

# **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 Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung. Fungsi dan peran BAPPEDA 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 Pembangunan Daerah (BAPPEDA) 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 Pembangunan Daerah (BAPPEDA) 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 memiliki 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, menunjukkan 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 Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung, karena kinerja pegawai mempengaruhi keberhasilan instansi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Untuk mengetahui kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) 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**  
**Kinerja Pegawai**

No	Dimensi	Standar (%)	Pencapaian 10-100 (%)
1.	Kualitas kerja	100	71
2.	Kuantitas kerja	100	72
3.	Tanggungjawab	100	74
4.	Kerjasama	100	75
5.	Inisiatif	100	72

Sumber : Data Olahan Peneliti, 2015

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum mencapai hasil yang optimal, hal tersebut dapat dilihat dari dimensi kinerja pegawai yang masih jauh dari persentase standarnya yaitu 100%. Pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa dimensi kinerja pegawai seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, dan tanggungjawab masing-masing mendapat persentase pencapaian sebesar 71%, 72%, dan 74%. Sedangkan dari dimensi kinerja pegawai yaitu kerjasama dan inisiatif masing-masing mendapat persentase pencapaian sebesar 75% dan 72%. Berdasarkan hal tersebut diatas, dapat diketahui bahwa terdapat masalah mengenai kinerja pegawai yang harus segera diselesaikan.

Selain itu, untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) kota Bandung, peneliti melakukan penelitian pendahuluan dengan membagikan kuesioner kepada 25 pegawai secara acak. Berdasarkan Tabel 1.2 yaitu tabel perbandingan 3 (tiga) variabel penelitian, sebagaimana tercantum dalam lampiran 1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai merupakan variabel yang paling rendah dibandingkan variabel kepuasan kerja pegawai dan produktivitas kerja pegawai.

Berdasarkan Tabel 1.3 yaitu tabel hasil rekapitulasi kuesioner pendahuluan variabel kinerja pegawai sebagaimana tercantum dalam lampiran 2, menunjukkan bahwa skor dari kinerja pegawai masih jauh dibawah skor ideal yaitu 125. Dilihat dari dimensi kualitas kerja, sebagian besar pegawai menjawab tidak selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan dengan skor 79. Sedangkan dilihat dari dimensi kuantitas kerja, sebagian besar pegawai menjawab tidak selalu menyelesaikan setiap pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan dengan skor 78 dan sebagian besar pegawai menjawab tidak selalu memiliki hasil kerja yang memuaskan pimpinan dengan skor 83.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung belum optimal. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67) “faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).” Sedangkan menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwatno (2011:80) “yang mendorong munculnya masalah atau gangguan pada kinerja sumber daya manusia misalnya yang lahir dalam bentuk stress, konflik, tingginya tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*), kebosanan (*burn out*), dan *labor turn over*.”

Berdasarkan Tabel 1.4 yaitu tabel hasil rekapitulasi kuesioner pendahuluan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai sebagaimana tercantum dalam lampiran 3. Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa faktor-faktor yang dominan yang menjadi penyebab dari kurang optimalnya kinerja pegawai Badan

Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung adalah variabel disiplin kerja dan motivasi kerja. Hal tersebut dikarenakan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki nilai skor yang paling rendah diantara variabel lainnya seperti kompensasi, stress, kepemimpinan, lingkungan kerja, keselamatan & kesehatan kerja (K3), pengawasan, pelatihan dan konflik kerja.

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku & perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika, dan norma yang berlaku. Pegawai harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:194), “kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”

Berdasarkan Tabel 1.5 yaitu tabel hasil rekapitulasi kuesioner pendahuluan variabel disiplin kerja sebagaimana tercantum dalam lampiran 4, menunjukkan bahwa skor dari disiplin kerja pegawai masih jauh dibawah skor ideal yaitu 125. Dilihat dari dimensi frekuensi kehadiran, sebagian besar pegawai menjawab pegawai tidak selalu datang ke kantor tepat pada waktunya dengan skor 79 dan sebagian besar pegawai menjawab tingginya tingkat ketidakhadiran (absensi) pegawai dengan skor 77. Sedangkan dilihat dari dimensi tingkat kewaspadaan, sebagian besar pegawai menjawab pegawai tidak selalu penuh pertimbangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan skor 82.

Disiplin kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, karena motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2012:141), “motivasi berarti dorongan atau menggerakkan.” Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dalam melakukan kegiatan tertentu dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Untuk memotivasi pegawai, pemimpin harus mengetahui motivasi yang diinginkan pegawai. Orang dapat bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu : 1) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencapai prestasi yang lebih tinggi. 2) *Need For affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan yang merugikan orang lain. 3) *Need For Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain (David McChelland dalam Anwar Prabu Mangkunegara 2013:97).

Berdasarkan Tabel 1.6, yaitu tabel hasil rekapitulasi kuesioner pendahuluan variabel motivasi kerja sebagaimana tercantum dalam lampiran 5, menunjukkan bahwa skor dari motivasi kerja pegawai masih jauh dibawah skor ideal yaitu 125. Dilihat dari dimensi motivasi berprestasi, sebagian besar pegawai menjawab dalam setiap aktivitas pegawai tidak selalu mengejar penghargaan

dengan skor 76. Sedangkan dilihat dari dimensi motivasi berafiliasi sebagian besar pegawai menjawab pegawai tidak merasa bersemangat bila pekerjaan dikerjakan dalam tim dengan skor 85. Selain itu dilihat dari dimensi motivasi berkuasa, sebagian besar pegawai menjawab pegawai tidak selalu berusaha untuk bisa menjadi orang yang berpengaruh didalam kelompok dengan skor 78.

Motivasi kerja dan disiplin kerja sangat penting dalam mencapai kinerja pegawai yang optimal. Disiplin kerja harus ditegakkan dalam organisasi, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik, maka akan sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu motivasi kerja sangat penting bagi organisasi dan pemimpin. Pemimpin perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja dengan hasil yang optimal sesuai dengan yang diinginkan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, maka peneliti tertarik untuk mengkaji penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan 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 Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung belum terlaksana dengan optimal, hal tersebut dipengaruhi oleh disiplin kerja dan

motivasi kerja. Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul, yaitu :

1. Kinerja Pegawai

- Pegawai tidak selalu teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.
- Pegawai tidak selalu menyelesaikan setiap pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan.
- Pegawai tidak selalu memiliki hasil kerja yang memuaskan pimpinan.

2. Disiplin Kerja

- Pegawai tidak selalu datang ke kantor tepat pada waktunya.
- Tingginya tingkat ketidakhadiran (absensi) pegawai.
- Pegawai tidak selalu penuh pertimbangan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Motivasi Kerja

- Dalam setiap aktivitas pegawai tidak selalu mengejar penghargaan.
- Pegawai tidak merasa bersemangat bila pekerjaan dikerjakan dalam tim.
- Pegawai tidak selalu berusaha untuk bisa menjadi orang yang berpengaruh didalam kelompok.

### **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 disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

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

### **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Disiplin kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
2. Motivasi kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
3. Kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan 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.

2. Bagi Instansi

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

3. Bagi Pihak Lain

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