BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber dari segala sumber hukum di Indonesia adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Hal hal yang diatur di dalamnya mencakup tentang Pegawai Negeri, Badan Kepegawaian Negara, Perjanjian Kerja, Peradilan Tata Usaha dan masih banyak lagi.

Berkenaan dengan Pegawai Negeri Sipil dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Bab I Pasal 1 (1) Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Bab I pasal 1 (2) Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. [1]

Bab IV Pasal 10 Pegawai ASN berfungsi sebagai: a. pelaksana kebijakan publik; b. pelayan publik; dan c. perekat dan pemersatu bangsa.[2]

Mengingat kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 adalah sebagai aparatur negara, dalam hal ini pegawai negeri memiliki tugas yaitu melaksanakan kebijakan publik, memberikan pelayanan serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa, maka aparatur sipil negara dituntut untuk bekerja secara profesional, efisien, jujur dan bertanggung jawab.

---

[1] UU No. 5 tahun 2014
[2] ibid

Seorang pegawai negeri harus mampu memposisikan dirinya sebagai aparatur negara. Pegawai negeri hendaknya memiliki motivasi kerja, disiplin dalam melaksanakan tugas dan berhak menerima kompensasi sesuai dengan aturan yang berlaku. Dengan semua komponen yang harus dimiliki seorang pegawai negeri di harapkan apa yang menjadi tujuan undang-undang yakni kinerja yang optimal dapat tercapai. Pada kenyataannya terkadang pegawai negeri tidak memiliki kesadaran yang cukup akan tugas dan tanggung jawabnya dan memilih untuk tidak melakukan tugasnya dengan baik.

Bekerja bagi sebagian pegawai negeri seringkali di lakukan dengan setengah hati, tidak fokus, lambat, bertele tele, bahkan dianggap bukan suatu tanggung jawab besar. Tidak sedikit para pegawai negeri yang secara fisik hadir di ruang kerja namun tidak secara mental, mereka gagal memposisikan diri secara utuh dalam tugas dan tanggung jawab mereka sebagai aparatur negara. Hal ini telah lama menjadi pandangan negatif didalam masyarakat.

Bekerja merupakan kegiatan yang sangat rumit dan tidak terlepas dari berbagai macam faktor yang mempengaruhi dan menunjang keberlangsungannya. Bekerja secara terminologi didefinisikan sebagai aktivitas yang menjadi sarana bagi manusia untuk menciptakan eksistensi dirinya menjadi lebih berarti. Bekerja dalam arti sempit dapat diartikan melakukan suatu kegiatan untuk menghasilkan sesuatu.

Selain itu kerja adalah kegiatan melakukan sesuatu.[3] Bekerja adalah suatu aktivitas atau kegiatan yang dibutuhkan oleh manusia, sesuai kategori dari individu diri sendiri. Kategori yang pertama adalah untuk mencari nafkah dan kategori yang kedua adalah sebagai motivasi untuk mencapai suatu tujuan.[4]

---

[3] (http://www.kamusbesar.com/19364/bekerja).[3]
[4] Anoraga, Pandji, 2009. *Psikologi Kerja*. Rineka Cipta, Jakarta. hlm :11

Dr. Franz Von Magnis di dalam Anoraga, P.[5] Pekerjaan adalah "kegiatan yang direncanakan". Sedangkan Hegel di dalam Anoraga.[6] menambahkan bahwa "inti pekerjaan adalah kesadaran manusia". Dr. May Smith di dalam Anoraga[7], menyatakan bahwa "tujuan kerja adalah untuk hidup". Dengan demikian, mereka yang menukarkan kegiatan fisik atau kegiatan otak dengan sarana kebutuhan hidup berarti bekerja.

Jadi, pengertian bekerja atau kerja merupakan suatu kesempatan untuk mengembangkan diri dan berbakti. Melalui bekerja dapat membuat sesuatu yang bernilai, bermanfaat bagi diri sendiri, bagi anggota keluarga, bagi masyarakat, bagi bangsa dan negara dan bagi Tuhan pencipta kita. Secara duniawi, kehidupan yang sulit membuat orang harus bekerja keras untuk tetap hidup. Kerja juga merupakan satu-satunya cara untuk memperbaiki standar hidup.

Dengan demikian bekerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengembangkan diri dan mengaktualisasikan diri sehingga diperoleh sesuatu yang lebih baik dari sebelumnya. Bekerja pada hakikatnya adalah "usaha" yang dilakukan seseorang dalam hal ini pegawai negeri untuk melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab disertai dengan keinginan yang tinggi untuk menjadi lebih baik serta menerima imbalan yang sesuai. Terkadang hasil usaha atau hasil kerja tidak mencapai target disebabkan banyak hal. Salah satunya adalah ketiadaan atau kurangnya kekuatan yang mendorong dalam diri ataupun dari lingkungan luar seorang pegawai negeri yang disebut motivasi kerja.

Motivasi berasal dari kata "motif" yang berarti sebagai alasan atau sebab seseorang melakukan sesuatu. Dalam kehidupan sehari hari kita sering mendengar kata motif ataupun motivasi. Sesungguhnya kata motif dan motivasi memiliki

[5] Anoraga, ibid, hlm 11
[6] Anoraga, ibid, hlm 12
[7] Anoraga, ibid, hlm 12

perbedaan meskipun keduanya sangat berkaitan. Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti ”menggerakkan”, sedangkan motif merupakan faktor penyebab seseorang melakukan perbuatan.

Sardiman mengemukakan bahwa: “kata “motif”, diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu.[8] Motif dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam dan didalam subjek untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi mencapai tujuan. Bahkan motif dapat diartikan sebagai kondisi intern (kesiapsiagaan). Berawal dari kata “motif” itu, maka motivasi dapat diartikan sebagai daya penggerak yang telah menjadi aktif. Motif menjadi aktif pada saat saat tertentu, terutama bila kebutuhan menjadi tujuan sangat dirasakan mendesak.

Motivasi kerja menurut Stephen P. Robbin merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan.[9]

Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), adalah: dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha–usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaki. [10]

Menurut McClelland, dalam Mangkunegara motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.[11]

---

[8] Sardiman AM, 2011. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Rajawali Pers, Jakarta:hlm 73

[9] Stephen P. Robbin, 2008. *Perilaku Organisasi (judul asli: Organizational Behavior), (*penterjemah) Benyamin Molan, PT. Indeks. Jakarta. hlm : 214

[10] Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2008. Balai Pustaka. Jakarta. hlm:930

[11] Mangkunegara, A. Anwar Prabu, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung. hlm:94

Pernyataan Hasibuan sebagai berikut: motivasi berasal dari kata latin movere yang berarti dorongan atau menggerakan. Motivasi (motivation) dalam manajemen hanya ditunjukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. [12]

Menurut Edwin B Flippo yang dikutip oleh Hasibuan menyatakan bahwa: motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.[13]

Veithzal Rivai.[14] menyatakan bahwa motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu
2) Keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja dengan berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus dapat tercapai
3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku, pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku
4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri
5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai

---

[12] Hasibuan, Malayu. S.P, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta. hlm :141
[13] Ibid hlm:143.
[14] Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta. Hlm: 839

tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi bekerja sangat besar perannya terhadap kinerja. Karena dengan adanya motivasi dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab. Pegawai yang memiliki motivasi yang kuat memiliki banyak energi untuk melakukan pekerjaan tanpa adanya paksaan. Sehingga boleh jadi pegawai yang memiliki energi yang cukup tinggi menjadi gagal karena kekurangan motivasi, sebab hasil bekerja itu akan optimal bila terdapat motivasi yang tepat. Karenanya, bila pegawai mengalami kegagalan dalam bekerja, hal ini bukanlah semata-mata kesalahan pegawai, tetapi bisa saja faktor-faktor lain tidak berhasil dalam membangkitkan motivasi pegawai.

Motivasi bekerja tidak hanya memberikan kekuatan pada daya-upaya bekerja, tetapi juga memberikan arah yang jelas. Faktor lain yang memegang peranan penting untuk mencapai prestasi selain motivasi adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh aparatur negara sebab menyangkut pemberian pelayanan publik. Namun ironisnya disiplin kerja pegawai negeri secara umum masih tergolong rendah. Hal ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para pegawai negeri. Permasalahan tersebut antara lain kesalahan penempatan, ketidakjelasan jalur karir yang ditempuh bahkan minimnya jumlah kompensasi yang diterima pegawai negeri juga diduga ikut mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil.

Disiplin kerja pegawai sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan kerja. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Untuk dapat mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa harus diawali dengan penegakan disiplin nasional di lingkungan aparatur negara khususnya pegawai negeri sipil. Pegawai negeri Indonesia pada umumnya masih kurang mematuhi peraturan kedisiplinan, hal ini dapat menghambat kelancaran pemerintahan dalam pembangunan nasional. Pegawai negeri sipil seharusnya menjadi teladan bagi masyarakat secara keseluruhan agar masyarakat dapat percaya terhadap peran pegawai negeri

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, "disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dsb); ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib; bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu".[15]

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, "*Dicipline is management action to enforce organization standards*, yaitu sebagai pelaksanaan manajemen yang digunakan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi". [16]

Hasibuan, menyatakan disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.[17]

---

[15] Kamus Besar Bahasa Indonesia.Op.Cit. hlm: 333
[16] Mangkunegara. Op.Cit. hlm:129
[17] Hasibuan. Op.Cit. hlm:193

Handoko, menyatakan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.[18] Disiplin menurut Siswanto adalah: suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.[19]

Rivai menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.[20]

Dari berbagai pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap yang tercermin dari perbuatan atau tingkah laku pegawai, berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang ditetapkan. Pada kenyataannya saat ini kualitas sumber daya manusia yang ada masih sangat kurang yang dapat dilihat dari berbagai masalah yang ditemukan salah satunya adalah, pegawai yang kurang disiplin yang berakibat kurang optimalnya kinerja pegawai dan berpengaruh pada integritas pegawai negeri.

Permasalahan mengenai kedisiplinan pegawai negeri banyak kita temukan pada saat sekarang ini. Disiplin pegawai perlu untuk ditingkatkan dan dioptimalkan kembali untuk dapat meningkatkan hasil atau kinerja dan dalam rangka pencapaian *good governance*.

Demi untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai negeri, pemerintah telah memberikan suatu kebijaksanaan dengan di keluarkannya Peraturan Pemerintah

---

[18] Handoko, T. Hani , 2012. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*, BPFE. Yogyakarta, hlm:208
[19] Siswanto. Bejo, 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksara. Jakarta, hlm 291
[20] Rivai, Veithzal, 2011. Op.Cit. hlm:825

No.53 Tahun 2010.[21] yaitu tentang disiplin Pegawai Negeri. Pegawai negeri sebagai aparat pemerintah dan abdi masyarakat diharapkan selalu siap sedia menjalankan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan baik. Akan tetapi sering terjadi di dalam suatu instansi pemerintah pegawainya melakukan pelanggaran disiplin seperti datang terlambat, pulang sebelum waktunya, bekerja sambil ngobrol dan penyimpangan-penyimpangan lainnya yang menimbulkan kurang efektifnya pegawai yang bersangkutan.

Selain motivasi dan disiplin, faktor yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai negeri adalah kompensasi. Kompensasi seringkali disebut sebagai penghargaan dan dapat di definisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang di berikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan, kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.[22] Menurut Ardana, dkk segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. [23]

Garry Dessler dalam Subekhi menyatakan kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari diperkerjannya karyawan itu.[24] Mutiara Pangabean dalam Subekhi, kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada organisasi[25].

---

[21] Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010
[22] Hasibuan, Op.Cit. hlm:118
[23] Ardana, dkk, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta. hlm 153.
[24] Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar, 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka, Jakarta. hlm:175
[25] Subekhi. Ibid. hlm :176

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat.[26]

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya nanti membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dipandang sebagai pendorong atau penggerak bagi seseorang dalam hal ini pegawai untuk melakukan sesuatu, termasuk melakukan pekerjaan.

Oleh karena itu pemberian kompensasi kepada pegawai telah menjadi pertimbangan mutlak pemerintah. Seperti yang tercantum didalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945, tertulis: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Isi pasal yang tertulis tersebut menyatakan bahwa Negara menyadari akan arti penting dan mendasarnya masalah pekerjaan bagi kelangsungan hidup manusia.[27]

Selama ini kompensasi yang diberikan pemerintah dalam bentuk gaji yang diberikan kepada pegawai negeri dirasakan belum memadai untuk mencukupi kebutuhan hidup. Sebagaimana diketahui sistem kompensasi yang berlaku selama ini di lingkungan Pegawai Negeri Sipil dianggap belum mampu menyentuh rasa keadilan dan kesejahteraan pegawai (Pegawai Negeri Sipil).

Dengan adanya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 tentang remunerasi Pegawai Negeri Sipil diharapkan akan dapat memenuhi atau setidaknya mendekati pemenuhan kebutuhan para pegawai negeri sipil. Oleh karena itu, reformasi sistem remunerasi menjadi hal yang menarik demi terwujudnya pegawai negeri yang profesional, terampil, terbuka dan berorientasi pelayanan kepada masyarakat.

---

[26] Yani. M, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Asli*, Mitra Wacana Media. Jakarta. hlm 139

[27] Undang-Undang Dasar 1945

Selain itu demi untuk meningkatkan kinerja pelayanan, mulai tahun ini, Pemerintah Provinsi (Pemprov) DKI Jakarta mulai menerapkan pemberian tunjangan kinerja daerah (TKD). Apakah TKD itu?

"Tunjangan Kinerja Daerah yang selanjutknya disingkat TKD adalah satu-satunya tunjangan/sumber penghasilan kepada PNS dan CPNS selain gaji, tunjangan yang melekat pada Gaji dan Tunjangan Transportasi bagi Pejabat Struktural yang diberikan berdasarkan penilaian kehadiran dan prestasi kerja yang terdiri atas TKD Statis dan TKD Dinamis." (pasal 1 angka 20 Pergub 207 Tahun 2014).

Adapun pengertian dari TKD statis adalah adalah tunjangan yang diberikan kepada PNS dan Calon PNS berdasarkan kehadiran" (pasal 1 angka 21 Pergub 207 Tahun 2014), sedangkan dan TKD dinamis adalah tunjangan yang diberikan kepada PNS dan Calon PNS berdasarkan prestasi kerja." (pasal 1 angka 22 Pergub 207 Tahun 2014).

TKD statis maupun dinamis diberikan kepada seluruh pegawai Negeri Sipil maupun Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Daerah Khusus Ibukota Jakarta. Jadi siapa pun yang memiliki kinerja baik akan mendapat penghasilan yang maksimal. Pemprov DKI Jakarta menerapkan kebijakan ini dengan tujuan untuk menghindari adanya permainan proyek di dalam anggaran pendapatan belanja daerah (APBD) dan juga memberantas penarikan pungutan liar maupun komisi.

Pemberian tunjangan kinerja daerah (TKD) memiliki tujuan untuk:

1. Meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat di DKI Jakarta.
2. Meningkatkan disipilin bagi PNS maupun CPNS.
3. Meningkatkan kinerja PNS dan CPNS
4. Meningkatkan keadilan dan kesejahteraan PNS dan CPNS.

5. Meningkatkan integritas PNS dan CPNS
6. Meningkatkan dalam tertib administrasi pengelolaan keuangan daerah.

Jadi semakin rajin pegawai maka semakin besar pula TKD dinamisnya. Selain TKD dinamis sebelumnya pegawai pemprov DKI Jakarta terlebih dahulu telah diberikan TKD statis. TKD statis adalah tunjangan yang diberikan dilihat dari banyaknya pekerjaan yang dikerjakan setiap hari dan juga dinilai dari kehadirannya.

Pemberian TKD statis dikoreksi berdasarkan kehadiran. Pegawai pemprov DKI yang terlambat datang ke kantor, cepat pulang, alfa, izin, dan sakit, TKD nya akan dipotong. Besarannya, alpa 5 persen, izin 3 persen, sakit 2,5 persen, datang terlambat dan cepat pulang kumulatif perhitungannya sekitar 3 persen.

Adapun besaran gaji PNS DKI mencakup gaji pokok, tunjangan jabatan, TKD statis (kehadiran pegawai), TKD dinamis (tunjangan kinerja), dan tunjangan transportasi bagi para pejabat struktural seperti lurah atau kepala dinas.

Sedangkan pejabat fungsional di masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), hanya mendapatkan gaji pokok, tunjangan jabatan, TKD statis, dan TKD dinamis tanpa tunjangan transportasi.

Aturan hukum yang memayungi TKD bagi PNS DKI adalah berupa Peraturan Gubernur DKI Jakarta nomor 207 tahun 2014 yang telah ditetapkan oleh Gubernur Basuki Tjahja Purnama pada tanggal 29 Desember 2014 dan mulai berlaku bulan Januari 2015, yang merupakan perubahan dari peraturan gubernur nomor 59 tahun 2013.

Meningkatnya kinerja pegawai negeri sipil terutama di lingkungan Biro Perekonomian provinsi DKI Jakarta, akan membawa dampak yang baik bagi kelancaran pelayanan publik khususnya wilayah provinsi DKI Jakarta.

Peningkatan kinerja yang dimaksud ditunjukkan dengan usaha-usaha mereka dalam melaksanakan dan menghasilkan output-output yang berkenaan dengan tugas serta dapat dilihat dari ketepatan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerja pegawai negeri.

Dari uraian-uraian masalah di atas, penulis memutuskan untuk mengadakan penelitian dengan judul "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Biro Perekonomian Provinsi DKI Jakarta".

1.2 Identifikasi Masalah

Slogan Pegawai Negeri Sipil seperti yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 yakni sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik; serta sebagai perekat dan pemersatu bangsa pada kenyataan menampilkan wajah buruk dimata masyarakat. Wajah buruk yang diperlihatkan Pegawai Negeri Sipil atau disebut juga Aparatur Sipil Negara terlihat dari pelayanan kepada masyarakat yang tidak maksimal, bersikap pasif terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, dll. Ini jelas terlihat sebagai rendahnya motivasi pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas sebagai aparatur negara.

Keterlambatan masuk kerja, dan masih ada sebagian pegawai yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang jelas, bahkan seringkali ada Pegawai Negeri Sipil yang tidak masuk kantor dengan berbagai alasan, sehingga pekerjaannya sebagai pelayan publik tidak berjalan dengan baik. Berlakunya Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yaitu tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil diharafkan akan memperbaiki mental para Pegawai Negeri Sipil, serta terbitnya Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 71 Tahun 2010 tentang remunerasi juga dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja pegawai negeri sipil. Berdasarkan kenyataan yang telah disebutkan diatas maka kami mengidentifikasi masalah antara lain:

1. Apakah faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai?
2. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja pegawai?
3. Apakah disiplin mempengaruhi kinerja pegawai?
4. Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja pegawai?
5. Apakah terdapat pengaruh motivasi bekerja, disiplin kerja dan kompensasi secara bersama sama terhadap kinerja pegawai?
6. Apakah terdapat pengaruh motivasi bekerja terhadap kinerja pegawai?
7. Apakah terdapat pengaruh disiplin bekerja terhadap kinerja pegawai?
8. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai?

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan yang penulis hadapi, dan agar memungkinkan pengumpulan data berkenaan dengan permasalahan yang penulis teliti, maka penulis memandang perlu untuk membatasi fokus penelitian penulis hanya pada tiga variabel bebas (X) yang mempengaruhi variabel terikat (Y), yaitu:

1. Motivasi (X_1)
2. Disiplin (X_2)
3. Kompensasi (X_3)
4. Kinerja (Y)

1.4 Rumusan Masalah

Dengan adanya batasan masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah secara terarah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi bekerja terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Provinsi DKI Jakarta?

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Provinsi DKI Jakarta?

3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Provinsi DKI Jakarta?

4. Apakah terdapat pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi secara sendiri-sendiri atau secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Provinsi DKI Jakarta?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Provinsi DKI Jakarta

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Provinsi DKI Jakarta

3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Provinsi DKI Jakarta

4. Pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi secara sendiri-sendiri atau secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Provinsi DKI Jakarta

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini kelak diharapkan dapat memberi kegunaan yaitu:

1. Bagi Universitas Esa Unggul:

   Hasil penelitian ini dapat menjadi sumbangan data bagi para peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan tema yang sama serta sebagai salah satu sumber pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan jurusan kebijakan publik.
2. Bagi Peneliti:

   Hasil penelitian ini akan menambah pengetahuan peneliti sehingga dapat menerapkan secara langsung dalam pelaksanaan tugas sehari hari sebagai pegawai negeri sipil serta menambah khasanah pengetahuan penulis dalam melaksanakan proses penelitian yang dapat di pertanggung jawabkan.
3. Bagi Biro Perekonomian Provinsi DKI Jakarta:

   Hasil penelitian ini akan dapat memberikan informasi tentang sejauh mana pengaruh motivasi, disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Biro Perekonomian Provinsi DKI Jakarta, serta agar dapat menjadi landasan atau acuan untuk penerapan peraturan dan kebijakan tentang peningkatan motivasi, pengawasan disiplin dan pelaksanaan pemberian kompensasi sehingga diharapkan kinerja pegawai Biro Perekonomian Provinsi DKI Jakarta akan meningkat.

BAB II