

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan administrasi publik di era modern menuntut aparatur pemerintahan untuk mampu memberikan pelayanan yang profesional, efektif, dan berorientasi pada kepuasan masyarakat. Pemerintah tidak lagi hanya berperan sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penyedia layanan publik yang harus responsif terhadap kebutuhan dan harapan masyarakat. Dalam konteks tersebut, kualitas sumber daya manusia (SDM) aparatur menjadi faktor penentu keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Selain itu, aspek motivasi kerja pegawai menjadi elemen penting yang turut menentukan sejauh mana aparatur mampu menjalankan tugas secara optimal dan berkelanjutan.

Sumber daya manusia yang berkualitas tercermin dari kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi, peningkatan efektivitas kerja, serta meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah. Sebaliknya, kinerja pegawai yang rendah dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan kualitas pelayanan publik. Dalam hal ini, motivasi kerja menjadi faktor pendorong internal yang dapat meningkatkan semangat, produktivitas, dan komitmen pegawai dalam mencapai kinerja yang diharapkan.

Dalam sektor pemerintahan, khususnya pada tingkat kecamatan, kinerja pegawai memiliki peran strategis karena kecamatan merupakan garda terdepan dalam pelayanan administrasi kepada masyarakat. Kecamatan berinteraksi langsung dengan masyarakat dalam berbagai urusan pelayanan, seperti administrasi kependudukan (KTP dan Kartu Keluarga), perizinan, dan pelayanan sosial lainnya. Oleh karena itu, kinerja pegawai kecamatan sangat menentukan citra dan kualitas pelayanan pemerintah di mata masyarakat. Tingkat motivasi pegawai dalam

memberikan pelayanan juga sangat menentukan kecepatan, ketepatan, dan kualitas layanan yang diterima masyarakat.

Berbagai faktor mempengaruhi kinerja pegawai, baik faktor internal maupun eksternal. Di antara faktor internal yang memiliki pengaruh signifikan adalah budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut tidak hanya mempengaruhi perilaku kerja pegawai secara individu, tetapi juga membentuk iklim kerja secara keseluruhan dalam organisasi. Kombinasi yang tepat antara budaya organisasi yang kuat, motivasi yang tinggi, dan disiplin yang baik diyakini mampu meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, kepercayaan, dan kebiasaan yang berkembang dan dianut oleh anggota organisasi serta menjadi pedoman dalam bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, meningkatkan rasa memiliki (*sense of belonging*), serta mendorong pegawai untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab dan komitmen. Selain itu, budaya organisasi juga berperan dalam membentuk motivasi intrinsik pegawai melalui internalisasi nilai-nilai kerja yang positif. Dalam lingkungan pemerintahan, budaya organisasi yang menekankan nilai profesionalisme, integritas, kerja sama, dan akuntabilitas sangat diperlukan untuk mendukung terciptanya pelayanan publik yang berkualitas.

Selain budaya organisasi, motivasi kerja juga merupakan faktor penting dalam menentukan tingkat kinerja pegawai. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih proaktif, memiliki inisiatif, serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan tepat waktu. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti penghargaan, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta kesempatan pengembangan karier. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu kunci dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai di sektor publik.

Budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan dan saling mempengaruhi. Budaya organisasi yang positif

dapat mendorong terciptanya motivasi dan disiplin kerja yang tinggi melalui penanaman nilai-nilai kerja yang kuat. Sebaliknya, motivasi yang tinggi dapat memperkuat penerapan disiplin kerja dan budaya organisasi dalam kehidupan kerja sehari-hari. Ketika ketiga aspek tersebut berjalan selaras, maka kinerja pegawai cenderung meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal.

Namun, fakta empiris di Kecamatan Bogor Tengah menunjukkan adanya kesenjangan (gap) antara kondisi ideal dan kondisi aktual, terutama pada aspek disiplin kerja yang terekam dalam data absensi pegawai di berbagai unit kerja Kecamatan Bogor Tengah sepanjang tahun 2025. Sebagai gambaran konkret mengenai fluktuasi kedisiplinan tersebut, berikut adalah rekapitulasi data kehadiran pegawai yang diambil dari berbagai periode sepanjang tahun 2025:

**Tabel 1.1 Rekapitulasi Waktu Kehadiran Absensi
Pegawai Kecamatan Bogor Tengah Tahun 2025**

No	Nama Karyawan/Personel	Total Hadir (Hari)	Total Terlambat	Total Izin/Sakit	Total Alfa	Persentase Kehadiran (%)
1	Ima xxxxx	114	2	26	0	81.43%
2	Ade xxxxx	108	0	12	0	90.00%
3	Sopyan xxxxx	95	0	6	0	94.06%
4	Mari xxxxx	44	0	4	0	91.67%
5	Evie xxxxx	18	0	1	0	94.74%
6	Hilda xxxxx	9	0	11	0	45.00%
7	Firman xxxxx	18	0	0	0	100.00%
8	Gilang xxxxxx	16	0	2	0	88.89%
9	Shanti xxxxx	12	2	5	0	70.59%
10	Andri xxxxx	16	0	0	0	100.00%

No	Nama Karyawan/Personel	Total Hadir (Hari)	Total Terlambat	Total Izin/Sakit	Total Alfa	Persentase Kehadiran (%)
11	Wardxxx	17	0	0	0	100.00%
12	Dheri xxxxx.	8	0	0	0	100.00%
13	Arfi xxxxxx	8	0	0	0	100.00%

Sumber: Peneliti (2026)

Indikasi inkonsistensi disiplin pada Tabel 1.1 terlihat dari pola kehadiran mendekati batas waktu efektif (07:30 WIB) yang secara akumulatif dapat menghambat kesiapan pelayanan di pagi hari. Selain itu, terdapat variasi ketidakhadiran yang kontras, seperti pada data Saudari Hilda Syaadah dengan persentase kehadiran hanya 45%, serta adanya ketimpangan total hari hadir antar-personel yang mengisyaratkan belum terstandarisasinya distribusi tugas atau pola shift. Fenomena fluktuasi waktu dan tingginya angka izin ini mencerminkan motivasi kerja yang belum optimal, yang pada akhirnya berisiko menghambat alur birokrasi, menyebabkan penumpukan berkas administrasi seperti KTP dan KK, serta menurunkan citra profesionalisme pelayanan publik di Kecamatan Bogor Tengah.

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja belum berjalan secara konsisten dan dapat mencerminkan belum optimalnya motivasi kerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya. Secara normatif, budaya organisasi di instansi pemerintah seharusnya menumbuhkan kerja sama dan keseragaman perilaku kerja. Namun dalam praktiknya, perbedaan pola jam kerja ini berpotensi menghambat koordinasi antarbagian dan menurunkan kinerja pelayanan secara keseluruhan. Apabila dibandingkan dengan penelitian terdahulu oleh Dewi Astuti (2022) yang menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja di tingkat provinsi, terdapat perbedaan karakteristik dengan tingkat kecamatan yang bersentuhan langsung dengan masyarakat.

Begitu pula dengan penelitian Fardiansyah (2025) di sektor kesehatan (RSUD) yang menegaskan pentingnya variabel ini namun pada konteks organisasi

yang berbeda. Kecamatan Bogor Tengah sebagai salah satu perangkat daerah yang berperan penting dalam pelayanan publik dituntut untuk terus meningkatkan kinerja pegawainya di tengah kompleksitas tugas administrasi. Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan kendala seperti keterlambatan penyelesaian administrasi kependudukan (KTP/KK) dan rendahnya responsivitas sebagian pegawai. Budaya organisasi pun masih perlu diperkuat karena pelayanan seringkali masih bergantung pada individu tertentu akibat belum optimalnya koordinasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Bogor Tengah" menjadi sangat penting untuk dilakukan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris yang kuat serta menjadi bahan masukan bagi pihak Kecamatan Bogor Tengah dalam merumuskan kebijakan pengelolaan SDM guna meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah belum sepenuhnya menunjukkan tingkat efektivitas dan produktivitas yang optimal dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan publik, yang berimplikasi pada munculnya keluhan masyarakat terkait durasi penyelesaian administrasi.
2. Penerapan budaya organisasi belum berjalan secara maksimal, khususnya dalam menanamkan nilai-nilai profesionalisme, kerja sama, tanggung jawab, dan orientasi pelayanan kepada masyarakat.
3. Motivasi kerja pegawai belum optimal, yang ditunjukkan oleh kurangnya inisiatif, semangat kerja, dan responsivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
4. Tingkat disiplin kerja pegawai, terutama dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, serta konsistensi dalam melaksanakan prosedur kerja, belum berjalan secara optimal sehingga target kinerja organisasi belum tercapai secara maksimal.

5. Budaya organisasi yang ada belum sepenuhnya mampu membentuk motivasi dan perilaku kerja pegawai yang disiplin, berkomitmen, serta memiliki etos kerja yang tinggi.
6. Belum terdapat kajian empiris yang secara komprehensif menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah. Budaya organisasi yang diteliti mencakup nilai, norma, dan perilaku kerja pegawai dalam lingkungan kerja yang berperan dalam membentuk sikap dan pola kerja. Motivasi kerja dibatasi pada dorongan internal dan eksternal pegawai yang mempengaruhi semangat kerja, inisiatif, dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Sedangkan disiplin kerja dibatasi pada tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Kinerja pegawai dibatasi pada hasil kerja yang dilihat dari kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Subjek penelitian melibatkan seluruh pegawai Kecamatan Bogor Tengah baik ASN maupun Non-ASN/PPPK dan penelitian ini dilakukan dalam periode waktu 6 bulan sesuai dengan pelaksanaan penelitian.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah?

4. Apakah budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah?

1.5 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.5.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

1.5.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.
2. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.
3. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.
4. Untuk menganalisis secara simultan pengaruh dari budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Bogor Tengah.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun

1. Manfaat Teoretis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi referensi dan bahan kajian bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti topik serupa.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kecamatan Bogor Tengah

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan Kecamatan Bogor Tengah dalam merumuskan kebijakan serta strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman pegawai mengenai pentingnya budaya organisasi, motivasi kerja dan disiplin kerja dalam mendukung peningkatan kinerja, sehingga mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih profesional, disiplin, dan bertanggung jawab.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan perbandingan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian dengan variabel dan objek yang sejenis.

1.7 Sistematika Penelitian

Agar mempermudah pemecahan masalah dalam penelitian ini, maka penulis menyajikan tulisan ini dengan membagi atau mengelompokkan menjadi tiga bab sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan memaparkan mengenai pendahuluan, latar belakang, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, maksud penelitian, tujuan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

Dalam bab ini dibahas aspek-aspek secara teoritis yang berkaitan dengan konsep-konsep yang digunakan dalam memberikan jawaban atau rumusan permasalahan penelitian. Aspek yang diuraikan antara

lain, teori mengenai Budaya Organisasi, motivasi kerja dan Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Penelitian Terdahulu. Kerangka pemikiran dan pengajuan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab penulis memaparkan mengenai metodologi penelitian tentang desain dan jenis penelitian, objek, jadwal dan lokasi penelitian, jenis dan sumber data penelitian, populasi dan sampel, Definisi operasional variabel, metode pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran objek penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan berdasarkan hasil analisis penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran untuk pihak objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Berisi daftar sumber referensi yang digunakan dalam penelitian, meliputi buku teks, jurnal ilmiah, dokumen resmi, serta sumber literatur lain yang relevan dengan variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

LAMPIRAN

Bagian ini menyajikan data pendukung penelitian, seperti kuesioner penelitian, rekapitulasi absensi pegawai tahun 2025, hasil olah data statistik (uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis), serta surat izin penelitian dan dokumen pelengkap lainnya.