

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi perkembangan dan kesuksesan sebuah organisasi, karena sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting sesuai dengan kualitas yang dimilikinya. Sumber daya manusia juga merupakan penggerak, pemikir dan perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu diperhatikan dan dikembangkan dengan harapan SDM atau pegawai tersebut dapat memberikan hasil kerja atau kinerja baik secara individu maupun organisasi untuk pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Kinerja menurut Kasmir, (2016) adalah hasil kinerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode. Selanjutnya menurut (Sutrisno, 2012), merupakan hasil dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh seseorang. Kinerja yang tinggi mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dengan baik dan efektif, sedangkan kinerja yang rendah menunjukkan adanya kekurangan dalam hal produktivitas atau kualitas kerja. Kinerja yang baik mengharuskan seluruh pegawai memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai untuk pekerjaan mereka. Kinerja adalah suatu ukuran prestasi atau hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Kinerja organisasi adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan (Rahman, 2017).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2018), (Mangkunegara, 2017), (Dewi Yasa, 2018), (Triatna, 2015), Asmad (2021), Priansa (2016), (Robbins et al., 2015), dan (Aprianti & Bhaihaki, 2017) antara lain motivasi, komitmen, etos kerja dan *organizational citizenship behavior*.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi, menurut Kasmir, (2016) motivasi merupakan dorongan bagi seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan. Setiap manusia memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaan, sehingga melalui motivasi berarti ada dorongan yang kuat baik internal maupun eksternal pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang dilakukan orang lain. Selanjutnya menurut Mangkunegara, (2017) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Dengan memberikan motivasi, organisasi mampu untuk menggerakkan semangat kerja dari pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu Komitmen (Delawati et al., 2024), Etos Kerja (Hosnawati, 2016), *Organizational Citizenship Behavior* (S. A. permata Sari, 2021).

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen, menurut Dewi Yasa, (2018) komitmen merupakan karyawan yang komit terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan mengintegrasikan tujuan pribadi dan organisasi, sehingga tujuan organisasi merupakan tujuan pribadinya.

Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi. Selanjutnya menurut Triatna, (2015) komitmen merupakan suatu kadar kesetiaan pegawai terhadap organisasi yang dicirikan oleh keinginannya untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, dan selalu menjaga nama baik organisasi. Pegawai yang mempunyai komitmen tinggi mempunyai semangat kerja dalam dirinya yang membuat mereka tidak berhenti dari pekerjaannya sehingga berdampak pada kinerja pegawai yang lebih baik.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah etos kerja, menurut (Asmad, 2021) menyatakan bahwa Etos kerja adalah suatu pandangan seorang individu akan suatu pekerjaan dimana hal ini berkaitan dengan bagaimana sikap, pola kebiasaan, ciri khas serta sifat dari seorang pegawai ketika melakukan pekerjaan di dalam organisasi. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi tercermin dalam perilakunya seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja (Purwanti, 2019). Agar berhasil menggunakan sumber daya manusia dengan efektif, maka pegawai harus memiliki etos kerja yang baik terhadap perusahaan agar dapat mencapai target yang sudah ditetapkan.

Faktor keempat yang mempengaruhi kinerja adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut (Robbins et al., 2015) menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang

melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas sering dikerjakan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting. Organisasi menginginkan pegawai yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Selanjutnya Menurut (Aprianti & Bhaihaki, 2017) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari system imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Suatu organisasi akan berkembang karena adanya peran pegawai yang melakukan pekerjaan melebihi tuntutan organisasi siap membantu rekan kerja yang sedang membutuhkan.

Badan Pusat Statistik adalah Lembaga Pemerintah Non Kementerian yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Berdasarkan undang-undang no 16 1997 yang telah disebutkan di atas, peranan yang harus dijalankan oleh BPS adalah menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data ini didapatkan dari sensus atau *survey* yang dilakukan sendiri dan juga dari departemen atau lembaga pemerintahan lainnya sebagai data sekunder. Hasil sensus atau *survey* data tersebut merupakan kinerja dari pegawai pada Badan Pusat Statistik. Kinerja pegawai BPS Kabupaten Belu dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kinerja Sasaran Strategis Untuk Meningkatkan**  
**Pemanfaatan Data Statistik Yang Berkualitas Tahun**  
**2023 Kabupaten Belu**

| IKU                                                                                                                                                                   | Target<br>2023 | Realisasi<br>2023 | Capaian<br>Kinerja<br>(%) |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|-------------------|---------------------------|
| (1)                                                                                                                                                                   | (2)            | (3)               | (4)                       |
| Persentase pengguna data yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, <i>monitoring</i> , dan evaluasi pembangunan nasional (%)                               | 100,00         | 97,48             | 97,48                     |
| Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi yang dimanfaatkan sebagai dasar perencanaan, <i>monitoring</i> , dan evaluasi pembangunan nasional (%) | 98,00          | 97,73             | 99,72                     |
| <b>Rata-rata Capaian Kinerja</b>                                                                                                                                      |                |                   | <b>98,60</b>              |

*Sumber: LAKIP BPS Kabupaten Belu*

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 diatas Pada tahun 2023, target untuk indikator ini di dalam dokumen reviu Renstra BPS Tahun 2020-2024 sebesar 100 persen. Dengan mempertimbangkan realisasi tahun 2022 sebesar 97,39 persen, maka diputuskan bahwa target kinerja indikator tahun 2023 sejalan dengan target Renstra yaitu 100 persen. Dengan target maksimal tersebut, berdasarkan hasil SKD Tahun 2023, diperoleh hasil persentase pengguna data dari K/L/D/I yang menggunakan data BPS sebagai dasar perencanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan nasional sebesar 97,48 persen. Dengan hasil tersebut, diperoleh capaian kinerja indikator sebesar 97,48 persen. Pada tahun 2023 ditetapkan target untuk indikator Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi sebagai dasar perencanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan nasional sebesar 98 persen. Target yang ditetapkan diatas target yang tertera dalam dokumen

revisi Renstra BPS Tahun 2020-2024 yang hanya sebesar 82 persen. Peningkatan target didorong oleh realisasi tahun 2022 yang sudah 98,13 persen, sehingga BPS memandang perlu untuk penetapan target yang lebih menantang. Berdasarkan hasil SKD Tahun 2023, diperoleh jumlah publikasi yang menerapkan standar akurasi yang dimanfaatkan sebagai dasar perencanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan nasional sebanyak 215 publikasi (terlampir). Sementara itu, dengan jumlah total seluruh publikasi BPS yang menerapkan standar akurasi yang dimanfaatkan oleh pengguna data sebanyak 220 publikasi, diperoleh realisasi indikator Persentase publikasi statistik yang menerapkan standar akurasi sebagai dasar perencanaan, monitoring, dan evaluasi pembangunan nasional sebesar 97,72 persen.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai, 6 pegawai menyatakan motivasi kerja di Badan Pusat Statistik masih belum efektif, karena para pegawai merasa kurangnya penghargaan dari pimpinan yang membuat mereka merasa hasil kerjanya tidak diapresiasi, 2 pegawai menyatakan adanya motivasi kerja yang diberikan selama mereka kerja di kantor BPS berupa penghargaan dan bonus sebagai apresiasi atas kinerja pegawai yang dicapai. Mereka menganggap bahwa bentuk penghargaan tersebut cukup adil dan memberikan dampak positif terhadap semangat kerja mereka. Pemberian bonus dianggap sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan dan menjadi dorongan untuk terus meningkatkan performa kerja. Sedangkan 2 pegawai lainnya menyatakan bahwa meskipun penghargaan

dan bonus diberikan, namun pemberian tersebut dirasa tidak sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai. Mereka menilai bahwa sistem pemberian bonus belum mencerminkan keadilan dan objektivitas, sehingga menimbulkan ketidakpuasan. Bonus yang tidak sesuai ini dianggap tidak mampu memotivasi pegawai, justru menurunkan semangat kerja karena merasa hasil kerja mereka tidak dihargai sebagaimana mestinya.

Faktor kedua adalah Komitmen, berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai Badan Pusat Statistik berkaitan dengan Komitmen, terdapat 7 pegawai yang belum komitmen terhadap pekerjaannya, dikarenakan budaya kerja yang tidak mendukung seperti, kurangnya penghargaan terhadap kontribusi pegawai, kurangnya dukungan dari atasan dan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan, 2 pegawai lainnya menyatakan bahwa kesediaannya untuk menjalankan tugas tambahan di luar tanggung jawab utama mereka. Hal ini dilakukan semata-mata demi mendukung keberhasilan organisasi. Pegawai ini menilai bahwa keberhasilan organisasi merupakan tanggung jawab bersama, sehingga mereka rela memberikan kontribusi lebih tanpa mengharapkan biaya tambahan. Sedangkan 1 pegawai menyatakan bahwa selalu berkomitmen menjalankan tugas dan tanggung jawab secara optimal, meskipun tidak mendapatkan penghargaan atau dukungan dari lingkungan kerja. Ia tetap menunjukkan kinerja yang baik dengan alasan bahwa bekerja secara profesional adalah bentuk tanggung jawab pribadi yang tidak bergantung pada sikap orang lain. Berkomitmen dalam mengerjakan pekerjaannya dengan

baik walaupun kurangnya penghargaan dan dukungan dari atasan dan rekan kerja.

Faktor ketiga ialah Etos Kerja, berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai berkaitan dengan Etos Kerja terdapat 5 pegawai mengatakan bahwa kurangnya mematuhi peraturan dan jadwal yang berlaku di kantor sehingga pegawai sering datang terlambat masuk kerja, adanya 3 pegawai mengatakan mematuhi peraturan yang berlaku walaupun sesekali terlambat masuk kerja. Sedangkan 2 pegawai mengatakan bahwa selalu tepat waktu dan mematuhi peraturan yang berlaku di kantor.

Faktor keempat ialah *Organizational Citizenship Behavior*, berdasarkan hasil wawancara terhadap 10 pegawai BPS, terdapat 6 pegawai tidak rela mengerjakan tugas secara sukarela atau bekerja melebihi jam kerja (lembur tanpa dibayar) dikarenakan sudah mempunyai tanggung jawab kerja masing-masing pegawai, sedangkan 2 pegawai lebih memprioritaskan kepentingan tim dibandingkan kepentingan pribadi dalam pekerjaan sehari-harinya dan bersedia membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan 2 pegawai rela bekerja secara sukarela ataupun bekerja melebihi jam kerja (lembur tanpa dibayar).

Selain fenomena yang diuraikan, penelitian ini juga perlu dilakukan karena adanya *research gap* antara penelitian-peneelitan sebelumnya.

Hasil penelitian dari (Ekhsan, 2019) menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marjaya &

Pasaribu, 2019) menunjukkan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Dewi Yasa, (2018) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil hal ini berarti Motivasi yang saling berkaitan dengan komitmen yang semakin baik mampu meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kebudayaan Provinsi Bali. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Heri Prabowo (2023) menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan nilai t-statistic sebesar 0,142 dengan nilai P-Values sebesar 0.000.

Menurut (Palgunadhi et al., 2023) hasil penelitian menunjukkan etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pintubatu & Wilian, 2024) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Lukito, 2020) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh (E. R. Lestari et al., 2018) menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Menurut (Rudini, 2024) hasil penelitian menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Kotawaringin Timur.

Berdasarkan latar belakang dan *reasearch gap* yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Komitmen, Etos Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu ”**.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran Kinerja pegawai, Motivasi, Komitmen, Etos Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu?
2. Apakah Komitmen berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu?
3. Apakah Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu?
4. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu?
5. Apakah Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu?
6. Apakah Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu?
7. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu?

8. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu?
9. Apakah Motivasi memediasi Komitmen terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu?
10. Apakah Motivasi memediasi Etos Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu?
11. Apakah Motivasi memediasi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran Kinerja pegawai, Motivasi, Komitmen, Etos Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Komitmen terhadap motivasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh Etos Kerja terhadap motivasi pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu.
4. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikansi terhadap motivasi Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu.
5. Untuk mengetahui Komitmen berpengaruh signifikansi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu.

6. Untuk mengetahui Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap pada Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu.
7. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu.
8. Untuk mengetahui Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu.
9. Untuk mengetahui apakah Motivasi memediasi Komitmen terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu.
10. Untuk mengetahui apakah Motivasi memediasi Etos Kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu.
11. Untuk mengetahui apakah Motivasi memediasi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai peran Motivasi dalam memediasi pengaruh Komitmen, Etos Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu.

##### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/instansi dalam merumuskan kebijakan pada kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Belu. Mengenai Peran Motivasi dalam memediasi pengaruh Komitmen, Etos Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Statistik Kabupaten Belu.