

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan komponen penting dari suatu organisasi yang bergerak dan melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Sedangkan keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas orang-orang yang berada di dalamnya, sehingga kinerja pegawai merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh pimpinan dalam organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kinerja pegawai, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat.

Pimpinan harus memacu motivasi pegawai dalam memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginan pegawai dalam melaksanakan penyelenggaraan pemerintah. Sedangkan keinginan manusia bersumber pada kebutuhan masing-masing yang meletakkan titik berat yang berlainan mengenai kebutuhan dan keinginannya. Apabila kebutuhan dan keinginan tersebut tidak dapat dicapai, manusia akan berusaha mencapainya dengan bekerja semaksimal mungkin untuk memenuhinya. Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, disokong, dikuatkan dan diarahkan.

BAPPELITBANGDA merupakan Lembaga Teknis Daerah sebagai unsur penunjang Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Bandung yang memiliki tugas memimpin, merumuskan, mengatur, membina, mengendalikan,

mengkoordinasikan dan mempertanggungjawabkan kebijakan teknis penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang perencanaan pembangunan dan statistik.

BAPPELITBANGDA bertujuan untuk merencanakan atau menetapkan arah Pembangunan Daerah yang memenuhi aspirasi rakyat dengan tetap berpijak diatas dasar arah Pembangunan Nasional sebagaimana terkandung dalam garis-garis Besar Haluan Negara. Dengan adanya Badan Perencanaan Pembangunan ini diharapkan agar pembangunan khususnya di Kabupaten Bandung ini dan umumnya di Negara Indonesia dapat di nikmati oleh masyarakat dan berdayaguna. Maka hubungan motivasi pegawai BAPPELITBANGDA dimaksud untuk mendorong atau memenuhi kebutuhan pegawainya dengan harapan agar pegawai mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya, selain itu juga agar tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan target yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Motivasi merupakan hasrat dorongan kuat yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan pada setiap instansi atau lembaga, pimpinan hendaknya mampu memotivasi dan mengkoordinasikan perilaku tugas-tugas pegawai agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan organisasi. Pemberian motivasi sebagai usaha yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya untuk memberikan dukungan agar pekerjaan dapat mencapai sasaran yang diharapkan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditentukan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan bagaimana individu termotivasi menurut Maslow dalam Rivai (2004:456) bahwa setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada

tingkatan yang paling tinggi. Manusia termotivasi karena kebutuhan yang tidak terpenuhi berdasarkan urutan kadar kepentingannya dari urutan yang paling rendah hingga ke urutan yang lebih tinggi. Pemberian motivasi sebagai usaha yang dilakukan pimpinan kepada bawahannya untuk memberikan dukungan agar pekerjaan dapat mencapai sasaran yang diharapkan sesuai dengan rencana dan kebijakan yang telah ditentukan. Adanya pemberian motivasi yang dilakukan pimpinan secara optimal diharapkan memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pegawai di BAPPELITBANGDA Kabupaten Bandung dituntut untuk selalu memiliki semangat kerja yang tinggi, semangat inilah yang harus dimiliki oleh seluruh pegawai baik itu pimpinan ataupun pegawainya. Dalam hal ini pimpinan perlu memotivasi pegawainya agar memiliki kinerja yang tinggi karena dalam mewujudkan tujuan instansi terkait diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi tinggi pula sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepala BAPPELITBANGDA selaku pimpinan di instansi terkait merupakan motivator bagi pegawainya guna penggerak dalam berbagai kegiatan yang ada di instansi terkait. Apabila pegawai di instansi terkait dibimbing, diarahkan ataupun dikembangkan secara tepat akan menjadi hal utama guna mencapai tujuan instansi terkait. Namun dalam pelaksanaannya kinerja pegawai di BAPPELITBANGDA Kabupaten Bandung belum berjalan secara optimal. Hal ini berkaitan dengan rendahnya kinerja pegawai di instansi terkait, sehingga dalam pelaksanaannya mengalami berbagai hambatan yang mempengaruhi hasil kerja instansi karena pencapaian kinerja pegawai tidak sesuai target dan sasaran.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan di BAPPELITBANGDA memperlihatkan Kinerja Pegawainya yang masih rendah, hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang diselesaikan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan, misalnya : adanya keterlambatan dalam pengadaan alat-alat pemadam kebakaran yang dilakukan oleh pegawai di Bagian Umum dan Kepegawaian, dimana ketentuan dalam SOP selesai dalam 1 hari akan tetapi ada keterlambatan selama 2 hari.
2. Adanya kesenjangan antara pegawai, seperti yang dikatakan oleh pejabat di instansi terkait, yaitu : pegawai yang berpendidikan tinggi dengan pegawai yang berpendidikan rendah. Hal tersebut menyebabkan pegawai yang berpendidikan rendah takut untuk mengikuti rapat rutin yang sudah diagendakan oleh instansi.

Maka dalam hal ini, permasalahan yang peneliti temukan di instansi tersebut diduga belum memenuhi indikator-indikator dari Motivasi menurut Abraham Maslow, yaitu: Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Pengakuan dan Kebutuhan Aktualisasi Diri.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang di uraikan maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

Adakah Hubungan Motivasi dengan Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Bandung?

1.3 Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini dapat memfokuskan masalah terlebih dahulu supaya tidak terjadi perluasan yang nantinya tidak sesuai dengan tujuan penelitian ini. Maka peneliti memfokuskan untuk meneliti Hubungan Motivasi dengan Peningkatan Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BAPPELITBANGDA) Kabupaten Bandung.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh informasi dan data yang berkaitan dengan masalah yang akan dibahas, yaitu:

1. Untuk mengetahui adakah hubungan Motivasi dengan Peningkatan Kinerja Pegawai di BAPPELITBANGDA Kabupaten Bandung.

1.5 Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti berharap bahwa hasil dapat bermanfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Kegunaan Praktisi:

1) Bagi peneliti

Melalui penelitian ini diharapkan memperoleh pengetahuan dan wawasan yang dapat dijadikan pengalaman dan pengembangan ilmu khususnya dalam peningkatan kinerja sumber daya manusia untuk mencapai suatu tujuan organisasi.

2) Bagi instansi

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan tolak ukur instansi dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di masa yang akan datang.

3) Pihak lain

Diharapkan dapat menjadi referensi informasi penelitian khususnya mengenai Motivasi dan Kinerja Pegawai.

2. Kegunaan Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan ilmu Administrasi Publik.