

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia sekarang ini sangat pengaruh bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah yang sebagian besar tidak berorientasi pada keuntungan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan atau organisasi harus memiliki pegawai yang kinerjanya tinggi didalam suatu organisasi atau perusahaan.

Pada umumnya, setiap perusahaan melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk itu setiap perusahaan akan berusaha mengerahkan sumber daya manusia yang tersedia dan mengkombinasikan satu dengan yang lainnya untuk mencapai hasil yang maksimal agar memperoleh keuntungan seperti apa yang manajemen harapkan. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka perusahaan atau organisasi harus dapat menjaga hubungan baik diantara rekan kerja dalam perusahaan atau organisasi supaya dapat bekerja sama dengan baik dalam menjalankan program kerja organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia di dalam instansi harus diurus secara bertanggung jawab untuk menciptakan keseimbangan di antara kebutuhan pegawai dengan

tuntutan instansi. Keseimbangan ini merupakan kunci utama suatu instansi untuk terus berkembang, perkembangan instansi bergantung pada tinggi rendahnya kinerja pegawai yang bekerja. Instansi bisa dikatakan berkembang apabila memiliki sumber daya manusia yang cukup mempuni dan memadai.

Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kestabilan instansi pemerintahan itu sendiri. Ada 2 (dua) poin yang harus dimiliki setiap Pegawai Negeri Sipil (PNS), yakni integritas dan kualitas diri. Dalam menunjukkan siapa diri anda, kita harus berpegang teguh pada prinsip hidup dan nilai yang ada. Dalam melaksanakan tugasnya secara profesional maka Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hanya dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, namun harus memiliki sikap, perilaku dan Tindakan yang berpedoman pada kode etik dan kode perilaku pegawai.

Setiap instansi harus memiliki pegawai yang berpengalaman, terampil dan berpengetahuan untuk mengelola instansi seoptimal mungkin. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perlu dilakukan peningkatan kinerja setiap pegawai untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dengan memahami dan mengelola kinerja yang disepakati yang mencakup tujuan program, standar dan persyaratan kompetensi.

Berdasarkan Pemerintahan Negara Republik Indonesia telah mengeluarkan peraturan Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Sipil (PNS). Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian ini dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkay unit atau organisasi, dengan memperhatikan targer, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai

meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. Sasaran Kerja Pegawai (PNS), yaitu: rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang Aparatur Sipil Negara (ASN).
2. Perilaku Kerja (PK), yaitu: setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan pemerintah ini mensyaratkan setiap pegawai wajib Menyusun sasaran kerja berdasarkan rencana kerja tahunan instansi yang memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Setiap hasil penilaian kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) wajib disampaikan kepada Tim Penilaian Kinerja. Hasil penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier Aparatur Sipil Negara (ASN). Penilaian kinerja ini dilakukan stiap satu tahun sekali dan dinilai oleh pejabat penilai yakni atasan langsung pegawai tersebut.

Menurut Peraturan Pemerintahan Nomor 30 Tahun 2019 terdapat dua aspek penilaian kinerja PNS, yaitu hasil kerja yang dicapai pada unit kerja sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), dan penilaian terhadap perilaku kerja. SKP ini adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai pada periode tertentu. PP No. 30 Tahun 2019 memberikan kebebasan untuk menggunakan pengukuran kinerja setiap bulan, triwulan, semesteran atau tahunan disesuaikan dengan kebutuhan

prinsip setiap organisasi. SKP pada dasarnya memuat kinerja utama yang harus dicapai seorang PNS setiap tahunnya.

SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) merupakan perangkat pemerintah daerah baik tingkat provinsi maupun Kabupaten/Kota di Indonesia yang bertanggung jawab kepada Gubernur/Bupati/Walikota dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan dan pelaksanaan dekonsentrasi/ tugas pemerintahan di bidang tertentu di daerah Provinsi, Kabupaten/Kota. Pembentukan SKPD yaitu pada tahun 2004 di dalam Undang-Undang pasal 120 No. 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang dimana terdapat program penguatan akuntabilitas kinerja dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme), meningkatnya kualitas pelayanan public kepada masyarakat, dan meningkatnya kapaitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Diterapkan sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP dan Evaluasi implementasi SAKIP yang berfungsi untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah secara konsiste serta mewujudkan capaian kinerja instansinya sesuai diamanahkan dalam RPJMN (Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah). Berikut merupakan kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah:

Tabel 1.1
Penilaian Kategori Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 – 90	Memuaskan
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik
4	B	>60 – 70	Baik
5	CC	>50 – 60	Cukup/Memadai
6	C	>30 – 50	Kurang
7	D	0 – 30	Sangat Kurang

Sumber: PERMENPAN RB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 yang dikeluarkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PERMENPAN RB) Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkatan nilai kategori instansi pemerintah yang berfungsi untuk menentukan di posisi mana instansi pemerintah tersebut yang memiliki tingkat kinerja akuntabilitas sangat memuaskan sampai kinerja akuntabilitas yang sangat kurang.

Maka dari itu penulis tertarik melakuakn penelitian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung dan tujuan untuk memperkuat lokasi penelitian dapat dilakukan dengan menggunakan data peringkat SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah). Tabel 1.2 merupakan daftar hasil penelaian Evaluasi SAKIP Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia tahun 2022.

Tabel 1.2
Daftar Hasil Penilaian Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) Lingkungan Kota Bandung Tahun 2022

No	Nama SKPD	Nilai SAKIP 2022	
		Angka %	Predikat
1	Inspektorat	91,93	AA
2	Dinas Pendidikan	85,37	A
3	Dinas Kesehatan	82,44	A

No	Nama SKPD	Nilai SAKIP 2022	
		Angka %	Predikat
4	Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang	81,43	A
5	Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertahanan	81,29	A
6	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	80,87	A
7	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	80,41	A
8	Dinas Perhubungan	80,1	A
9	Dinas Lingkungan Hidup	79,45	BB
10	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	79,71	BB
11	Dinas Pemberdayaan Perenpuan, Perlindungan Anak dan Keluarga Berencana	78,93	BB
12	Dinas Ketenagakerjaan Koprasi dan Usaha Kecil Menengah	78,91	BB
13	Dinas Penanaman Modal Terpadu Satu pintu	78,42	BB
14	Dinas Pemuda dan Olahraga	77,85	BB
15	Dinas Kesehatan Pangan, Pertanian dan Perikanan	77,82	BB
16	Dinas Pemberdaya Masyarakat dan Desa	77,74	BB
17	Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah	77,27	BB
18	Dinas Komunikasi dan Informatika	76,7	B
19	Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	66,55	B
20	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	66,47	B
21	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Penelitian dan Pengembangan	66,44	B
22	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	66,31	B

Sumber: Inspektorat Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut menunjukkan bahwa nilai hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Kota Bandung peringkat pertama adalah Inspektorat dengan persentase nilai sebesar 91,93% yang mana memperoleh kategori AA (Sangat Memuaskan), sedangkan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung berada pada peringkat terakhir dengan presentase nilai sebesar 66,31% yang mana mendapatkan kategori B (Baik). Peringkat yang dicapai oleh instansi pemerintahan merupakan gambaran secara umum keberhasilan instansi dalam menjalankan

tugasnya. Ketidakberhasilan instansi dalam mencapai nilai sempurna tersebut yang menjadi fokus permasalahan pada suatu instansi pemerintahan.

Pemilihan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung sebagai tempat penelitian ini karena (BKPSDM) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung merupakan instansi pemerintah yang bertugas untuk melaksanakan mengenai urusan pemerintahan daerah di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia dengan tugas dan fungsi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang diatur dalam Peraturan Wali Kota Bandung No.70 Tahun 2022. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia ini memiliki masalah pada kinerja pegawainya, dari hasil peringkat Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung merupakan salah satu instansi yang memiliki masalah dalam kinerja pegawai.

Hal ini membuktikan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung perlu meningkatkan kompetensi sumber daya manusia yang menangani implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung secara berkelanjutan dengan bertujuan untuk tahun selanjutnya dapat meraih posisi terbaik dengan kategori AA (Sangat Memuaskan).

Berdasarkan hasil dari penelaian kinerja pegawai untuk memperkuat persepsi pegawai, maka peneliti sebelumnya telah melakukan penyebaran kuesioner pendahuluan kepada responden sebanyak 30 responden kepada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung

mengenai kinerja pegawai. Berikut ini Tabel 1.3 adalah hasil data yang diperoleh penulis dalam kuesioner mengenai kinerja pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survei Variabel Kinerja Pegawai di Badan
Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kinerja Pegawai	Kualitas Kerja	6	5	19	0	0	107	3,56
	Kuantitas Kerja	3	7	17	3	0	100	3,33
	Tanggung Jawab	4	10	16	0	0	108	3,6
	Kerja Sama	3	7	15	5	0	98	3,26
	Inisiatif	4	6	15	5	0	99	3,3
Skor Rata-Rata								3,41
Jumlah Total = Nilai × F								
Rata-Rata = Jumlah Total ÷ Jumlah Pegawai								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata ÷ Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat bahwa hasil kuesioner pendahuluan mengenai kinerja pegawai yaitu skor rata-rata sebesar 3,41 yang menyatakan bahwa kondisi kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung yang secara keseluruhan dapat dikatakan belum sesuai dengan yang diharapkan. Terdapat indikator yang nilainya masih dibawah rata-rata yaitu dimensi kuantitas kerja, kerja sama dan insiatif.

Adapun dimensi kinerja yang masih ada di bawah rata-rata diantaranya adalah dimensi kuantitas kerja yang belum maksimal dan terdapat beberapa pegawai dalam menyelesaikan tugas tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, sehingga membuat kinerja pegawai masih belum optimal.

Dimensi kedua yaitu dimensi kerja sama kurangnya solidaritas antar pegawai dan kurangnya kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pemimpin.

Dimensi ketiga yaitu inisiatif masih kurangnya inisiatif pegawai dalam melakukan pekerjaan yang mana pekerjaan tersebut harus berdasarkan perintah atasan bukan inisiatif diri sendiri. Instansi mengharapkan setiap pegawainya dapat bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang diberikan sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi instansi.

Perusahaan atau instansi mengharapkan setiap pegawainya dapat bekerja secara optimal dan profesional sehingga dapat menunjang kinerja yang baik bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu, organisasi atau instansi masih membuahkan usaha-usaha untuk dapat memaksimalkan kinerja pegawai guna tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2018:189-192) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu etos kerja, motivasi kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable-variabel bebas yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai maka penulis melakukan pengukuran menggunakan 5 variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Pra-survery dilakukan agar mengetahui permasalahan dan faktor-faktor apa saja yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai. Di bawah ini penulis menyajikan hasil pra-survey yang telah dilakukan agar mengetahui permasalahan dan faktor-faktor apa saja yang diduga

mempengaruhi kinerja pegawai. Dibawah ini penulis menyajikan hasil pra-survey yang telah dilakukan pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung

Variable	Dimensi	Alternatif Jawaban					Total	Rata-Rata
		SS 5	S 4	KS 3	TS 2	STS 1		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Untuk Berprestasi	3	9	15	3	0	102	3,4
	Kebutuhan Untuk Afiliasi	4	6	20	0	0	104	3,46
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	3	7	15	5	0	98	3,26
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3,37
Etos Kerja	Kerja Keras	4	12	6	8	0	102	3,4
	Kerja Cerdas	4	10	9	7	0	101	3,36
	Kerja Ikhlas	4	8	10	6	2	96	3,2
Skor Rata-Rata Etos Kerja								3,32
Beban Kerja	Tuntutan Fisik dan Psikologis	7	6	12	3	2	103	3,43
	Beban Psikologis	9	15	6	0	0	101	4,1
	Tuntutan Tugas	10	12	4	2	1	115	3,83
Skor Rata-Rata								3,92
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Aturan Waktu	10	12	5	3	0	119	3,96
	Taat Aturan Instansi/Perusahaan	8	10	8	4	0	112	3,73
	Taat Terhadap Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan	12	10	8	0	0	124	4,13
Skor Rata-Rata								3,85
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	8	10	6	4	2	108	3,6
	Lingkungan Kerja Non-Fisik	14	11	5	0	0	129	4,3
Skor Rata-Rata								3,95
Jumlah Total = Nilai × F								
Rata-Rata = Jumlah Total ÷ Jumlah Pegawai								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata ÷ Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hail Olah Data Kuesioner Pra Survey 2023

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas, dapat diketahui tanggapan dari 30 responden mengenai 5 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, berdasarkan hasil kuesioner pra survey yang mendapatkan rata-rata persentase yang paling rendah yaitu variabel etos kerja dengan hasil sebesar 3,32 dan variabel motivasi kerja dengan hasil sebesar 3,37. Maka kedua faktor inilah yang menjadi faktor utama dari kinerja pegawai yang bermasalah.

Fenomena yang ditemukan berdasarkan hasil kuesioner pra-survey yaitu variabel etos kerja memiliki skor rata-rata dengan salah satu hasil paling rendah dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya. Menurut Priansa (2018:283), bahwa etos kerja merupakan seperangkat sikap atau pandangan mendasar yang dipegang pegawai untuk menilai bekerja sebagai suatu hal yang positif bagi peningkatan kualitas kehidupan, sehingga mempengaruhi perilaku kerjanya dalam organisasi.

Dimensi-dimensi pada variabel etos kerja tersebut harus dimiliki para pegawai agar dapat bekerja secara optimal dan menciptakan suasana kerja kondusif yang menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja pada akhirnya akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berikut data yang diperoleh dalam kuesioner pendahuluan mengenai variabel etos kerja yang bermasalah dalam pra-survey di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

Tabel 1.5
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Etos Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Etos Kerja	Kerja Keras	4	12	6	8	0	102	3,4
	Kerja Cerdas	4	10	9	7	0	101	3,36
	Kerja Ikhlas	4	8	10	6	2	96	3,2
Skor Rata-Rata								3,32
Jumlah Total = Nilai × F								
Rata-Rata = Jumlah Total ÷ Jumlah Pegawai								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata ÷ Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.5 kuesioner pra survey di atas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung dengan variable etos kerja memperoleh skor rata-rata 3,32. Adapun dimensi yang terendah yaitu kerja ikhlas dengan skor rata-rata 3,2 dan dimensi kedua kerja cerdas dengan skor rata-rata 3,36, yang mana masih terdapat dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kerja cerdas dan kerja ikhlas. Selain itu, peneliti melakukan wawancara terhadap pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, beliau mengatakan masih adanya sikap pegawai yang kurang memiliki kreativitas dalam bekerja.

Dimensi kerja cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Dimensi kedua yaitu kerja ikhlas menunjukkan kurangnya kesadaran pegawai melakukan pekerjaan secara ikhlas dalam bekerja, Untuk itu pihak instansi harus bisa membuat pegawai merasa nyaman dan terikat saat bekerja agar tetap dapat meningkatkan kinerjanya dengan baik.

Faktor yang menjadi masalah selain etos kerja yaitu, motivasi kerja yang mana motivasi kerja ini dapat mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja menjadi dasar bagi seseorang memasuki suatu organisasi dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya. Oleh karena itu kunci keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kompetensinya memahami teori motivasi kerja sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kinerja dalam instansi. Untuk mengetahui hasil kusioner pra-survey motivasi kerja pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung, dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut:

Tabel 1.6
Hasil Kuesioner Pra Survey Variabel Motivasi Kerja Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Total	Rata-Rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Motivasi Kerja	Kebutuhan Akan Berprestasi	3	7	15	5	0	98	3,26
	Kebutuhan Untuk Afiliasi	4	6	20	0	0	104	3,46
	Kebutuhan Akan Kekuasaan	3	9	15	5	0	102	3,4
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3,37
Jumlah Total = Nilai × F								
Rata-Rata = Jumlah Total ÷ Jumlah Pegawai								
Skor Rata-Rata = Jumlah Rata-Rata ÷ Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survey 2023

Berdasarkan pada Tabel 1.6 kuesioner pra survey di atas pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung dengan variable Motivasi Kerja mendapatkan urutan kedua terendah setelah etos kerja

memperoleh skor rata-rata 3,37 yang mana masih terdapat dimensi yang mendapatkan skor rata-rata terendah yaitu dimensi kebutuhan untuk berprestasi dan kebutuhan akan kekuasaan. Hal ini terlihat dari dua dimensi motivasi kerja dengan skor, kebutuhan untuk berprestasi dengan skor rata-rata 3,26 dan kebutuhan akan kekuasaan dengan skor rata-rata 3,4.

Dari tiga dimensi motivasi kerja di atas yang perlu diperhatikan adalah kebutuhan akan berprestasi dan kebutuhan akan kekuasaan, dari hasil wawancara peneliti terhadap pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yang menyatakan bahwa sebagian pegawainya masih kurang kesadaran diri dan terlalu santai dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih adanya pegawai yang memiliki motivasi untuk kebutuhan akan kekuasaan.

Motivasi kerja menjadi salah satu acuan pegawai dalam bekerja dengan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi memiliki dorongan atau penggerak bagi seseorang untuk mendapatkan suatu pencapaian yang di inginkan. Menurut Mc Clelland yang dialih bahasakan oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017:68) menyebutkan bahwa pegawai akan mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi yang harus ditumbuhkan dari dalam diri pegasi dan juga oleh lingkungan kerjanya, prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak mempunyai motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Dengan demikian, dapat di lihat masih ada pegawai yang kekurangn motivasi yang mereka dapatkan dari atasan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, sesuai dengan fenomena permasalahan yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber

Daya Manusia Kota Bandung, kinerja pegawai masih tergolong rendah. Diketahui beberapa faktor variabel yang diduga bermasalah mengenai kinerja pegawai diantaranya etos kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah adalah proses penting, dalam sebuah penelitian yang bertujuan agar peneliti maupun pembaca mendapatkan sejumlah masalah yang berhubungan dengan judul penelitian, sedangkan rumusan penelitian adalah pertanyaan penelitian yang mengarahkan kepada apa yang sebenarnya ingin dikaji atau dicari tahu. Berdasarkan uraian di atas maka dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi dan merumuskan masalah sebagai berikut:

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul yaitu sebagai berikut:

1. Etos Kerja
 - a. Kurangnya usaha pegawai dalam mencapai kreatifitas dalam bekerja.
 - b. Kurangnya pegawai yang kurang tulus dalam melakukan pekerjaan.
2. Motivasi Kerja
 - a. Kurangnya usaha pegawai dalam mencapai prestasi tertingginya.
 - b. Kurangnya motivasi dalam mencapai kekuasaan.

3. Kinerja Pegawai

- a. Kurangnya kuantitas pegawai yang belum maksimal.
- b. Kurangnya kerja sama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- c. Kurangnya inisiatif pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.
2. Bagaimana Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.
4. Seberapa besar Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan dan parsial di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Etos Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.
2. Motivasi Kerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

3. Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.
4. Besarnya Pengaruh Etos Kerja, Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan dan parsial di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM), selain itu penulis juga berhadapan dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini dapat memberikan informasi, dan referensi dalam penelitian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya kajian Etos Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai. Adapun kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dapat memperkaya konsep atau teori perkembangan ilmu manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Etos Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
2. Dapat mengetahui definisi serta pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Dapat dijadikan bahan diskusi wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikam manfaaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai Etos Kerja dan Motivasi Kerja, serta pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Peneliti dapat mengetahui tingkat Etos Kerja pada pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
 - b. Peneliti dapat mengetahui tingkat Motivasi Kerja pada pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
 - c. Peneliti dapat mengetahui tingkat Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.
 - d. Peneliti dapat menerapkan ilmu ekonomi tepatnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang diperoleh selama perkuliahan.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Hasil Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia

3. Bagi Pihak Lain

- a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh Etos Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Hasil penelitian ini dapat menjadi saran informasi yang bermanfaat dan sebagai bahan referensi tambahan untuk menggambarkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.