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, disiplin, jujur, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling unik, paling rentan, paling dan sukar untuk diprediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi.

Detasemen Markas Besar Tentara Nasional Indonesia disingkat Denma Mabes TNI, adalah Badan Pelaksana di bidang Pelayanan di lingkungan Mabes

TNI yang berkedudukan langsung di bawah Panglima TNI. Denma Mabes TNI bertugas menyelenggarakan urusan dalam, pengurusan personel, logistik dan keuangan di lingkungan Mabes TNI. Guna pelaksanaan tugas Denma Mabes TNI mempunyai fungsi utama sebagai berikut:

- 1) Penyelenggaraan dinas urusan dalam dan kegiatan yang berhubungan dengan pengamanan personel, materiil, kegiatan dan instalasi.
- 2) Penyelenggaraan pembinaan tata tertib dan disiplin serta kesadaran hukum.
- 3) Penyelenggaraan kegiatan pemeliharaan dan peningkatan keterampilan, kemampuan fisik dan mental personel.
- 4) Penyelenggaraan kegiatan protokoler dan upacara-upacara serta pelayanan keperluan dinas pejabat teras dan tamu-tamu (VIP).
- 5) Penyelenggaraan pembinaan personel, logistik dan keuangan sesuai dengan batas wewenangnya.
- 6) Penyelenggaraan pelayanan kesehatan dan perawatan personel.
- 7) Penyelenggaraan administrasi, pengadaan, pemeliharaan, serta pembinaan barang tak bergerak di lingkungan Mabes TNI.
- 8) Penyelenggaraan kegiatan-kegiatan musik Mabes TNI.
- 9) Penyelenggaraan angkutan, perbekalan, personel dan materiil serta pemeliharaan alat peralatan di lingkungan Mabes TNI.

Sejalan dengan tugas pokok Denma Mabes TNI, maka untuk menunjang tercapainya tugas yang diemban, perlu peran serta didalamnya agar tujuan organisasi di lingkungan Denma Mabes TNI ini tercapai, salah satunya adalah

peran Pegawai Negeri Sipil. Perlunya motivasi Pegawai Negeri Sipil agar kinerja dapat meningkat sesuai dengan program kerja dan anggaran yang telah ditetapkan.

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kepala bagian/komandan satuan kerja memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai guna meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerjasama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap satuan kerja dapat berjalan dengan baik. Seberapa besar motivasi Pegawai Negeri Sipil Negeri Sipil dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya.

Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Seorang pemimpin/komandan satuan kerja harus memiliki visi kedepan yang dapat dipergunakan sebagai gambaran yang akan dicapai oleh satuan yang bersangkutan. Visi sangat diperlukan guna memotivasi Pegawai Negeri Sipil guna mengarahkan kemana kemauan dan keinginan Pegawai Negeri Sipil untuk berprestasi. Setiap Pegawai Negeri Sipil sering memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya, ada yang dalam melaksanakan pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya upah yang diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karier, sesuai dengan kenyataan tersebut maka pengendalian komandan satuan kerja sangat diperlukan, sehingga apapun yang terjadi tidak akan berpengaruh terhadap tujuan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja Pegawai Negeri Sipil dipengaruhi oleh

banyak faktor diantaranya motivasi Pegawai Negeri Sipil, *skill*, lingkungan kerja, motivasi pimpinan dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil. Secara tegas kinerja Pegawai Negeri Sipil yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk berprestasi.

Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya. Motivasi tercakup konsep-konsep, seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Ditinjau dari sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam individu itu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu, misalnya dalam bidang pendidikan terdapat minat yang positif terhadap kegiatan pendidikan timbul karena melihat manfaatnya. Motivasi intrinsik lebih kuat dari motif ekstrinsik. Oleh karena itulah tidak heran jika Pegawai Negeri Sipil mempunyai motivasi intrinsik yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Selain dari motivasi, terdapat aspek lain yang juga mempengaruhi kinerja Pegawai Negeri Sipil yaitu disiplin kerja. Memang tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja sering menimbulkan permasalahan bagi organisasi itu sendiri.

Sebagai contoh, dengan mengesampingkan disiplin kerja seluruh aktivitas organisasi baik yang sedang dan akan dilaksanakan tidak akan berjalan sesuai dengan mekanisme yang telah ditentukan. Dengan disiplin kerja, Pegawai Negeri Sipil tentunya tidak akan melakukan tindakan penyelewengan dan akan lebih mampu meningkatkan performa kinerjanya.

Seorang Pegawai Negeri Sipil yang mempunyai tingkat disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang Pegawai Negeri Sipil yang disiplin tidak akan mencuri waktu untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Masih adanya persepsi masyarakat yang menyebutkan bahwa selama ini Pegawai Negeri Sipil dipersepsi sebagai aparat pemerintah yang mempunyai tingkat disiplin yang rendah. Meskipun tidak seluruhnya mewakili kebenaran namun pendapat masyarakat tidak pula dapat dikatakan seluruhnya salah. Kenyataan menunjukkan bahwa tidak sedikit Pegawai Negeri Sipil yang tidak disiplin pada saat jam kerja. Oleh karena itu, disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan penanganan secara jelas karena pada dasarnya mencerminkan kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil itu sendiri.

Berdasarkan pengamatan langsung pada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Denma Mabes TNI, terdapat beberapa masalah mengenai motivasi intrinsik, disiplin kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada operasional variabel kinerja itu sendiri.

Tabel 1.1. Motivasi Intrinsik Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI

No	Pernyataan	Realita	Bobot
1	Kebutuhan berprestasi: Berusaha melakukan sesuatu yang kreatif dan inovatif.	67%	100%
2	Kebutuhan berafiliasi: Berusaha selalu bekerja sama dari pada berkompetisi.	74%	100%
3	Kebutuhan untuk menguasai sesuatu: Berusaha ikut serta dalam menentukan arah kegiatan instansi.	78%	100%

Sumber : Laporan Evaluasi Pelaksanaan Program Kerja Denma Mabes TNI TA (2015)

Dari tabel 1.1 di atas dinyatakan bahwa motivasi intrinsik Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI didasarkan variabel operasional terkait dengan kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan kebutuhan menguasai sesuatu masih belum mencapai bobot yang telah ditentukan.

Tabel 1.2. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI

No	Pernyataan	Realita	Bobot
1	Tidak mengikuti apel pagi yang seharusnya dilakukan setiap hari sebelum pekerjaan dimulai dan tidak mengikuti apel sore dalam artian pulang lebih dahulu sebelum waktunya	72%	100%
2	Pegawai Negeri Sipil sering mengulur waktu istirahat	64%	100%
3	Pegawai Negeri Sipil sering datang terlambat	73%	100%

Sumber: Laporan Evaluasi Pelaksanaan Program Kerja Denma Mabes TNI TA (2015)

Dari tabel 1.2 di atas dinyatakan bahwa disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI didasarkan variabel operasional adalah masih banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengikuti apel pagi yang seharusnya dilakukan setiap hari sebelum pekerjaan dimulai dan tidak mengikuti apel sore dalam artian pulang lebih dahulu sebelum waktunya, Pegawai Negeri Sipil sering mengulur waktu istirahat, Pegawai Negeri Sipil sering datang terlambat.

Tabel 1.3. Kinerja Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI Tahun 2013

No	Kinerja Pegawai Negeri Sipil	Realita	Bobot
1	<i>Quality of work</i> (kualitas pekerjaan).	64%	100%
2	<i>Promptness</i> (kesesuaian waktu) dalam menyelesaikan pekerjaan.	73%	100%
3	<i>Initiative</i> (Prakarsa) kontribusi dalam setiap kegiatan.	62%	100%
4	<i>Capability</i> (kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai standar)	68%	100%
5	<i>Communication</i> (komunikasi dengan atasan serta rekan kerja)	73%	100%

Sumber: Laporan Evaluasi Pelaksanaan Program Kerja Denma Mabes TNI TA (2015)

Dari tabel 1.1 dan tabel 1.2 di atas terlihat jelas kaitannya dengan tabel 1.3 bahwa PNS Denma Mabes TNI masih memiliki kinerja yang rendah karena faktor pembentuk motivasi untuk berprestasi seperti kurangnya usaha untuk melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif, tidak ada kompetisi positif atau lebih cenderung bekerja sama dan kurang berusaha ikut serta dalam menentukan arah kegiatan instansi dan kaitannya dengan disiplin kerja yaitu banyak Pegawai Negeri Sipil yang tidak mengikuti apel pagi yang seharusnya dilakukan setiap hari sebelum pekerjaan dimulai dan tidak mengikuti apel sore dalam artian pulang lebih dahulu sebelum waktunya, Pegawai Negeri Sipil sering mengulur waktu istirahat, Pegawai Negeri Sipil sering datang terlambat.

Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi pencapaian kinerja Pegawai Negeri Sipil secara optimal, karena banyaknya alasan Pegawai Negeri Sipil dari mulai datang terlambat karena jalanan macet, dan banyaknya seribu alasan yang dilontarkan. Permasalahan-permasalahan tersebut mencerminkan bahwa masih diperlukan upaya untuk mencapai peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil melalui peningkatan motivasi dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil sehingga mencapai target yang telah ditentukan. Terdapat faktor negatif yang menurunkan

kinerja Pegawai Negeri Sipil, diantaranya adalah kurangnya inisiatif para Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaan secara kreatif dan inovatif, tidak adanya kompetisi positif dalam lingkungan pekerjaan dan kurang berkontribusi dalam menentukan arah dalam setiap kegiatan instansi.

Untuk memperkuat data penelitian ini, maka penulis merujuk dari jurnal penelitian-penelitian sebelumnya, diantaranya penelitian yang dilakukan oleh Nur Ida Iriani (2008) berjudul *Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Disiplin Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas*. Bahwa secara simultan variabel motivasi intrinsik (X_1), motivasi ekstrinsik (X_2) dan disiplin kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Sambas (Y).

Penelitian yang lain oleh Chalimatus Sa'diyah dan Hermin Endratno (2013) berjudul *Pengaruh Pengalaman Kerja (X_1), Motivasi Intrinsik (X_2) dan Kepuasan Kerja Karyawan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan Depo Pelita PT. Pelita Satria Sukoharjo*. Dari hasil penelitian disimpulkan bahwa Motivasi Intrinsik (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Karyawan Depo Pelita PT. Pelita Satria Sukoharjo (Y). Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ditempat peneliti berdinis apakah motivasi intrinsik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI.

Berdasarkan uraian, data, pengamatan serta penelitian terdahulu yang telah diperoleh sehingga penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul, **“PENGARUH MOTIVASI INTRINSIK DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DETASEMEN MARKAS BESAR TENTARA NASIONAL INDONESIA”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Melihat informasi, fenomena, gejala dan kecenderungan yang terjadi di lingkungan Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI yang kurang baik, teridentifikasi permasalahan berkaitan dengan motivasi intrinsik yaitu :

- 1) Tidak berusaha melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif.
- 2) Cenderung berusaha selalu bekerjasama daripada berkompetisi.
- 3) Tidak berusaha ikut serta dalam menentukan arah kegiatan instansi.

Permasalahan disiplin kerja yang meliputi:

- 1) Tidak taat terhadap peraturan dan tidak memanfaatkan waktu dengan baik, tidak mengikuti apel pagi dan apel sore yang seharusnya dilakukan setiap hari sebelum pekerjaan dimulai dan setelah pekerjaan selesai.
- 2) Pegawai Negeri Sipil sering mengulur waktu istirahat.
- 3) Pegawai Negeri Sipil yang sering terlambat datang.

Permasalahan kinerja Pegawai Negeri Sipil masih belum optimal yang terlihat dari :

- 1) *Quality of work* (kualitas pekerjaan) Pegawai Negeri Sipil tidak memenuhi standar.
- 2) *Promptness* (kesesuaian waktu) dalam menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Pegawai Negeri Sipil kurang kontribusi atau kurang memiliki *Initiative* (prakarsa) sebagai dalam setiap kegiatan.
- 4) *Capability* atau kemampuan Pegawai Negeri Sipil dalam menyelesaikan pekerjaan tidak memenuhi standar.

- 5) *Communication* atau komunikasi Pegawai Negeri Sipil dengan atasan serta rekan kerja tidak berjalan dengan baik.

1.2.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI?
- 2) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI?
- 3) Apakah motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis mencoba untuk menyajikan hasil empiris dari pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Denma Mabes TNI dan secara khusus antara lain :

- 1) Penulis mencoba untuk menerapkan ilmu yang didapat selama kuliah.
- 2) Penulis ingin membentuk pola pikir untuk menjadi pribadi yang memiliki wawasan pengetahuan dalam hal Sumber Daya Manusia (SDM).
- 3) Penulis juga ingin mengetahui masalah yang ada pada Denma Mabes TNI ini terkait dengan judul dan memberikan solusi alternatif terhadap permasalahan yang dihadapinya.

1.3.2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui kuat pengaruh motivasi intrinsik terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI.
- 2) Untuk mengetahui kuat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI.
- 3) Untuk mengetahui motivasi intrinsik dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI.

1.4. Manfaat dan Kegunaan Penelitian

1.4.1. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang bermanfaat sebagai informasi serta bahan evaluasi tentang kondisi motivasi intrinsik dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI, sehingga dapat dijadikan rujukan untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja khususnya kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Denma Mabes TNI.

1.4.2. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian yang dilakukan ini, dibagi menjadi dua aspek, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

- 1) Kegunaan Teoritis (keilmuan), penelitian ini diharapkan :

- a) Dapat menambah wawasan akademis tentang pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Denma Mabes TNI.
- b) Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti yang sejenis.

2) Kegunaan Praktis

a) Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan pengalaman tersendiri apabila kedepannya setelah lulus kuliah dapat terjun pada suatu satuan kerja dan memiliki permasalahan motivasi intrinsik, disiplin kerja dan kinerja dapat teratasi berdasarkan pengalaman dan pengetahuan teori yang telah dimiliki selama penelitian.

b) Bagi Denma Mabes TNI

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan sebagai solusi masalah yang berhubungan dengan pengaruh motivasi intrinsik dan disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Denma Mabes TNI.

c) Bagi Pihak Lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.