

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja Aparatur Sipil Negara merupakan kemampuan seperangkat sumber-sumber daya untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*Input*) dengan penghasilan (*Output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai penghasilan tertentu dikatakan kurang produktif. Lebih lanjut diungkapkan bahwa kinerja dapat terwujud sebagai prestasi pegawai tersebut dalam lingkungan kerjanya. Sehingga dapat dikatakan sebagai sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini (Jimmy L. Gaol, 2014: 686).

Kinerja yang baik dari seorang pegawai dapat timbul dari berbagai faktor, salah satunya yakni pengembangan sumber daya manusia (Nawawi, 2010: 83). Hal ini karena lahirnya kinerja yang tidak instan seperti yang diharapkan oleh seorang pimpinan. Kinerja pegawai akan lahir atau berkembang ketika ada faktor yang dapat merangsangnya. Salah satu faktor yakni pengembangan sumber daya manusia dalam suatu instansi serta pengawasan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai instansi pemerintahan.

Kinerja dalam sebuah instansi pemerintah sangat diharapkan mampu memberikan pelayanan yang mengutamakan kepuasan publik. Dalam menjalankan tugasnya, harus menempatkan kepentingan publik di atas

kepentingan pribadi, kelompok dan organisasinya. Acuan kinerja yang perlu diterapkan adalah efisien, sistem dan prosedur yang jelas, serta bebas biaya tambahan.

Pelayanan yang senantiasa sangat diharapkan oleh pihak penerima pelayanan meliputi; prosedur pelayanan, waktu penyelesaian, biaya pelayanan, produk pelayanan, sarana dan prasarana serta kompetensi petugas pelayanan. Hal inilah yang menjadi harapan penerima pelayanan.

Sutopo dkk (dalam Mukarom: 2016) mengemukakan tentang mutu pelayanan/kinerja antara lain : mendahulukan kepentingan pelanggan/publik, pelayanan dengan sepenuh hati, budaya pelayanan prima, sikap, sentuhan pribadi pelayanan.

Keputusan Menpan Nomor 63 tahun 2003 tentang kinerja Aparatur Sipil Negara menjelaskan prinsip-prinsip pelayanan prima yaitu: kesederhanaan, kejelasan, kepastian waktu, akurasi, keamanan, tanggung jawab, kelengkapan sarana dan prasarana, kemudahan akses, kedisiplinan, kesopanan, keramahan dan kenyamanan.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan atau suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu. Kinerja juga bisa dikatakan sebagai sebuah konsep yang digunakan oleh organisasi untuk menilai keberhasilan yang telah dicapai dan

juga proses pelaksanaan yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi. 4Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai dalam suatu organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja organisasi dapat dikatakan sebagai kemampuan untuk melakukan tugas-tugas yang telah menjadi beban bagi organisasi dengan sebaik mungkin agar dapat mencapai sasaran yang sebelumnya telah disepakati. Selain menitikberatkan pada pencapaian tujuan, kinerja organisasi juga menitikberatkan pada proses untuk mengelola beberapa sub tujuan dan juga hasil evaluasi, kondisi organisasi, pengaruh dari lingkungan dan juga sumber daya manusia atau beberapa pihak yang terlibat.

Kinerja organisasi adalah kemampuan melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada organisasi dengan sebaik-baiknya guna mencapai sasaran yang telah disepakati. Kinerja organisasi menurut Bastian (2001:329) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi tersebut. Menurut Swanson (dalam Keban, 2004:193) Kinerja organisasi adalah mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada; apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan ; apakah memiliki kepemimpinan, modal dan infrastruktur dalam mencapai misinya; apakah

kebijakan, budaya dan sistem insentifnya mendukung pencapaian kinerja yang diinginkan, dan apakah organisasi tersebut menciptakan dan memelihara kebijakan-kebijakan seleksi dan pelatihan, dan sumber dayanya.

Menurut Simamora (2006:34) Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Sedangkan Mangkunegara (2005:67) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya Robbins (2008:167) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab dan wewenangnya dalam suatu instansi, tentunya sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain motivasi kerja dan disiplin kerja dari masing-masing pegawai dalam bidang masing-masing. Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang pegawai untuk bekerja.

Motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi (Stephen P. Robbins, 2008), ada tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan merupakan ukuran intensitas. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu diperlukan intensitas dan kualitas kerja dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Kebutuhan adalah kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pada dasarnya, pegawai akan termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya.

Riana (2014:105) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Pegawai). Selanjutnya menurut Sastrohadwiryo (2003:73), disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki peranan penting bagi masyarakat terutama dibidang kepegawaian adalah Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Gorontalo. Untuk mendukung terbentuknya Pemerintah Provinsi Gorontalo. Badan Kepegawaian Daerah merupakan salah satu institusi yang ada dibawahnya dan berperan serta pada peningkatan kualitas sumber daya manusia yang merupakan program unggulan Gubernur dan Wakil Gubernur Gorontalo. Dalam kerangka otonomi pemerintah daerah, pemenuhan amanah konstitusi yang membutuhkan keterpaduan dan keselarasan kebijakan, program maupun kegiatan

pengembangan kepegawaian antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten.

Pemerintah Provinsi Gorontalo melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo memiliki tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan yang diberikan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Provinsi Gorontalo dibidang pengembangan dan penataan aparatur sipil negara. Hal ini sebagai bentuk komitmen pemerintah daerah Provinsi Gorontalo untuk mewujudkan masyarakat Gorontalo yang berkualitas. Oleh karena itu, pembinaan seluruh aparatur sipil negara di Provinsi Gorontalo harus terprogram dan terencana secara berkelanjutan serta terintegrasi dengan pembangunan dalam skala nasional melalui kinerja organisasi yang baik.

Kinerja organisasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dalam mencapai tujuannya yang tentu saja akan dipengaruhi oleh sumber daya yang dimiliki oleh instansi tersebut. Sumber daya yang dimaksud dapat berupa fisik seperti sumber daya manusia maupun non fisik seperti peraturan, informasi, dan kebijakan, maka untuk lebih memahami mengenai faktor-faktor yang mampu mempengaruhi sebuah kinerja organisasi instansi. Pencapaian kinerja organisasi setiap organisasi publik seperti Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan dapat dilakukan pengukuran kinerjanya dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang ada untuk melihat apakah organisasi tersebut sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Melalui indikator-indikator kinerja, pencapaian keterlaksanaan program

kerja dapat diketahui apakah tujuannya sudah tercapai atau belum. Selain itu, dapat memudahkan juga untuk melihat apakah realisasi program kerja sudah mencapai target sesuai perencanaan.

Berdasarkan data Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo, program kerja setiap tahunnya berbeda-beda. Hal ini merupakan gambaran bagaimana kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1. Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo

No	Unsur Penilaian	Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Ket.
1	Orientasi Pelayanan	81	Baik	88	Baik	75	Cukup
2	Integritas	80	Baik	85	Baik	70	Cukup
3	Komitmen	79	Baik	86	Baik	71	Cukup
4	Disiplin	80	Baik	70	Cukup	70	Cukup
5	Kerjasama	83	Baik	75	Cukup	85	Baik
6	Jumlah	403		404		371	
	Rata-rata	80.6	Baik	80.8	Baik	74.2	Cukup

Sumber: Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo 2019

Dari data tabel 1.1 dapat diketahui bahwa persentase capaian mengenai rata-rata realisasi kinerja ASN pada instansi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo pada Tahun 2017 pada kriteria baik. Tahun 2018 kriteria baik namun aspek disiplin dan kerjasama ASN menurun pada kriteria cukup. Tahun 2019 menurun menjadi kriteria Cukup hanya aspek kerjasama kriteria baik. Belum tercapainya realisasi perilaku kinerja aparatur sipil negara (ASN) sesuai target (100%) tentunya disebabkan oleh permasalahan yang dihadapi dalam mencapai tujuan dan sasaran. Permasalahan tersebut dapat disebabkan karena

terbatasnya sumberdaya manusia di BKD Provinsi Gorontalo, serta anggaran yang belum cukup untuk mendukung keterlaksanaan pelayanan dibidang pendidikan, pengembangan dan pembinaan aparatur sipil negara di Provinsi Gorontalo. Selain itu, faktor lainnya disebabkan motivasi kerja pegawai yang tidak menentu, dan disiplin kerja pegawai yang tidak merata antara satu individu dengan individu lainnya dalam menjalankan tugasnya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, BKD Provinsi Gorontalo banyak mengalami kendala yang menghambat pencapaian target pelaksanaan program/kegiatan sebagaimana diperjanjikan dalam perjanjian kinerja yang telah disusun pada awal tahun. Adapun beberapa permasalahan utama (strategic issued) yang dialami oleh BKD Provinsi Gorontalo adalah sebagai berikut :

1. Minus growth PNS di Provinsi Gorontalo, sebagai akibat dari adanya moratorium pengadaan pegawai. Hal ini berakibat pada kurangnya jumlah PNS baru dibandingkan dengan jumlah PNS yang pensiun setiap tahunnya, dan tidak seimbang nya beban kerja yang mengakibatkan penurunan kinerja Perangkat Daerah dan memicu penambahan rekrutmen tenaga kontrak atau sejenisnya.
2. Minat menduduki jabatan fungsional tertentu perlahan mulai tumbuh dikalangan PNS Pemerintah Provinsi Gorontalo, namun penambahan jumlah PNS yang menduduki jabatan fungsional masih belum mampu memenuhi formasi jabatan fungsional.

3. Uji kompetensi bagi PNS non fungsional baru dapat dilaksanakan dalam rangka pembentukan talent pool dalam rangka pemetaan kompetensi untuk menduduki jabatan struktural.
4. Rendahnya tingkat disiplin PNS di Provinsi Gorontalo dilihat dari meningkatnya penjatuhan hukuman disiplin.

Keterlaksanaan pelayanan publik Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo harus didukung oleh sumber daya manusia (SDM) yang baik. Kualitas SDM yang dimiliki oleh suatu instansi pemerintah menjadi salah satu kunci utama dalam menjalankan tugas-tugasnya. Unsur sumberdaya manusia memiliki peran dalam menjalankan tugas/pekerjaan dan mengelola berbagai administrasi instansi berdasarkan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan instansi. Aspek terpenting yang harus dimiliki oleh SDM dalam hal ini pegawai pada instansi badan kepegawaian daerah dalam bekerja dan mengelola berbagai administrasi instansi adalah motivasi kerja. Meskipun jumlah SDM terbatas namun bila didukung dengan motivasi kerja pegawai yang tinggi, tidak menutup kemungkinan sasaran atau target kerja instansi dapat tercapai dengan baik. Untuk itu motivasi kerja sangat penting dalam mendukung realisasi program kerja instansi.

Motivasi sebagai kekuatan seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar dirinya. Pemberian motivasi bagi para pegawai sangat penting dalam setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi

positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Kinerja atau penampilan seseorang didorong suatu motivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Wahjosumidjo, 1994: 401). Sesuai pernyataan tersebut, bisa dikatakan bahwa tanpa adanya motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Ada dugaan bahwa seorang pegawai memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan. Untuk itu, motivasi kerja pegawai sangat penting dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Selain motivasi, satu hal yang paling penting juga dalam pencapaian tugas atau program kerja instansi adalah disiplin kerja pegawai. Untuk menciptakan kinerja organisasi yang baik dan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumberdaya manusia yang terpenting karena ada dugaan bahwa semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, kemungkinan sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan bisa menjadi faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai

tersebut memiliki rasa tanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Untuk itu pegawai perlu dilakukan pendisiplinan.

Menurut Siagian (2002:305) pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para Pegawai dapat bekerja secara kooperatif dengan Pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Disiplin merupakan suatu hal yang wajib bagi pegawai aparatur negara (PNS), sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah No.53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 3 ada kewajiban yang harus dijalankan terutama dalam hal untuk menunjang kinerja, diantaranya yaitu PNS wajib melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab. PNS wajib bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara. PNS wajib masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja. PNS wajib mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.

Indikator Kinerja Utama (IKU) BKD pada tahun 2019 mengalami perubahan terkait adanya perubahan Renstra OPD dan perubahan kelembagaan sehingga berpengaruh pada tugas pokok dan fungsi. Adapun Indikator Kinerja Utama BKD Tahun 2019 dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 1.2. Indikator Kinerja Utama BKD Provinsi Gorontalo

No	Sasaran strategis	Indikator kinerja utama	Formulasi pengukuran		Sumber Data	Penanggung jawab
1	2	3	4		5	6
1	Meningkatnya kualitas Pengembangan ASN	Presentase pegawai yang kompeten	Jumlah pegawai yang kompeten	X 100 %	Laporan Pelaksanaan uji kompetensi	Bidang Pengembangan ASN
2	Meningkatnya	Rasio	Jumlah	X	Keputusan	Bidang

	kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN	peningkatan layanan kesejahteraan	pegawai yang mendapat pelayanan kesejahteraan ASN	100 %	hukuman disiplin	Pengembangan ASN
		Presentase pegawai yang mendapatkan reward dan punishment	Jumlah pegawai yang mendapat reward dibagi Jumlah pegawai permasing-masing strata	X 100 %		
3	Meningkatnya sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian	Presentase teknologi informasi kepegawaian yang terintegritas	Jumlah aplikasi yang terintegrasi di SKPD Provinsi Gorontalo dibagi Jumlah aplikasi yang belum terintegrasi	X 100 %	Laporan pelaksanaan kegiatan	Mutasi dan Inka
4	Menurunnya jumlah pengaduan	Presentase pengaduan yang ditindak lanjuti	Jumlah aduan yang ditindak lanjuti dibagi Jumlah aduan yang masuk	X 100 %	Laporan pelaksanaan	Bidang Sekretariat

Sumber : LAKIP BKD Provinsi Gorontalo Tahun 2019

Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Gorontalo nomor 8 Tahun 2017 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Gorontalo Tahun 2017 - 2022, perencanaan pembangunan di Provinsi Gorontalo diselenggarakan dalam rangka mendukung misi kelima yaitu “mewujudkan birokrasi yang bersih dan responsive terhadap pemenuhan hak dasar rakyat melalui reformasi birokrasi“ dengan sasaran “meningkatkan kapasitas dan disiplin pegawai agar terwujud aparatur yang bersih dan berwibawa” dengan indikator yang sesuai dengan kewenangan BKD adalah (1) jumlah kasus

kepegawaian; (2) jumlah PNS yang mendapat hukuman disiplin; dan (3) Jumlah pejabat struktural yang dinilai kompetensinya. Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Hasil pengukuran capaian kinerja sasaran yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan tujuan dan sasaran BKD Provinsi Gorontalo adalah sebagaimana tabel 1.3. berikut :

Tabel 1.3. Capaian Kinerja BKD Tahun 2019 Provinsi Gorontalo

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	% Capaian	Kriteria
1	Meningkatnya kualitas Pengembangan ASN	Presentase pegawai yang kompeten	80%	80%	100%	Sangat tinggi
2	Meningkatnya kualitas layanan kesejahteraan dan pembinaan ASN	Rasio peningkatan layanan kesejahteraan	80%	100%	125%	Sangat tinggi
		Presentase pegawai yang mendapatkan reward dan punishment	10%	0	0	Sangat rendah
3	Meningkatnya sistem pelayanan melalui pemanfaatan teknologi informasi kepegawaian	Presentase teknologi informasi kepegawaian yang terintegritas	100%	100 %	100 %	Sangat tinggi
4	Menurunnya jumlah pengaduan	Presentase pengaduan yang ditindak lanjuti	100%	100 %	100 %	Sangat tinggi

Sumber : LAKIP BKD Provinsi Gorontalo Tahun 2019

Dari tabel 1.3. diatas terdapat 4 (empat) sasaran strategis dengan 4 (empat) indikator kinerja. Pada tahun 2019, 3 indikator kinerja terealisasi mencapai target yang ditetapkan yaitu telah mencapai diatas 100 % bahkan 1 (satu) indikator mencapai lebih dari 100 %. Namun terdapat 1 (satu) indikator dengan capaian sangat buruk yaitu dibawah 0 yaitu indikator persentase PNS yang mendapatkan hukuman punishment (hukuman disiplin). Reward dan punishment yang dimaksudkan sehubungan dalam indikator ini bahwa hukuman disiplin berkurang karena kesadaran sepenuhnya dari pegawai, tetapi hanya karena adanya tekanan dari aturan instansi dalam hal ini adalah Badan Kepegawaian Provinsi Gorontalo. Hal inilah yang menyebabkan pimpinan belum memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai manapun sehubungan dengan tingkat kedisiplinan.

Untuk menciptakan kinerja pegawai yang efektif dan efisien tidaklah mudah. Instansi perlu mendorong motivasi dan disiplin kerja yang tinggi bagi pegawai. Oleh karena itu, organisasi dapat mendorong pegawai agar memiliki motivasi dan kedisiplinan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo dapat mendorong motivasi dan disiplin kerja agar pegawai senantiasa menjalankan tugasnya dengan baik dengan memberikan *reward* kepada pegawai yang memenuhi target atau melampaui target yang telah ditetapkan.

Terkait dengan uraian yang dikemukakan, dapat dikatakan bahwa masalah ketercapaian kinerja organisasi sangat ditentukan oleh motivasi dan disiplin kerja pegawai. Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk meneliti tentang:

“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan penelitian sebagai berikut.

1. Capaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo masih perlu dimaksimalkan
2. Terbatasnya sumber daya manusia terutama yang berkecimpung sebagai pengelola dan pengembangan serta pembinaan Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan pemerintah Provinsi Gorontalo.
3. Anggaran yang belum cukup untuk mendukung pelaksanaan pelayanan di bidang kepegawaian.
4. Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak merata antara satu dengan pegawai lainnya.
5. Disiplin kerja yang tidak merata antara satu dengan pegawai lainnya

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah maka peneliti membatasi pada tiga masalah pokok penelitian yakni 1). Motivasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), 2). Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dan 3). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi dan pembatasan masalah maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut.

1. Berapa persen pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo?
2. Berapa persen pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.
3. Pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Gorontalo.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini terdiri dari:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk pengembangan konsep atau ilmu pengetahuan tentang 1). Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), 2). Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dan 3). Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

2. Manfaat praktis

1) Bagi penulis

Manfaat praktis yang diharapkan adalah bahwa seluruh tahapan penelitian yang diperoleh dapat memperluas wawasan dan sekaligus memperoleh pengetahuan empirik mengenai penerapan fungsi ilmu administrasi yang diperoleh selama mengikuti kegiatan perkuliahan.

2) Pihak berwenang

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat diterima sebagai kontribusi untuk meningkatkan kinerja aparat melalui peningkatan pelayanan serta lebih profesionalitas dalam bekerja.