

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa sebagai salah satu birokrasi publik di tingkat Kota menjalankan fungsi pelayanan kepada masyarakat. Disiplin kerja pegawai salah satunya terlihat dari kehadiran pegawai bekerja. Berdasarkan data absen yang diperoleh dari Badan Pengelolaan Keuangan Daerah diketahui bahwa dari 97 pegawai negeri sipil yang kehadirannya mencapai 100 persen di bulan Agustus sebanyak 81 orang, tidak mencapai 100% sebanyak 23 orang. Pada bulan September kehadiran mencapai 100% sebanyak 74 orang dan tidak mencapai 100% sebanyak 23 orang, pada bulan Oktober yang kehadirannya mencapai 100% sebanyak 73 orang dan tidak mencapai 100% 24 orang.

Selain pengawasan tersebut motivasi pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa memiliki motivasi untuk bekerja karena tugas yang harus selesai, perolehan pendapatan yang diharapkan setiap bulan dalam memenuhi kebutuhan. Pegawai juga termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan harapan dapat meningkatkan karir atau memperoleh kesempatan untuk dipromosikan pada tingkat yang lebih tinggi dari saat ini. Tetapi pada kenyataannya menurut sebagian pegawai menyatakan bahwa kesempatan untuk dipromosikan sangat terbatas sehingga motivasi pegawai dalam bekerja adakalanya menurun sehingga berdampak pada disiplin kerjanya, serta bagi

pegawai yang tidak disiplin juga berdampak pada penerimaan insentif yang dipangkas karena kehadiran tidak mencapai 100%. Hal tersebut juga menurunkan motivasi pegawai dalam melaksanakan setiap tugas.

Insentif yang diterima pegawai pada Badan Pengelola Keuangan Daerah Kota Langsa, penerimaannya setiap bulan setelah selesai masa kerja dan dilihat kedisiplinan, apabila hasil kedisiplinan kurang dari 100% artinya mereka juga tidak akan menerima insentif 100%. Kemudian insentif yang diterima pegawai juga bervariasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab serta sesuai dengan masa kerja, golongan serta jabatan yang dijabat pegawai. Semakin tinggi jabatan maka semakin besar tanggung jawab serta insentif yang diterima juga lebih besar. Pegawai pada level yang sama (staf) apabila memiliki golongan lebih tinggi akan memperoleh insentif lebih besar dibandingkan dengan golongan dibawahnya (gol III dan II). Sementara menurut pegawai atau staf yang bertugas terdapat yang merasa sesama staf pekerjaan lebih banyak tetapi perolehan insentif tetap sama. Hal tersebut memberikan dampak pada menurunnya motivasi dalam bekerja dan kedisiplinan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Terhadap Disiplin kerja Pegawai dengan Insentif Sebagai Variabel Moderating Pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Disiplin kerja pegawai masih ada yang kehadiran yang kurang dari 100%.

2. Pegawai masih ada yang melawan aturan disiplin terutama mengenai jam kerja yang berlaku pada organisasi
3. Pengawasan masih kurang maksimal menimbulkan pegawai indisipliner.
4. Motivasi pegawai masih ada yang rendah pemberian kesempatan promosi jabatan hanya pada pegawai tertentu.
5. Absensi elektronik untuk menertibkan disiplin kerja pegawai.
6. Rendahnya *punishman* yang diberikan kepada pegawai yang tidak disiplin.

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian difokuskan pada permasalahan dengan cakupan atau pembatasan sebagai berikut:

1. Penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dan program pengolah data menggunakan SPSS.
2. Teknik sampling menggunakan *non probability sampling* yaitu dengan metode *sampling jenuh* artinya semua populasi dijadikan sampel penelitian karena jumlahnya kurang dari 100 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Masih terdapatnya pegawai negeri sipil yang tidak disiplin dan diketahui dari data masih terdapat yang kurang dari 100%. Pengawasan masih kurang maksimal sehingga pegawai masih ada yang indisipliner. Motivasi pegawai masih ada yang rendah karena pemberian kesempatan promosi jabatan hanya pada pegawai tertentu. Kemudian *punishman* atas kehadiran yang tidak 100% masih ada pegawai yang mengabaikannya. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.
2. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.
3. Apakah insentif mampu memoderasi pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.
4. Apakah insentif mampu memoderasi motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan menganalisa:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.
3. Untuk mengetahui apakah insentif dapat memoderasi pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.
4. Untuk mengetahui apakah insentif dapat memoderasi motivasi terhadap disiplin kerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kota Langsa.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini nantinya diharapkan dapat berguna:

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini menjadi praktek dari teori-teori yang telah dipelajari diperkuliahan selama ini, sehingga peneliti dapat bertambah pengetahuan, pemahaman dan pengalaman berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia terutama mengenai disiplin pegawai yang dipengaruhi oleh pengawasan, motivasi serta dimoderasi dengan insentif.

2. Bagi Pihak Organisasi

Diharapkan juga hasil penelitian ini bermanfaat bagi Badan Pengelola Keuangan Daerah khususnya mengenai disiplin pegawai yang dipengaruhi oleh pengawasan dan motivasi serta dimoderasi dengan insentif.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya dengan penelitian yang sejenis.