# BAB I PENDAHULUAN

## Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah merupakan suatu organisasi yang mempunyai maksud dan tujuan tertentu. Aktivitas di dalam instansi pemerintah selalu diarahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam usaha pencapaian tersebut diperlukan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, mesin dan modal. Salah satu faktor produksi yang mempunyai pengaruh besar adalah sumber daya manusia yang merupakan faktor terpenting penggerak organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi.

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam pencapaian tujuan suatu instansi karena dapat menentukan keberhasilan suatu instansi tersebut. Semua instansi tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkinerja baik dan produktivitas optimal agar dapat mencapai tujuannya. Sikap dan tindakan dari setiap sumber daya manusia dalam sebuah instansi merupakan gambaran kinerjanya dan akan berpengaruh pada produktivitas instansi secara keseluruhan.

Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai unsur utama dari sumber daya manusia aparatur negara, mempunyai peranan yang beragam dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan pembangunan. Sosok pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peran tersebut adalah pegawai negeri yang memiliki kinerja yang baik dimana di hasilkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Untuk dapat membentuk sosok pegawai yang memiliki kinerja baik tentunya instansi menempuh berbagai cara misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan penetapan disiplin kerja yang baik. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan dengan implementasi kerja mereka. Penetapan disiplin kerja adalah kewenangan instansi yang wajib ditaati oleh para pegawai. Sedangkan pemberian motivasi pada dasaranya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari pihak instansi untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Secara umum kinerja pegawai merupakan tingkat hasil kerja atau kemampuan pegawai dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan menjadi tanggungjawab secara individu maupun kelompok. Kinerja juga bisa menjadi sarana bagi instansi untuk mengukur kemampuan para pegawai yang ada dalam suatu instansi. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi dimanapun termasuk pada kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawai yang ada di instansi. Oleh karena itu kinerja pegawai mempunyai pengaruh terhadap tercapainya tujuan organisasi atau instuansi.

Kecamatan Kiaracondong merupakan salah satu dari 30 Kecamatan yang ada di Kota Bandung, Jawa Barat. Kecamatan ini mempunyai luas wilayah 613 ha dengan jumlah penduduk 128.009 jiwa dan memiliki enam kelurahan yang teridiri dari 85 RW dan 592 RT. Kecamatan Kiaracondong sebagai penyelenggara pelayanan publik memiliki kedudukan yang strategis karena berada di garis depan yang berhadapan langsung dengan masyarakat, khususnya masyarakat kiaracondong dengan berbagai macam latar belakang kebutuhan dan tuntutan yang selalu berubah dan berkembang. Berkaitan dengan perannya sebagai pelayanan publik di garis terdepan maka Kecamatan Kiaracondong dituntut untuk memiliki produktivitas yang tinggi dalam setiap kegiatan operasionalnya. Hal ini sesuai dengan visinya yaitu “Mewujudkan Kecamatan Kiaracondong termaju dalam pelayanan melalui peningkatan kinerja aparatur yang profesional”, dengan misi yaitu “mewujudkan pelayanan publik prima dan meningkatkan kinerja pemerintah Kecamatan Kiaracondong yang profesional”.

Namun dari hasil pengamatan dan wawancara awal yang dilakukan oleh penulis ternyata dari hasil lapangan tidak diperoleh kesesuaian visi dan misi sehingga kinerja pegawai yang diperoleh masih belum optimal. Hal ini karena kurangnya kesadaran pribadi pegawai dalam mengarahkan dan membangkitkan kinerjanya. Berikut data laporan capaian kinerja di kantor Kecamatan Kiaracondong:

##### Tabel 1.1

##### Data Capaian Kinerja Utama Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung Tahun 2013 dan Tahun 2014

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Indikator Kinerja Utama | 2013 | 2014 | Keterangan |
| 1 | Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) | 75% | 70% | Menurun/kurang baik |
| 2 | Persentase pengaduan pelayanan administrasi yang ditindaklanjuti | 100% | 100% | Baik |
| 3 | Persentase waktu pelayanan administrasi kependudukan tepat waktu | 80,64% | 70,78% | Menurun/kurang baik |
| 4 | Persentase waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu | 74,60% | 71,25% | Menurun/kurang baik |
| 5 | Persentase Kelurahan yang memenuhi standar kriteria baik | 50% | 55% | Meningkat/baik |
| 6 | Persentase RW juara | 32,26% | 40,33% | Meningkat/baik |
| 7 | Persentase lembaga kemasyarakatan aktif | 56,25% | 62,50% | Meningkat/baik |
| Jumlah | | 66,96% | 67,12% |  |

***Sumber: Diolah dari Laporan Rencana Strategis Kecamatan Kiaacondong Kota Bandung 2013-2018***

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi kinerja pegawai kantor Kecamatan Kiaracondong berdasarkan program kerja pada tahun 2013 dan tahun 2014 belum dapat dikatakan optimal, dari tujuh indikator capaian kinerja Kecamatan, terdapat empat indikator kinerja yang dinyatakan baik yaitu persentase pengaduan pelayanan administrasi yang ditindaklanjuti, persentase Kelurahan yang memenuhi standar kriteria baik, persentase RW juara, persentase lembaga kemasyarakatan aktif. Sedangkan terdapat tiga indikator kinerja kurang baik yaitu Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM), persentase waktu pelayanan administrasi kependudukan tepat waktu, persentase waktu pelayanan administrasi umum tepat waktu.

Hal ini selaras dengan data hasil penilaian rata-rata kinerja kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung pada tahun 2013 dan 2014

##### Tabel 1.2

##### Hasil Penilaian Rata-rata Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung Tahun 2013 dan Tahun 2014

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unsur-unsur** | **Nilai Rata-rata Tahun 2013** | | **Nilai Rata-rata Tahun 2014** | | **Capaian** |
|  | **Angka** | **Keterangan** | **Angka** | **Keterangan** |
| 1 | Kesetiaan | 91 | Amat Baik | 91 | Amat Baik | - |
| 2 | Prestasi Kerja | 79,5 | Baik | 78 | Baik | Menurun |
| 3 | Tanggung Jawab | 79 | Baik | 77,5 | Baik | Menurun |
| 4 | Ketaatan | 77,5 | Baik | 76 | Baik | Menurun |
| 5 | Kejujuran | 79,5 | Baik | 79,5 | Baik | - |
| 6 | Kerjasama | 78 | Baik | 80 | Baik | Meningkat |
| 7 | Inisiatif | 79 | Baik | 77 | Baik | Menurun |
| Jumlah | | 563,5 |  | 559 |  |  |
| Rata-rata | | 80,5 | Baik | 79,8 | Baik | Menurun |

**Sumber : Kepala Kepegawaian Kantor Kecamatan Kiaacondong Kota Bandun dan Hasil Pengolahan Penulis (2016)**

**Keterangan**

**91-100= Amat baik**

**76-90 = Baik**

**61-75 = Cukup**

**51-60 = Sedang**

**< 50 = Kurang**

Tabel 1.2 menunjukan bahwa rata-rata penilaian kinerja pegawai kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung tahun 2013 dan 2014 sudah baik tetapi belum bisa dikatakan optimal. Pada tahun 2014 kinerja pegawai turun sebesar 0,7% dari tahun 2013. Penurunan terjadi pada unsur prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan dan inisiatif. Hal ini diperjelas melalui hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Kiaracondong yang dilakukan pada tanggal 24 Agustus 2015 beliau mengatakan bahwa penurunan kinerja pegawai terlihat dari adanya indikasi-indikasi sebagai berikut::

1. Kualitas Kerja, hal ini terlihat dari kesalahan-kesalahan dalam hal pencetakan dokumen kependudukan seperti Kartu Keluarga (KK), Kartu Tanda Penduduk (KTP), Akta Kelahiran, Akta Kematian dan lain-lain.
2. Kuantitas Kerja, hal ini terlihat dari keterlambatan penyerahan laporan bulanan ataupun tahunan, seperti penyerahan laporan Rencana Strategis (Renstra) yang belum sepenuhnya terselesaikan.
3. Tanggung Jawab, hal ini terlihat dari adanya sebagian pegawai yang bersifat pasif atau bermalas-malasan terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan
4. Inisiatif, hal ini terlihat dari situasi dimana pegawai tidak memiliki inisiatif pribadi untuk mengerjakan pekerjaan lain pada saat waktu luang, melainkan beberapa pegawai hanya mengisi waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan, seperti berbincang dengan rekan kerja, bermain internet dan bermain alat komunikasi.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas terlihat jelas bahwa pegawai kantor Kecamatan masih memiliki kinerja yang belum optimal atau masih rendah. Sehingga perlu dicari faktor-faktor yang menyebabkan kinerja belum optimal.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seorang pegawai untuk mencapai suatu tujuan. Seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika ada dorongan dari dalam dirinya. Dorongan itu akan timbul jika seseorang mempunyai kebutuhan untuk dipenuhinya, misalnya kebutuhan untuk berprestasi, kebutuhan untuk dapat bersosialisasi dengan pegawai lainnya dan kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian kantor Kecamatan Kiaracondong, beliau mengatakan bahwa motivasi pegawai kantor Kecamatan dalam melaksanakan pekerjaan relatif masih rendah, ini terlihat dari pencapaian kinerja (prestasi kerja) pegawai yang biasa-biasa saja bahkan cenderung menurun dimana sebagian pegawai datang ke kantor hanyalah untuk melaksanakan rutinitas sehari-hari tanpa mengutamakan pencapaian prestasi kerja yang tinggi. Beberapa pegawai juga mengatakan bahwa di kantor kecamatan ini sebagian pegawai kurang memiliki keinginan untuk berkompetisi yang positif atau lebih cenderung bekerjasama. Selain itu sebagian pegawai kurang memiliki keinginan untuk menjadi yang terdepan diantara pegawai yang lainnya dan kurangnya usaha untuk melakukan pekerjaan secara kreatif dan inovatif. Rendahnya motivasi pegawai kantor Kecamatan Kiaracondong dalam melaksanakan pekerjaannya tentunya dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya yaitu kurangnya dorongan dan keyakinan para pegawai akan potensi yang dimilikinya, pekerjaan yang cenderung monoton serta kuranganya komunikasi dan perhatian dari atasan terhadap bawahan

Permasalahan lain yang mempengaruhi kinerja Kantor Kecamatan Kiaracodong kurang optimal yaitu disiplin kerja. Seorang pegawai dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi akan bekerja dengan baik meskipun tanpa diawasi oleh atasanya. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan menggunakan waktu kerjanya untuk melakukan hal lain yang tidak berkaitan dengan pekerjaanya. Pembentukan sikap disiplin merupakan hal yang mutlak bagi setiap pegawai karena kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam pencapaian tujuan dan meningkatkan kinerja pegawai. Namun pada kenyataannya pada saat ini masih banyak pegawai yang kurang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi. Kondisi seperti ini terjadi pula di Kantor Kecamatan Kiaracondong.

Berdasarkan hasil pengamatan dilapangan, penulis menemukan adanya permasalahan mengenai sikap pegawai yang kurang disiplin, dimana ada beberapa pegawai yang masih merokok di dalam kantor, padahal dikantor Kecamatan sudah disediakan area untuk merokok, selain itu masih adanya pegawai yang lalai dari tanggungjawabnya dengan berada di luar kantor saat jam kerja, seperti di kios atau warung yang berada didekat Kantor Kecamatan. Permasalahan kurang disiplinnya pegawai diungkapkan pula oleh Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Kecamatan Kiaracondong, sebagai berikut:

1. Masih terlihat adanya sebagaian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang sudah ditentukan.
2. masih adanya pegawai yang tidak hadir tanpa adanya keterangan jelas dan ketidakhadiran hanya disebabkan penyakit ringan yang sebenarnya masih bisa hadir bekerja
3. Masih adanya sebagian pegawai yang terlambat mengikuti apel
4. Masih adanya pegawai yang menitip absen kepada rekan kerjanya apabila pegawai masih di perjalanan menuju kantor

Permasalahan-permasalahan yang terjadi mencerminkan bahwa masih diperlukannya upaya instansi untuk mencapai peningkatan kinerja. Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri pegawai disertai oleh disiplin kerja yang tinggi merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh instansi. Efektifitas kerja tidak akan dapat meningkatkan tanpa adanya motivasi kerja yang tinggi untuk melakukan pekerjaan dengan optimal tanpa ada tekanan dan paksaan dari orang lain yang diimbangi oleh disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas dan data yang telah diperoleh terlihat betapa pentingnya peranan motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menjadi pertimbangan bagi penulis untuk membahas masalah kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung melalui skripsi yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KIARACONDONG KOTA BANDUNG”.**

## Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian.Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung.

### Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasikan beberapa permasalahan, yaitu:

**Kinerja**

1. Belum optimalnya kualitas dan kuantitas pekerjaan
2. Kurangnya rasa tanggung jawab dalam bekerja
3. Kurangnya inisiatif pegawai dalam bekerja

**Motivasi**

1. Pegawai lebih senang bekerjasama daripada berkompetisi positif
2. Kurangnya kreativitas dan inovasi dalam bekerja
3. Kurangnya keinginan untuk menjadi yang terdepan

**Disiplin Kerja**

1. Kurangnya ketaatan terhadapa peraturan waktu, seperti jam masuk kerja, jam istirahat dan jam pulang kerja.
2. Kurangnya ketaatan terhadapa peraturan perilaku, seperti menitip absen dan merokok di dalam kantor

### Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung.
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan di Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung.
   * 1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian sesuai dengan rumusan masalah adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Motivasi pegawai Kantor Kecamatan Kiaeacondong Kota Bandung.
2. Disiplin kerja pegawai Kantor Kecamatan Kiaeacondong Kota Bandung.
3. Kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kiaeacondong Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh motivasi dan disiplin kerja kerja terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan di Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung.

## Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan dari penelitian baik kegunaan teoritis maupun praktis.

1. Secara Teoritis
2. Bagi penulis, mendapatkan tambahan ilmu pengetahuan mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kiaracondong Kota Bandung serta masalah yang dihadapi dan cara menyelesaikan masalah tersebut.
3. Bagi Instansi dan pengembangan umum lainnya, diharapkan dapat memberikan sumbangan mengenai pengetahuan secara umum mengenai motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara baik dan benar.

2. Secara Praktis

1. Menambah pengetahuan dan wawasan pengetahuan, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Menambah pengalaman penulis dalam memahami berbagai aspek tentang praktek sebanarnya dalam penerapan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Membantu untuk menyelesaikan masalah dengan memberikan solusi dan saran yang terkait dalam seberapa besar pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kiaraconodong Kota Bandung kearah yang lebih baik.
4. Sebagai bahan masukan dan pendapat yang dapat digunakan dilingkungan sendiri oleh mahasiswa khususnya Fakultas Ekonomi Universitas Pasundan di masa yang akan datang.