**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan era globalisasi membawa dampak sekaligus tantangan dan peluang baru bagi proses pembangunan daerah di Indonesia. Di dalam melakukan pembangunan, setiap pemerintah memerlukan perencanaan yang akurat serta diharapkan dapat melakukan evaluasi terhadap pembangunan yang dilakukannya. Perencanaan pembangunan merupakan satu kesatuan tata cara perencanaan pembangunan, untuk menghasilkan rencana-rencana pembangunan dalam jangka panjang, jangka menengah dan tahunan yang dilaksanakan oleh unsur penyelenggara negara dan masyarakat.

Keseluruhan rangkaian kegiatan dalam proses perencanaan dan penganggaran pembangunan menuntut partisipasi seluruh stakeholders yang terlibat, tak terkecuali pemerintah daerah. Salah satu Organisasi Lembaga Teknis Daerah di Lingkungan Pemerintah yang bergerak dalam bidang perencanaan pembangunan adalah Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung. Fungsi dan peran sebagai lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 14 ayat (1), Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa salah satu urusan wajib yang menjadi kewenangan pemerintah daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan.

Kewenangan perencanaan pengendalian tersebut, dipertegas kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota, sesuai dengan pasal 7 ayat (2), BAPPEDA sebagai salah satu lembaga teknis daerah yang merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah, mengemban 3 (tiga) urusan wajib yang wajib dilaksanakan, yaitu urusan penataan ruang, urusan perencanaan pembangunan dan urusan statistik.

Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah kota Bandung memiliki visi yaitu Lembaga Perencana Pembangunan Yang Berkualitas, Aspiratif Dan Aplikatif Guna Mewujudkan Kota Bandung Unggul, Nyaman & Sejahtera. Dalam rangka mewujudkan visi tersebut, Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah kota Bandung menetapkan 5 (lima) misi yaitu 1) mewujudkan perencanaan pembangunan yang aspiratif dan aplikatif, 2) meningkatkan kualitas dan kuantitas sistem layanan perencanaan pembangunan yang memadai, 3) meningkatkan iklim dan kerjasama dalam bidang penanaman modal, 4) mewujudkan aparatur perencana pembangunan daerah yang profesional dan berdisiplin, dan 5) mewujudkan pertanggungjawaban keuangan yang wajar, akurat, akuntabel, dan pelaksanaan kinerja yang optimal.

Dalam rangka mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, organisasi memanfaatkan peranan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting, karena itu keberadaannya dalam organisasi tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa keikutsertaan pegawai dalam organisasi.

Pegawai yang cakap, mampu, dan terampil belum menjamin bahwa pegawai tersebut memliki kinerja yang baik. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara 2013:67). Pegawai yang mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif & efisien, menunjukan bahwa pegawai dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik. Kinerja pegawai merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, tidak terkecuali bagi Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kota Bandung, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya.

**Grafik 1.1**

**Penilaian Kinerja**

Sumber : Jabarprov

Berdasarkan data di atas, terlihat adanya penilaian kinerja yang kurang baik dari Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah kota Bandung di Bandung pada tahun 2015, yang juga menyebabkan menurunnya peringkat penilaian kinerja.

Untuk mengetahui kinerja pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah kota Bandung, peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada kepala bidang. Adapun bidang tersebut terdiri dari 5 (lima) bidang, yaitu sub bagian umum dan kepegawaian, bidang perencanaan tata ruang sarana dan prasarana, bidang perencanaan ekonomi dan pembiayaan, bidang penelitian, pengembangan dan statistik, dan bidang penanaman modal.

**Tabel 1.1**

**Hasil Penilaian Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung (2013-2014)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Unsur-Unsur** | **Tahun 2014** | | **Tahun 2015** | |
| **Presentase** | **Keterangan** | **Presentase** | **Keterangan** |
| 1. | Kesetiaan | 85 | Amat Baik | 90 | Amat Baik |
| 2. | Prestasi Kerja | 77 | Baik | 70 | Cukup |
| 3. | Tanggung Jawab | 73 | Baik | 72 | Cukup |
| 4. | Ketaatan | 72 | Baik | 70 | Cukup |
| 5. | Kejujuran | 76 | Baik | 75 | Cukup |
| 6. | Kerjasama | 70 | Baik | 80 | Baik |
| 7. | Prakarsa | 78 | Baik | 75 | Cukup |
| 8. | Kepemimpinan | 76 | Baik | 71 | Cukup |
|  | **Jumlah** | 607 |  | 603 |  |
|  | **Rata-Rata** | 83,38% | Baik | 75,37% | Cukup |

*(Sumber : Hasil DP3 Pegawai Jabatan Kepegawaian BAPPEDA)*

Keterangan :

1. Sangat Baik 86% - 100%
2. Baik 71% - 85%
3. Cukup 57% - 70%
4. Buruk 43% - 56%
5. Sangat Buruk 29% - 42%

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan dari tahun 2014 hingga tahun 2015 terus mengalami penurunan pada penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai jabatan fungsional di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah kota Bandung, terutama unsur prestasi kerja, ketaatan dan kepemimpinan. Dimana nilai unsur prestasi kerja dari tahun 2014 sebesar 77 dan terjadi penurun pada tahun 2015 sebesar 70, hal ini terjadi karena ada beberapa pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu dan hasil pekerjaan pegawai yang kurang maksimal. Pada nilai unsur ketaatan tahun 2014 sebesar 72 dan terjadi penurunan pada tahun 2015 sebesar 70. Adapun masalah ketaatan pegawai di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah kota Bandung yaitu pegawai yang tidak mematuhi ketentuan jam kerja dan kebijakan instansi seperti datang terlambat, meninggalkan ruang kerja saat jam kerja, menggunakan waktu kerjanya secara tidak produktif seperti bermain *facebook*, bermain *game* bahkan tidur siang dan pegawai yang menggunakan waktu istirahat melebihi batas waktu istirahat yang diberikan oleh instansi. Sedangkan unsur kepemimpinan juga mengalami penurunan dari tahun 2014-2015 hal ini disebabkan kurangnya komunikasi antara pemimpin dan bawahannya serta pemimpin kurang cepat tanggap atas persoalan-persoalan factual.

Kinerja pegawai merupakan hal yang penting harus diperhatikan oleh setiap instansi dimanapun tidak terkecuali bagi badan perencanaan pembangunan daerah di Kota Bandung, karean kinerja pegawai memepengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam menapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik dan memuaskan dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi instansi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi yang rendah bagi instansi.

**Tabel 1.2**

**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung**

| **Variabel** | **Dimensi** | **Frekuensi** | | | | | **Mean** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **SS**  **(5)** | **S**  **(4)** | **KS**  **(3)** | **TS**  **(2)** | **STS**  **(1)** |
| **Lingkungan Kerja** | Suasana kerja | 13 | 9 | 8 | - | - | 4,1 |
| Perlakuan yang baik | 11 | 9 | 10 | - | - | 4,0 |
| Perlakuan yang adil | 10 | 12 | 8 | - | - | 4,0 |
| Rasa aman | 13 | 12 | 5 | - | - | 4,2 |
| Hubungan yang Harmonis | 12 | 12 | 6 | - | - | 4,2 |
| **Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja** | | | | | | | 4,1 |
| **Kompensasi** | Gaji | 11 | 14 | 3 | 2 | - | 3,3 |
| Bonus | 16 | 9 | 3 | 2 | - | 4,3 |
| Tunjangan | 11 | 14 | 3 | 2 | - | 4,1 |
| Penghargaan | 14 | 8 | 4 | 3 | 1 | 4,0 |
| Fasilitas | 12 | 15 | 2 | 1 | - | 4,3 |
| **Skor Rata-Rata Kompensasi** | | | | | | | 4,0 |
| **Gaya Kepemimpinan** | Tipe Direktif | 14 | 9 | 6 | 1 | - | 4,2 |
| Tipe Suportif | 12 | 8 | 8 | 2 | - | 4,0 |
| Tipe Partisipatif | 13 | 7 | 8 | 2 | - | 4,0 |
| Tipe Berorientasi Prestasi | 11 | 14 | 4 | 1 | - | 4,2 |
| **Skor Rata-Rata Gaya Kepemimpinan** | | | | | | | 4,1 |
| **Stress Kerja** | Tuntutan tugas | 13 | 12 | 3 | 2 | - | 4,2 |
| Tuntutan peran | 11 | 15 | 3 | 1 | - | 4,2 |
| Tuntutan antar pribadi | 14 | 13 | 2 | 1 | - | 4,3 |
| Struktur organisasi | 12 | 11 | 7 | - | - | 4,2 |
| Kepemimpinan organisasi | 13 | 14 | 2 | 1 | - | 4,3 |
| **Skor Rata-Rata Stress Kerja** | | | | | | | 4,2 |
| **Motivasi Kerja** | Kebutuhan berprestasi | 6 | 8 | 11 | 3 | 2 | 3,5 |
| Kebutuhan untuk Berafiliasi | 7 | 5 | 10 | 4 | 4 | 3,2 |
| Kebutuhan untuk berkuasa | 13 | 10 | 5 | 1 | 1 | 4,1 |
| **Skor Rata-Rata Motivasi Kerja** | | | | | | | **3,6** |
| **Konflik Kerja** | Ketidakjelasan tanggung jawab dan wewenang | 14 | 9 | 6 | 1 | - | 4,2 |
| Saling ketergantungan tugas | 12 | 14 | 2 | 2 | - | 4,2 |
| Perbedaan persepsi | 15 | 13 | 2 | - | - | 4,4 |
| Sistem imbalan | 13 | 8 | 4 | 3 | 2 | 3,9 |
| Perbedaan komunikasi | 8 | 15 | 6 | 1 | - | 4,0 |
| **Skor Rata-Rata Konflik Kerja** | | | | | | | 4,9 |
| **Disiplin Kerja** | Kehadiran | 6 | 5 | 13 | 6 | - | 3,7 |
| Tingkat kewaspadaan | 8 | 7 | 10 | 5 | - | 3.6 |
| Ketaatan pada standar kerja | 11 | 10 | 9 | - | - | 4,0 |
| Ketaatan pada peraturan kerja | 12 | 9 | 9 | - | - | 4,1 |
| Etika kerja | 11 | 10 | 9 | - | - | 4,0 |
| **Skor Rata-Rata Disiplin Kerja** | | | | | | | **3,8** |
| **Pengembangan Karir** | Rekrutmen dan seleksi | 13 | 11 | 4 | 2 | - | 4,2 |
| Pendidikan dan pelatihan | 11 | 14 | 4 | 1 | - | 4,2 |
| Rotasi/Transfer | 14 | 12 | 3 | 1 | - | 4,3 |
| Promosi | 10 | 12 | 6 | 2 | - | 4,0 |
| **Skor Rata-Rata Pengembangan Karir** | | | | | | | 4,2 |
| **Pelatihan** | Instruktur | 12 | 12 | 4 | 2 | - | 4,1 |
| Peserta | 11 | 13 | 3 | 3 | - | 4,1 |
| Materi | 15 | 12 | 2 | 1 | - | 4,4 |
| Metode | 10 | 12 | 6 | 2 | - | 4,0 |
| Tujuan | 13 | 10 | 6 | 1 | - | 4,2 |
| Sasaran | 14 | 13 | 2 | 1 | - | 4,3 |
| **Skor Rata-Rata Pelatihan** | | | | | | | 4,2 |
| **Kompetensi** | Motif | 14 | 13 | 2 | 1 | - | 4,3 |
| Karakter pribadi | 13 | 11 | 4 | 2 | - | 4,2 |
| Konsep diri | 13 | 7 | 7 | 2 | 1 | 4,0 |
| Pengetahuan | 11 | 14 | 3 | 1 | 1 | 4,1 |
| Keterampilan | 8 | 7 | 14 | 1 | - | 3,7 |
| **Skor Rata-Rata Kompetensi** | | | | | | | 4,1 |
| **Mean = Nilai x F : Jumlah Pegawai (30 orang)** | | | | | | | |
| **Skor Rata-Rata = Jumlah Mean : Jumlah Kuesioner** | | | | | | | |

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survei (2015)

Tabel 1.2 Lanjutan

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa tanggapan pegawai mengenai 10 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kota Bandung yang mendapatkan nilai rata-rata terendah yaitu variabel Motivasi dan Disiplin Kerja. Hal ini menunjukan kinerja pegawai menurun yang diakibatkan Motivasi yang masih rendah seperti pegawai tidak mempunyai semangat dalam bekerja dan masih terdapatnya karyawan yang sering datang tidak tepat waktu.

**Tabel 1.3**

**Motivasi Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Dimensi Motivasi Kerja** | **Tercapai** | **Tercapai** | **Tercapai** | **Rata-Rata** | **Target Perusahaan** |
| **2013** | **2014** | **2015** |
| 1 | Kebutuhan untuk berprestasi | 89 | 70 | 69 | 76 | 100 |
| 2 | Kebutuhan untuk berkuasa | 87 | 80 | 80 | 82 | 100 |
| 3 | Kebutuhan akan menjalin hubungan antar pegawai dan pimpinan | 76 | 70 | 70 | 72 | 100 |

*Sumber:* Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung

Dari Tabel 1.3 tersebut, dapat dilihat bahwa tingkat motivasi pegawai untuk berprestasi dalam hal ini melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya, yang terus mengalami kemunduran setiap tahunnya. Motivasi pegawai untuk memiliki kekuasaan dalam hal ini wewenang untuk memerintah dan mempengaruhi pegawai lain, sama halnya dimana terus mengalami kemuduran setiap tahunnya dan dorongan untuk menjalin hubungan dengan pegawai lain dalam bentuk kerja sama maupun persahabatan, yang menyatakan kurang dalam menjalin hubungan dengan pegawai. Hasil tersebut menunjukan tingkat motivasi pegawai BAPPEDA masih ada yang tidak maksimal. Selain dilihat dari rata-rata target perusahaan didapat (N-Aff) memiliki hasil yang rendah ini menyatakan kurang keinginan bekerja dengan orang lain, keinginan mengambil resiko dan juga keinginan bekerja lebih baik dari orang lain

Motivasi kerja sangatlah penting bagi pegawai yang ingin bertahan di karir tertentu, untuk mengembangkan karir, bahkan untuk pencapaian jenjang karir tertinggi untuk memenuhi kebutuhan dari setiap orang, tanpa motivasi kerja tidak mungkin pegawai mendapatkan kinerja yang tinggi yang kan berhimbas pada kemajuan pegawai. Jika seseorang yang memiliki keterampilan begitu memukau, artinya dia memilki motivasi yang tinggi untuk mengusai keterampilan tersebut.

Semua perusahaan akan selalu berusaha agar Pegawainya bekerja dengan motivasi dan disiplin yang tinggi, disiplin kerja tentu dapat terwujud apabila pegawai memiliki motivasi yang sangat baik. Dengan itu maka kinerja pegawai dapat dicapai dengan adanya suasana kerja yang baik dan kondusif dimana pegawai akan mengikuti peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dengan antusias dan disiplin kerja yang tinggi sehingga pegawai dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Upaya untuk peningkatan sumber daya manusia, motivasi merupakan hal yang penting, selain disiplin kerja. Pegawai akan melaksanakan tugasnya secara baik dan tepat jika memiliki motivasi atau dorongan dari dalam diri pegawai tersebut. Selain motivasi yang berasal dari dalam diri pegawai, motivasi juga berasal dari pihak luar antara lain atasan dan lingkungan kerja. Motivasi akan timbul jika pegawai memiliki kebutuhan untuk dipenuhi misalnya, gaji, kesempatan kerja, prestasi kerja, keinginan untuk berkembang, rasa aman, dan lain-lain, Oleh karena itu motivasi kerja pegawai merupakan bagian yang penting bagi instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya.

**Tabel. 1.4**

**Kedisiplinan Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Indikator kedisiplinan** | **Pencapaian (%)** | **Target (%)** | **Kriteria** |
| 1. | Jam Masuk Kerja | 74 | 100 | Kurang Baik |
| 2. | Jam Istirahat | 72 | 100 | Kurang Baik |
| 3. | Jam Pulang Kerja | 80 | 100 | Kurang Baik |
| 4. | Cara Berpakaian | 90 | 100 | Baik |
| 5. | Bertingkah Laku | 86 | 100 | Baik |
| 6. | Kesesuaian Pekerjaan | 84 | 100 | Baik |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kuesioner Pra-survey (2015)

Keterangan :

91% - 100% = Sangat Baik

81% - 90% = Baik

71% - 80% = Kurang Baik

Dari tabel 1.4 terlihat bahwa pencapaian kedisiplinan pegawai masih belum mencapai target, sebagian indikator masih dalam kriteria baik tetapi untuk keterlambatan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang lebih cepat dari yang seharusnya itu masih tinggi. Pemberian sangsi yang tegas akan memberikan efek jera sehingga pegawai akan lebih disiplin terhadap pekerjaannya. Kedisiplinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena semakin tinggi kedisiplinan seseorang maka semakin tinggi pula hasil yang akan dicapai.

Tingkat kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan menerapkan kedisiplinan yang tinggi akan mampu mencapai efektivitas kerja yang maksimal, baik itu disiplin waktu, tata tertib atau peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan, dimana dengan tata tertib yang baik maka semangat kerja, moral kerja, efektivitas dan efisiensi kerja pegawai akan meningkat. (Hasibuan dalam Clif Yosias W. S. (2014:7)). Bahwa para pegawai pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung masih memiliki kinerja yang rendah karena faktor pembentuk motivasi untuk berprestasi seperti kurangnya antusias untuk berprestasi tinggi, tidak ada kompetisi positif atau lebih cenderung bekerja sama dan kurang berusaha ikut serta dalam menentukan arah kegiatan instansi. Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi pencapaian kerja pegawai secara optimal. Kemudian, selain hal tersebut diatas terdapat juga permasalahan yang dihadapi oleh Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah Kota Bandung yaitu dari segi kedisiplinan pegawai yang meliputi:

1. Pegawai sering mengulur waktu istirahat.
2. Pegawai sering datang terlambat.

Hal ini tentunya sangat mengganggu tercapaianya kinerja yang diharapkan oleh instansi, karena banyaknya alasan para pegawai dari mulai datang terlambat karena jalanan macet, dan banyaknya seribu alasan yang dilontarkan. Untuk meminimalisir hal tersebut Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung harus bisa memberikan kinerja terbaik mereka sesuai dengan fakta yang sebenarnya.

Disipilin kerja sangatlan penting bagi kinerja ini menunjukan bagaimana seorang pegawai melakukan tanggung jawab dengan disiplin dalam bekerja bila bekerja saja tidak disiplin bagaimana mungkin pegawai mendapatkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai BAPPEDA ditemukan beberapa kendala motivasi kerja diatara lain kurang konsistennya menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati, masih rendahnya kemampuan beberapa pegawai dalam mengasilkan prestasi kerja disebabkan atasan tidak terlalu membeda-bedakan mana pegawai yang berprestasi atau kurang berprestasi. Bagi pegawai yang berprestasi atau kurang berprestasi tidak ada pengaruhnya dalam meraih atau mencapai posisi jabatan tertentu. Promosi untuk mencapai jabatan tertentu diperoleh seseorang tidak berdasarkan prestasi, tetapi berdasarkan kedekatan dengan atasan. Hal ini menyebabkan tidak ada jenjang karir yang jelas untuk dicapai, dan Pegawai merasa diperlakukan kurang adil.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut motivasi-motivasi kerja apa yang diberikan dan disiplin kerja apa yang diberikan perusahaan kepada pegawai dalam bekerja.

Untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dari disiplin kerja dengan kinerja pegawai, maka penyusun tertarik melaksanakan penelitian di Badan Perencanaan Dan Pemeberdayaan (BAPPEDA) Kota Bandung dengan mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PERENCANAAN DAN PEMBANGUNAN DAERAH (BAPPEDA) KOTA BANDUNG”.**

**1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti akan mengidentifikasi dan merumuskan masalah dari penelitian.

**1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas diketahui bahwa kinerja

pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung belum terlaksana dengan optimal, hal tersebut dipengaruhi oleh mootivasi dan disiplin kerja. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat

diidentifikasikan beberapa permasalahan yang muncul, yaitu :

1. Kinerja Pegawai
   * Prestasi kerja yang kurang optimal.
   * Rendahnya ketaatan pegawai
   * Kurang tanggung jawab pegawai pada pekerjaan
2. Motivasi Kerja

* Kurang berprestasinya (N-ach) pegawai dalam melakukan pekerjaan
* Lemahnya kerjasama (N-aff) antar pegawai maupun pimpinan

1. Disiplin Kerja
   * Pegawai tidak selalu datang kekantor tepat pada waktunya.
   * Tingginya tingkat ketidakhadiran (absensi) pegawai.
   * Pegawai tidak selalu penuh pertimbangan dalam melaksanakan pekerjaan.

**1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan pada uraian latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
2. Bagaimana Disiplin Kerja Pegawai di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
4. Bagaiman Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan dan parsial di Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

**1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian pada Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung adalah untuk mengetahui dan menganalisis tentang :

1. Motivasi kerja pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
2. Disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
3. Kinerja pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung, baik secara simultan maupun parsial.

**1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah kegunaan teoritis dan kegunaan praktis.

**1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan.
2. Dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian yang sejenis.
3. Memberikan informasi perbandingan mengenai kenyataan sebenarnya dengan teori-teori yang ada di bangku perkuliahan.

**1.4.2 Kegunaan Praktis**

Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti

Kegunaan penelitian bagi peneliti adalah dapat menambah wawasan & pengetahuan, melatih kemampuan analisis & berpikir secara sistematis, dan pengalaman penelitian khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

1. Bagi Instansi

Kegunaan penelitian bagi instansi adalah sebagai masukan bagi instansi, mengenai pentingnya motivasi & disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan motivasi & disiplin kerja yang efektif.

1. Bagi Pihak Lain

Kegunaan penelitian bagi pihak lain adalah untuk menambah pengetahuan & informasi mengenai motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.