

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Tuntutan dari kemajuan suatu zaman yaitu kemampuan sumber daya manusia yang kompetitif, pada masa seperti sekarang ini dimana semakin hilangnya batasan–batasan dalam persaingan baik dalam dunia usaha, pendidikan, pekerjaan maupun kebudayaan menuntut setiap individu untuk mempunyai daya saing yang kompetitif agar dapat bertahan dalam persaingan dunia usaha, pendidikan, pekerjaan maupun kebudayaan tersebut.

Suatu organisasi akan mempunyai kemampuan bersaing jika sumber daya manusia yang ada pada perusahaan atau organisasi tersebut memiliki kemampuan yang unggul diatas rata–rata atau kemampuan tenaga kerja tersebut lebih tinggi dari kemampuan standard yang di tetapkan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan kunci dari kesuksesan organisasi tersebut, karena sumber daya manusia-lah yang menjadi kendali dari pada seluruh sumber daya yang ada pada organisasi.

Perencanaan dan pengendalian pegawai akan semakin sulit dengan berkembangnya suatu organisasi. Maka sangatlah dibutuhkan manajemen sumber daya manusia yang mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, baik dalam hal administrasi, pembagian tugas maupun pada kegiatan manajemen sumber daya manusia lainnya. Kinerja pegawai

merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu. Usaha untuk mencapai suatu tujuan perusahaan, diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Pegawai negeri sipil (PNS) merupakan unsur utama dari sumber daya manusia aparatur negara, mempunyai peranan yang beragam dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan. Sosok pegawai negeri sipil yang mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai negeri yang memiliki kinerja yang baik dimana dihasilkan dari sikap dan perilakunya yang penuh dengan kesetiaan dan ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, professional, sadarakan tanggung jawabnya sebagai pelayanan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa dan siap menghadapi tantangan masa depan setiap akan adanya berbagai perubahan-perubahan dalam menghadapi era globalisasi.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung merupakan lembaga teknis dilingkungan Pemerintahan Daerah Tingkat II Kota Bandung. Sebagai lembaga teknis pemerintah Bappeda dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dalam pelaksanaan perencanaan pembangunan daerah karena tugas dan fungsi dari BAPPEDA Kota Bandung adalah melaksanakan sebagai urusan pemerintah lingkup manajemen kepegawaian, sehingga kinerja pegawai BAPPEDA secara umum menjadi sorotan dan panutan untuk badan-badan pemerintah Kota Bandung lainnya.

Kurangnya motivasi kerja pada pegawai oleh pimpinan perusahaan akan menghambat kinerja pegawai dan juga membuat suasana kerja tidak kondusif. Motivasi dapat mendorong pegawai dengan tekun, serta disiplin dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.

Setiap pegawai belum tentu bersedia mengerahkan kemampuan yang dimilikinya secara optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong dari pihak luar. Motivasi kerja dalam suatu organisasi dapat dikembangkan melalui komunikasi yang intensif antara pegawai dengan pimpinan maupun antar sesama pegawai dapat mendukung suatu tujuan motivasi yang memotivasi kerja pegawai yang perlu dibangkitkan agar pegawai dapat melaksanakan kinerja yang terbaik.

Teori motivasi kerja juga diindikasikan menjadi salah satu faktor kurang optimalnya kinerja karyawan. Berikut data yang didapat dari studi pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner bahwa masalah motivasi kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah lebih terlihat lebih dominan dibandingkan dengan variabel lainnya.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Kuesioner Prasurvei Motivasi Kerja**

No.	Indikator	STS Skor=1		TS Skor=2		KS Skor=3		S Skor=4		SS Skor=5		Total Skor	Rata- rata Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
		1.	Sarana dan Prasarana	0	0	0	0	2	6	9	36		
2.	Pemberian kesempatan beristirahat	0	0	0	0	1	3	9	36	5	25	64	4,2
3.	Perlakuan atasan kepada bawahan	0	0	0	0	2	6	10	40	3	15	61	4

4.	Pemberian Jaminan Kesehatan	0	0	0	0	1	3	10	40	4	20	63	4,2
5.	Keamana kerja	0	0	0	0	1	3	6	24	8	40	67	4,4
6.	Penyesuaian diri di lingkungan kerja	0	0	0	0	2	6	8	32	5	25	63	4,2
7.	Kerja berkelompok	0	0	0	0	2	6	7	28	6	30	64	4,2
8.	Pemberian penghargaan	0	0	0	0	2	6	5	20	8	40	66	4,4
9.	Pemberian perhatian	0	0	0	0	0	0	9	36	11	30	66	4,4
10.	Penyampaian ide yang diterima	0	0	0	0	1	3	9	36	5	15	54	3,6
11.	Pemberian kesempatan untuk mengembangkan kemampuan pegawai	0	0	0	0	0	0	13	52	2	10	62	4,1
12.	Kepuasan dengan prestasi kerja saat ini	0	0	0	0	0	0	9	36	6	30	66	4,4
13.	Penyelesaian pekerja dengan baik	0	0	0	0	0	0	12	48	3	15	63	4,2
Jumlah		0		0		15		13 2		52		821	
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 15 orang Jumlah Indikator: 13													
Rata-rata Skor : Total Skor / Jumlah Responden													

Sumber : Hasil penelitian pendahuluan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil kuesioner prasurvei mengenai variabel motivasi kerja. Sebuah indikator dikatakan bermasalah apabila jawaban responden pada skor 1,2 atau 3. Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat masalah kinerja pada indikator ketelitian memiliki rata-rata skor yang masih rendah yaitu 3,6 karena sebagian besar responden kurang setuju (skor 3). Berdasarkan indikator sarana dan prasarana, pemberian penghargaan memiliki rata-rata skor yang belum optimal yaitu dengan rata-rata skor 4 dan belum

memenuhi standar ideal dengan skor 4 dan 5. Masalah motivasi ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Bappeda Kota Bandung menyatakan bahwa masih terdapat pegawai yang bekerja penyampaian ide yang diterima masih kurang. Masalah lain yang terjadi kurangnya perlakuan atasan kepada bawahan.

Pentingnya kinerja pegawai yang ada di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung yang mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam menyelenggarakan Pemerintah Kota Bandung di bidang perencanaan pembangunan, dan berperan 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. Salah satu tugasnya menyelenggarakan Musrenbang Jangka Panjang Daerah oleh karena itu sangat berpengaruh terhadap tujuan instansi, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat terutama dalam proses perencanaan pembangunan agar tercapainya suatu target yang diharapkan.

Kinerja pegawai di Badan Pembangunan Daerah (Bappeda) Di Kota Bandung menjadi suatu hal yang sangat penting karena kinerja pegawai akan menentukan keberhasilan suatu organisasi apalagi bagi organisasi publik seperti halnya Bappeda kota Bandung. Pegawai Bappeda Kota Bandung dituntut untuk selalu memiliki kinerja yang baik karena tugas dan fungsi Bappeda kota Bandung adalah melaksanakan sebagai urusan pemerintah lingkup manajemen

kepegawaian, sehingga kinerja pegawai Bappeda secara umum menjadi sorotan dan panutan untuk badan-badan pemerintah lainnya.

Alat ukur untuk mengetahui kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung tentunya dapat dilihat juga melalui tingkat absensi pegawai. Penggunaan absensi dianggap penting karena dengan bentuk kehadiran seorang pegawai akan dinilai dengan baik dan merupakan data yang dapat mengukur kinerja pegawai serta tingkat tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing. Berikut ini merupakan absensi keseluruhan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung adalah 90 orang.

**Tabel 1.2**

**Rekapitulasi Absensi Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung Tahun 2014**

Bulan	Keterangan				Jumlah pegawai	Presentase ketidakhadiran pegawai (%)
	Sakit	Izin	Alpa	Cuti Tahunan		
Januari	-	-	-	6	6	6,66
Februari	3	-	-	5	8	8,88
Maret	2	3	-	4	9	10
April	5	2	-	3	10	11,11
Mei	8	2	-	2	12	13,33
Juni	3	4	-	7	14	15,55

Sumber: Data diolah untuk penelitian

Tingkat Absensi dihitung dengan Rumus, sebagai berikut :

$$\text{Tingkat Absensi} = \frac{\text{Jumlah hari kerja yang hilang}}{\text{Jumlah hari kerja X Jumlah karyawan}} \times 100\%$$

Jumlah hari kerja X Jumlah karyawan

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat dalam data absensi pegawai terdapat permasalahan yang serius, absensi pegawai cenderung mengalami

peningkatan setiap bulannya, dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Juni ini menunjukkan terdapat masalah pada kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Bandung .

Tidak hanya terlihat dari data absensi yang menjadi penyebab penurunan kinerja. Berdasarkan studi pendahuluan dengan menyebarkan kuesioner pada 15 orang dari seluruh populasi yang ada sub kepegawaian Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Berikut Tabel kinerja pegawai hasil kuesioner pendahuluan Bappeda.

**Tabel 1.3**  
**Kinerja Pegawai Hasil Kuesioner Prasurvei**

No	Indikator	STS SKOR=1		TS Skor=2		KS Skor=3		S Skor=4		SS Skor=5		Total Skor	Rata-rata Skor
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1.	Loyalitas	0	0	0	0	2	6	10	40	3	15	61	4
2.	Jujur	0	0	0	0	2	6	12	48	1	5	59	3,9
3.	Disiplin dalam bekerja	0	0	2	4	5	1	5	20	3	15	59	3,9
4.	Gagasan atau Ide-ide	0	0	0	0	3	9	11	44	1	5	58	3,8
5.	Kerjasama dengan rekan kerja	1	1	1	2	3	9	8	32	2	10	54	3,6
6.	Sikap dan perilaku	0	0	0	0	1	3	13	62	3	15	70	4,6
7.	Pemanfaatan waktu	0	0	0	0	2	6	10	40	3	15	61	4
8.	Hasil pekerjaan	0	0	0	0	1	3	9	36	5	25	64	4,2
9.	Standar kerja	0	0	0	0	1	3	8	32	6	30	65	4,3
	Jumlah	1		3		2		86		2		551	

F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden: 15 orang Jumlah Indikator: 9
Rata-rata Skor : Total Skor / Jumlah Responden

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil kuesioner prasurvei mengenai variabel kinerja pegawai. Sebuah indikator dikatakan bermasalah apabila jawaban responden pada skor 1,2 atau 3. Berdasarkan Tabel 1.3 dapat dilihat masalah kinerja pada indikator ketelitian memiliki rata-rata skor yang masih rendah yaitu 3,6 karena sebagian besar responden kurang setuju (skor 3). Berdasarkan indikator gagasan dan ide memiliki rata-rata skor yang belum optimal yaitu dengan rata-rata skor 3,8 dan belum memenuhi standar ideal dengan skor 4 dan 5. Masalah kinerja ini juga diperkuat dengan informasi yang didapat dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian Umum dan Kepegawaian Bappeda Kota Bandung menyatakan bahwa masih terdapat pegawai yang bekerja sama dengan rekan kerja yang masih rendah. Masalah lain yang terjadi kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan yang kurang baik. Selain itu pegawai masih kurang dalam mengembangkan gagasan atau ide-ide dalam mengerjakan tugasnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, yaitu menurunnya kinerja pegawai dan motivasi pegawai yang rendah, maka peneliti tertarik untuk melakukan penilaian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung”**.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas diindikasikan terdapat masalah dalam kinerja pegawai di Bappeda. Masalah yang terjadi diduga akibat dari adanya indikator motivasi kerja rendah. Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat diidentifikasi permasalahan yang muncul antara lain:

### 1. Kinerja Pegawai

- a) Bekerja sama dengan rekan kerja masih rendah.
- b) Kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan masih rendah.
- c) Kurang dalam mengembangkan gagasan atau ide-ide dalam mengerjakan tugasnya.

### 2. Motivasi Kerja

- a) Kurang menyampaikan ide yang diterima
- b) Perlakuan atasan kepada bawahan masih kurang.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
2. Bagaimana kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menggambarkan hal-hal sebagai berikut:

1. Mengetahui motivasi kerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
2. Mengetahui kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.
3. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung baik secara parsial maupun simultan.

#### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diajukan guna menjelaskan mengenai manfaat dan kontribusi yang dapat diberikan peneliti baik kegunaan teoritis maupun praktis.

##### **1.5.1 Kegunaan Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan

ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai motivasi dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

### **1.5.2 Kegunaan Praktis**

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia, terutama memberikan gambaran yang berkaitan dengan motivasi kerja pengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung.