

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi ini, perusahaan menyadari akan pentingnya sumber daya manusia. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, terutama sumber daya manusia yang di gunakan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Orang (manusia) merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi, mereka membuat tujuan, inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang harus dipelihara dan dikembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan perusahaan itu sendiri. Saat ini sumber daya manusia tidak lagi dianggap sebagai mesin yang bisa menghasilkan sesuatu tetapi sudah menjadi faktor utama dalam memperoleh keberhasilan. Karena bagaimanapun juga sumber daya manusia sebagai pelaku yang membuat perencanaan perusahaan dan menjalankan kegiatan-kegiatan perusahaan maka keberadaannya harus sangat diperhatikan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka tujuan dan aktivitas perusahaan tidak akan berjalan.

Menurut Edwin B Flippo (2001:15) menyatakan bahwa :

“Sumber Daya Manusia (SDM) adalah perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan individual maupun organisasi”.

Suatu perusahaan tidak akan berkembang tanpa di dukung oleh prestasi kerja yang baik dari karyawan. Dengan cara mengembangkan dan menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara baik dan dapat memenuhi apa yang dibutuhkan para karyawan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan oleh perusahaan, maka seluruh karyawan akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan timbal balik yang positif bagi pencapaian tujuan perusahaan yaitu berupa prestasi kerja.

Prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan menurunkan tingkat keluar masuk karyawan. Sebaliknya prestasi kerja yang rendah dapat menurunkan tingkat kualitas dan produktivitas kerja serta meningkatkan keluar masuk karyawan yang pada akhirnya berdampak pada penurunan pendapatan perusahaan. Prestasi kerja pegawai yang baik adalah suatu hal yang diinginkan setiap perusahaan, karena dengan prestasi kerja yang baik, perusahaan akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Bagi karyawan, prestasi kerja yang meningkat dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti meningkatnya hasil pendapatan (gaji), memperluas kesempatan untuk dipromosikan serta semakin ahli dan terampil dalam bidang pekerjaannya. Sebaliknya, prestasi kerja yang menurun menunjukkan bahwa mereka tidak kompeten dalam pekerjaannya serta kecilnya kesempatan untuk dapat menempati jenjang pekerjaan yang lebih tinggi.

Marihot Tua Efendi(2002:105), mengemukakan bahwa :

“Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai/perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Prestasi kerja tidak hanya di lihat dari hasil kerja yang dicapai, tetapi dengan melihat dari hasil perkembangan saat ini dengan sebelumnya.”

Salah satu hal yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pendorong yang berasal dari dalam diri seseorang, yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya dan selanjutnya akan membawa akibat pada cara bertindak seseorang. Pada dasarnya setiap manusia membutuhkan sesuatu walaupun prioritasnya berbeda-beda. Keinginan manusia meliputi hasrat manusia yang sifatnya khusus, memiliki hubungan dengan sesuatu lingkup tertentu, baik lingkup ruang maupun waktu. Dengan demikian, kebutuhan dan keinginan manusia akan mempengaruhi perilaku seseorang.

Untuk itu, salah satu faktor yang diperhatikan oleh organisasi dari sumber daya manusia ini adalah motivasi kerja karyawan. Oleh karena itu, motivasi kerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berupaya untuk mengatur perilaku karyawan yang sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh perusahaan, karena tanpa motivasi akan sulit bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan suatu tenaga atau factor yang terdapat dalam diri seseorang yang menimbulkan, menggerakkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya. Motivasi pada dasarnya merupakan kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan dan memberikan kekuatan yang mengarah pada pencapaian tujuan. Motivasi tidak akan terjadi jika tidak dirasakan rangsangan terhadap hal semacam itu diatas yang akan menumbuhkan motivasi dan motivasi yang tumbuh dapat menjadikan motor atau dorongan untuk mencapai tujuan(Irwanto,1996).

Seiring dengan berkembangnya lembaga-lembaga pemerintah daerah dan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang pemerintah daerah, salah satunya adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung yang merupakan lembaga teknis di lingkungan pemerintah Kota Bandung, yang bertugas mengurus perencanaan pembangunan daerah dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dimana memiliki karyawan yang begitu antusias terhadap perusahaannya dan harus memiliki motivasi yang tinggi sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik secara optimal. Maka oleh sebab itu motivasi kerja karyawan di BAPPEDA harus terus ditingkatkan, guna memberikan prestasi kerja yang baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun saat ini kondisinya perusahaan mengalami penurunan prestasi kerja dan belum dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang maksimal. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap menurunnya prestasi kerja karyawan adalah pemberian motivasi kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Kantor BAPPEDA dapat dikatakan prestasi kerja pegawai belum maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya sebagian pegawai yang masih bermalas-malasan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya, banyaknya pekerjaan yang menumpuk yang belum dapat diselesaikan oleh pegawai tepat pada waktunya, serta kurangnya para manajer dan pengawas dalam melakukan diskusi untuk mencari tahu gangguan perilaku kerja karyawan. Begitu halnya dengan lingkungan kerja di BAPPEDA kurang kondusif untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang menjadi beban tugasnya karena kurangnya dukungan fasilitas

yang kurang memadai sehingga kurang optimal dalam menjalankan tugasnya. Indikasi dari penilaian ini adalah dengan adanya penurunan pencapaian sasaran tugas yang telah ditetapkan, seperti kurang memahami sepenuhnya apa yang harus dikerjakan, apakah sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan.

Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung menyadari bahwa diperlukan sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang kuat untuk dapat memenuhi tujuan perusahaan. Sebagai suatu organisasi yang memiliki sifat dan perilaku seperti halnya manusia, yakni bersahabat, inovatif, tumbuh serta berkembang dan lain sebagainya. Karena karyawan merupakan salah satu unsur terpenting, maka hal-hal yang berhubungan dengan pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia secara tepat dan sesuai harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh dari setiap individu yang berkepentingan untuk keberhasilan kantor BAPPEDA Kota Bandung sesuai dengan yang telah direncanakan. Namun demikian sebelum dilakukan motivasi perlu dilakukan pengkajian yang cermat terlebih dahulu, agar motivasi yang akan diberikan lebih efektif dan mengarah kepada pemecahan masalah. Hal ini menjadi peran yang sangat penting bagi seorang pemimpin untuk memotivasi dan memonitoring para karyawannya untuk keberhasilan tujuan perusahaan, serta pihak manajemen perlu segera mengantisipasi dengan menyelidiki faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis mengadakan suatu penelitian secara lebih mendalam tentang motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap prestasi kerja pegawai dengan judul “ **Pengaruh Motivasi**

Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Bandung”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian di atas, maka akan diteliti masalah motivasi kerja dan prestasi kerja pegawai. Dengan demikian dapat didefinisikan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kota Bandung ?
2. Bagaimana prestasi kerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kota Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kota Bandung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penulis mengadakan penelitian ini dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang relevan dengan masalah yang diidentifikasi, kemudian dianalisis dan ditarik kesimpulan.

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja di Kantor BAPPEDA Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor BAPPEDA Kota Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoretik

Dalam kegunaan teoretik ini diharapkan berguna bagi :

1. Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai serta sebagai bahan pembandingan antara teori yang didapat dalam bangku kuliah dalam pelaksanaan dilapangan .

2. Pembaca Umum

Hasil penelitian semoga dapat menjadi tambahan informasi serta gambaran bagi penulis lain yang berkaitan dengan pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dalam kegunaan praktis ini diharapkan berguna bagi :

1. Perusahaan atau Instansi

Diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam menjalankan Motivasi Kerja sehingga dapat meningkatkan semangat dan prestasi kerja pegawai. Selain itu akan dapat membantu perusahaan meningkatkan dan mempertahankan para pegawai yang memiliki produktivitas yang tinggi .

2. Pihak terkait dan Pihak lain

Baik secara langsung maupun tidak langsung diharapkan dapat mengembangkan dan menambah wawasan serta masukan informasi mengenai pengaruh Motivasi Kerja dalam meningkatkan Prestasi Kerja pegawai.

1.5 Metode Penelitian

Dalam mengumpulkan data sebagai bahan pembahasan, penulis menggunakan metode deskriptif dan verifikatif.

1. Metode deskriptif, yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu system pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang, dengan tujuan membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, factual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Nazir 2003:54).
2. Metode verifikatif yaitu, metode untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antara variable x (motivasi kerja) dan y (prestasi kerja) dan uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh variable x (motivasi kerja) dan y (prestasi kerja).

1.6 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.6.1 Motivasi Kerja

Meskipun motivasi kerja bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, akan tetapi diyakini bahwa

motivasi merupakan strategi dan faktor penentu dalam menimbulkan prestasi kerja karyawan yang tentu saja akan mempengaruhi kepada meningkatnya produktivitas kerja mereka dan diharapkan dengan adanya penerapan motivasi dapat mencapai hasil yang optimal.

Menurut **Drs. H. Malayu S.P. Hasibuan (2008:219)** mengemukakan bahwa :

“Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan”

Menurut pendapat **Mc Clelland** yang dikutip oleh Hasibuan (2007:162) “motivasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuan serta energy yang di miliknya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal”.

Teori Hirarki **David McClelland (Robbins, 2001 : 173)** memfokuskan pada tiga kebutuhan. Kebutuhan tersebut adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi (Need for Achievement n-ACH)
2. Kebutuhan akan kekuasaan (Need for Power n-pow)
3. Kebutuhan akan afiliasi (Need for Affiliation n-aff)

Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Mc Clelland mengemukakan bahwa kebutuhan manusia adalah sebagai berikut :\

1. Kebutuhan akan prestasi (*need for achievement = n Ach*)

Merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri inividu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

n-ACH adalah motivasi untuk berprestasi , karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (*need for power = n Pow*)

Merupakan kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan

kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. n-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

3. Kebutuhan akan Afiliasi (need for affiliation = n Aff)

Merupakan hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain.

Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Dalam teorinya McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia.

1.6.2 Prestasi Kerja

Dalam mengelola suatu organisasi diperlukan manajemen yang baik, hal tersebut sangat penting dalam usaha menggerakkan orang – orang dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prestasi kerja merupakan

suatu yang diharapkan oleh perusahaan dari pegawainya dalam rangka melancarkan dan mengembangkan setiap aktivitas perusahaan, sehingga tujuan perusahaan tercapai . Namun sayangnya, meskipun hal ini sudah sangat umum namun tidak jarang pengusaha maupun karyawan masih belum memahami arti prestasi dengan sungguh-sungguh, padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif. Sehingga perusahaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Menurut **Mangkunegara (2000:67)** mengemukakan bahwa :

“ Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut **Hasibuan (1990)** mengemukakan bahwa :

“Definisi prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu.”

Dari pengertian prestasi kerja di atas dapat dikatakan bahwa prestasi kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam mencapai hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Edwin B. Flippo mengatakan bahwa prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

1. Kualitas Kerja, menunjukkan hasil kerja yang dicapai berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan, ketelitian dan kepribadian dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, menunjukkan hasil kerja yang dicapai dari hasil – hasil tugas rutinitas berkaitan dengan pemberian tugas – tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
3. Ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan mengikuti perintah, keselamatan dalam bekerja, pemberian waktu lembur dan daftar keterlambatan hadir di tempat kerja.
4. Sikap : merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.6.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

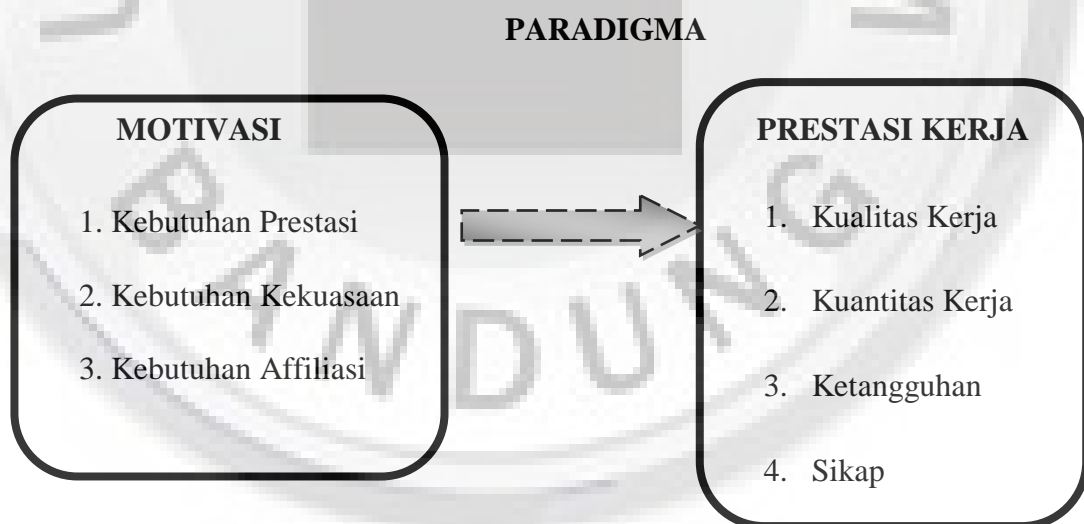
Faktor tenaga kerja tidak dapat diabaikan, bahkan merupakan salah satu kunci, sebab kesalahan dan kekeliruan yang terjadi dapat menyebabkan hambatan-hambatan yang serius, bahkan dapat menyebabkan kegagalan total. Motivasi merupakan daya pendorong yang menyebabkan karyawan dapat bekerja dengan giat, karena dengan motivasi akan menentukan prestasi seseorang.

Motivasi yang diberikan atasan (pimpinan) kepada karyawannya haruslah tepat karena pemberian motivasi ini akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Motivasi mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja. “Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya

motivasi kerja seseorang karyawan ikut menentukan besar kecilnya prestasi kerja.” (As’ad, 1995:45)

Dari penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa pemberian motivasi terhadap pegawai itu tidak mudah, pimpinan perusahaan harus memperhatikan berbagai berbagai macam kebutuhan yang di perlukan oleh pegawainya untuk mendorong semangat kerja sehingga dapat menciptakan hasil prestasi kerja yang baik dan memuaskan . Sebab tercapainya prestasi kerja yang tinggi di dorong oleh motivasi yang tinggi juga.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas secara sederhana dapat di gambarkan hubungan antara kedua variabel tersebut dalam sebuah paradigma sebagai berikut :



Gambar 1.1 Paradigma Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

1.6.4 Hipotesis

Hipotesis dijadikan dasar berpijak bagi peneliti sebagai jawaban sementara yang akan dibuktikan kebenarannya, sebagaimana dikemukakan oleh Hipotesis menurut Suharsimi Arikunto (1998:67) adalah “Suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai bukti melalui data yang terkumpul”

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu hipotesis maka ditarik suatu hipotesis sesuai dengan objek penelitian bahwa “**Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja pegawai**”.