

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya**



**Gambar 1.1**  
**Logo Bappeda Kabupaten Tasikmalaya**  
*Sumber : Bappeda Kabupaten Tasikmalaya, 2018*

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tasikmalaya berdiri sejak tahun 1967 dengan sebutan Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Tasikmalaya (BAPPEMKA) sampai dengan tahun 1974, kemudian tahun 1974 BAPPEMKA ini mengalami perubahan nama dengan sebutan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) dengan Keputusan Presiden No. 15 tahun 1974 tentang pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA).

Dengan perkembangan zaman dan ketentuan pelayanan pada masyarakat serta dengan adanya otonomi daerah, pada tahun 1999 melalui UU No. 22 Tahun 1999 Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) berubah nama menjadi Badan Perencanaan Daerah (BAPEDA). Hal ini sesuai dengan Perda No. 5 Tahun 2001 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tasikmalaya dan Perda No. 8 tahun 2004 tentang Organisasi Badan dan Tata Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Berikut ini landasan hukum berdirinya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA):

- a. Keputusan Presiden Nomor 15 tahun 1974, tentang Pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA).
- b. Keputusan Pemerintah RI Nomor 27 tahun 1980, tentang pembentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA).
- c. Keputusan Mendagri Nomor 362 tahun 1997, tentang Pola Organisasi Pemerintah Daerah dan Wilayah.
- d. Keputusan Mendagri Nomor 185 tahun 1980, tentang Pedoman Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat I dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Tingkat II.
- e. Peraturan daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 1 tahun 1982, tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
- f. Peraturan daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 5 tahun 2001, tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Tasikmalaya.
- g. Peraturan daerah Kabupaten Tasikmalaya Nomor 16 tahun 2008 tentang Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Berikut ini Susunan Pimpinan yang menduduki Jabatan di Bappeda dari periode ke periode :

a.	Drs. H Oon Unawan	1967 s/d 1972	BAPPEMKA
b.	Drs. Otje Mulya Permana	1972 s/d 1974	BAPPEMKA
c.	Herniawan Wirasubrata	1974 s/d 1983	BAPPEDA
d.	H. Rustidjo, SH	1983 s/d 1987	BAPPEDA
e.	Drs. H. Oon Unawan	1987 s/d 1992	BAPPEDA
f.	Drs. H. Ajat Sudrajat	1992 s/d 1996	BAPPEDA
g.	Drs. H. Bubun Bunyamin	1996 s/d 1999	BAPPEDA
h.	Ir. H. Endang Suhendar, MS	1999 s/d 2002	BAPPEDA
i.	Drs. Eddy Herdiman	2002 s/d 2003	BAPPEDA
j.	Drs. H. Yadi Yuliadi, M.M	2003 s/d 2004	BAPPEDA
k.	H. Idi Supriadi Hidayat, SH, M.Si	2004 s/d 2006	BAPPEDA
l.	Drs. Asep Rasyid, MM	2006 s/d 2009	BAPPEDA

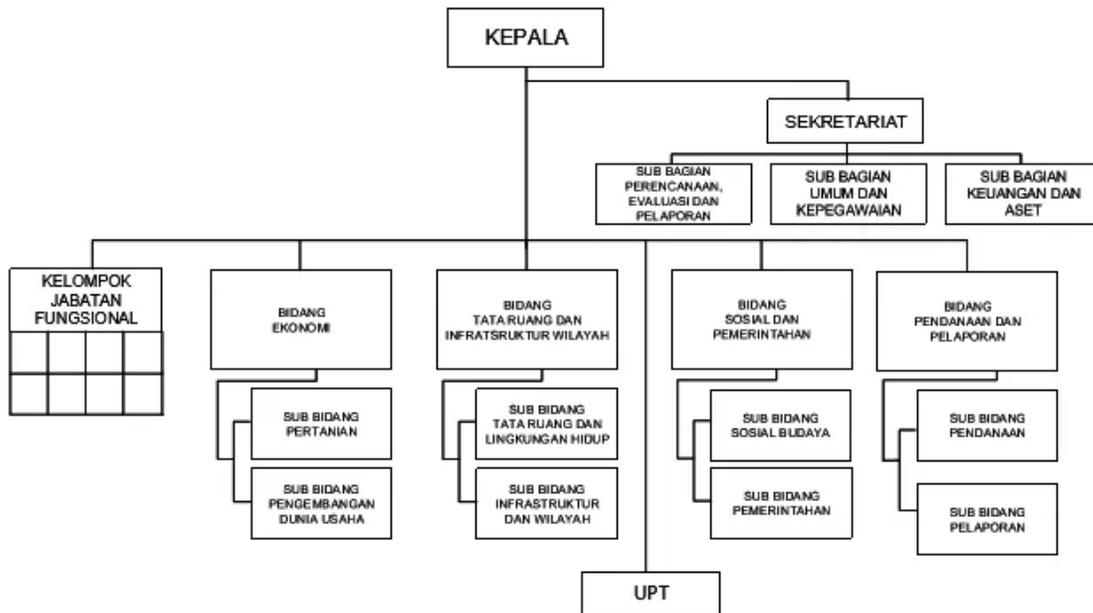
m. H. Iwan Saputra, SE., M.Si	2009 s/d 2013	BAPPEDA
n. Drh. Budi Utarma W., M.M	2013 s/d 2014	BAPPEDA
o. Drs. H. Yusep Yustisiwandana, M.M	2014 s/d 2007	BAPPEDA
p. Ir. H. Henry Nugroho, M.P	2017 s/d Sekarang	BAPPEDA

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) adalah sebagai unit penunjang Pemerintah Daerah. BAPPEDA dipimpin oleh seorang Kepala yang bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah. Dalam mempersiapkan rencana dan program pembangunan daerah, BAPPEDA senantiasa melakukan hubungan kerja koordinatif dengan Dinas, Badan dan Lembaga Daerah lainnya. Selain itu Bappeda juga melakukan hubungan kerja konsultatif dengan tingkat pusat dan provinsi. Sejarah singkat ini disusun berdasarkan fakta dan data serta hasil wawancara antara tokoh atau sesepuh alumni BAPPEDA Drs. H. Oon Unawan dengan Drs. Maman Herdiman, BSc., MM.

### **1.1.2 Struktur Organisasi Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya**

Struktur Organisasi Struktur organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), fungsi dan uraian tugas organisasi dinas dapat dilihat pada gambar 1.2 yang menggambarkan bagan susunan organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA).

**STRUKTUR ORGANISASI  
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH  
KABUPATEN TASIKMALAYA**



**Gambar 1.2**

**Struktur Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda)**

*Sumber* :Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA), 2018

BAPPEDA sebagai unsur perencana penyelenggaraan pemerintahan daerah dipimpin oleh seorang Kepala Badan. Susunan Organisasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Tasikmalaya, terdiri dari :

- a. Kepala Badan;
- b. Sekretariat, membawahi :
  - 1) Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan
  - 2) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian
  - 3) Sub Bagian Keuangan dan Aset.
- c. Bidang Tata Ruang dan Infrastruktur Wilayah, membawahi :
  - 1) Sub Bidang Tata Ruang dan Lingkungan Hidup
  - 2) Sub Bidang Infrastruktur Wilayah.

- d. Bidang Ekonomi, membawahi :
  - 1) Sub Bidang Pertanian
  - 2) Sub Bidang Pengembangan Dunia Usaha.
- e. Bidang Sosial dan Pemerintahan, membawahi :
  - 1) Sub Bidang Pemerintahan.
  - 2) Sub Bidang Sosial dan Budaya.
- f. Bidang Pendanaan dan Pelaporan, membawahi :
  - 1) Sub Bidang Pendanaan
  - 2) Sub Bidang Pelaporan.
- g. Unit Pelaksana Teknis (UPT);
- h. Kelompok Jabatan Fungsional.

### **1.1.3 Visi dan Misi Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya**

Visi :

“ KABUPATEN TASIKMALAYA YANG RELIGIUS/ISLAM,DINAMIS,DAN BERDAYA SAING BIDANG AGRIBISNIS BERBASIS PEDESAAN “

Misi :

- a) Mewujudkan masyarakat yang beriman,bertaqwa,berakhlaqlkarimah dan berkualitas.
- b) Mewujudkan perekonomian yang tangguh di bidang Agribisnis dan Pariwisata
- c) Mewujudkan Tata kelola Pemerintahan yang baik (*Good Governmance*)
- d) Meningkatkan ketersediaan dan kualitas infrastrukturwilayah berbasis tata ruangyang berkelanjutan.

Tujuan :

Meningkatkan taraf hidup masyarakat agar lebih sehat,cerdas,berkarakter dan sejahtera.

#### **1.1.4 Makna Logo BAPPEDA Kabupaten Tasikmalaya**

- a) Perisai berudut Lima putih.

Menunjukkan sifat gotong royong yang berintikan Pancasila, melambangkan kepribadian, adat istiadat, kepercayaan dan kebudayaan rakyat daerah, sejak dulu sekarang dan kemudian.

- b) Gunung Melukiskan Gunung Galunggung berwarna biru.

Melambangkan ciri tasikmalaya yang dikelilingi oleh pegunungan Galunggung dan aliran air sungai.

- c) Simbol Industri.

Melambangkan sebagian dari sumber penghidupan rakyat beserta kekayaan alam di daerah Kabupaten Tasikmalaya.

- d) Tiga Buah Sungai.

Melambangkan pemberi sumber kehidupan rakyat.

- e) Sawah berwarna hijau terdiri dari 17 petak.

Melambangkan kesuburan/kemakmuran rakyat yang di dapat dari kerajinan tangan.

- f) Sawah berwarna kuning.

Melambangkan sebagian penghidupan rakyat daerah Tasikmalaya dalam mengusir kaum pejahah.

- g) Pita Kuning Melambai bertuliskan “ Sukapura Ngadau Ngora “

Melambangkan kemaju yang abadi.

- h) Warna Putih Mengkilat.

Melambangkan tekad suci, warna hitam berarti kekal dan abadi, warna kuning melambangkan keadaan yang paling gemilang (keemasan), warna hijau melambangkan kehidupan yang tertinggi, adil dan subur makmur sedangkan warna biru berarti kesetiaan dan kejujuran.

## 1.2 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia, Sunyoto (2015:1).

Menurut Yusuf (2015:30) tujuan akhir yang ingin dicapai oleh manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah peningkatan efisiensi, peningkatan efektivitas, peningkatan produktivitas, rendahnya tingkat perpindahan pegawai, rendah nya tingkat absensi, tingginya kepuasan kerja karyawan, tingginya kualitas pelayanan, rendahnya keluhan dari pelanggan, serta meningkatnya bisnis perusahaan. Dengan kata lain, dari beberapa pengertian mengenai manajemen sumberdaya diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Keberadaan karyawan sebagai sumber daya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar didalam organisasi. Kemampuan dan potensi tenaga kerja penting untuk selalu dikembangkan karena kegiatan-kegiatan organisasi secara langsung digerakan oleh tenaga kerja atau karyawan. Potensi yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja harus mampu di gunakan juga dikembangkan oleh organisasi sebaik-baiknya, sehingga mampu memberikan dampak langsung bagi organisasi secara maksimal. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dari pencapaian target atau sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi sebelumnya oleh karyawan oleh karena itu dibutuhkan tenaga kerja atau sumber daya manusia yang handal dan berkualitas. Sedangkan menurut Wibowo (2016:70) kinerja sendiri adalah suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kemampuan dan potensi tenaga kerja yang di inginkan atau dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan.

Tujuan utama didirikan suatu negara adalah untuk memajukan kesejahteraan rakyat, melindungi kehidupan bangsa serta mampu mencukupi kepentingan masyarakat. Untuk mencapai tujuan tersebut negara membentuk suatu organisasi yaitu Pemerintah (government), yang terdiri dari pemerintah pusat dan pemerintah daerah yang diberi tugas dan wewenang

mewujudkan mengatur dan melayani segala sesuatu yang berhubungan dengan kepentingan masyarakat. Seperti yang disampaikan oleh Deddy (2015:11) mengemukakan Perilaku Organisasi atau masyarakat adalah suatu bidang studi yang mempelajari semua aspek yang berkaitan dengan tindakan manusia, baik aspek pengaruh anggota terhadap organisasi maupun pengaruh organisasi terhadap anggota .

Dalam rangka menghadapi era globalisasi saat ini dan dalam kondisi masyarakat sekarang,seringkali ditemukan beberapa masalah yang terjadi maupun dalam perkembangan pembangunan perencanaan yang sudah di buat menyebabkan banyak perusahaan atau organisasi mengalami kegagalan,baik yang disebabkan oleh ketidak mampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun yang disebabkan oleh kurang baiknya hasil kerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut, padahal harus diakui manusia adalah faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat sentral dalam organisasi maupun perusahaan,Adapun bentuk dan tujuannya,organisasi dibuat berdasarkan sebagai visi untuk kepentingan manusia,pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan menuntut setiap organisasi untuk menjalankan organisasi (Kalangi,2015:14).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Tasikmalaya merupakan instansi pemerintah yang turut berperan serta dalam perencanaan pembangunan kabupaten Tasikmalaya sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Tasikmalaya Nomor 6 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Bappeda adalah salah satu diantara Lembaga-lembaga teknis di lingkungan Kabupaten Tasikmalaya. Badan ini memiliki tugas pokok dan fungsi membantu menentukan kebijakan di bidang perencanaan. Kabupaten Tasikmalaya serta penilaian atas pelaksanaannya dan berkewajiban memadukan antara rencana nasional dan daerah (Peraturan Daerah (Perda) Kabupaten Tasikmalaya Nomor 6 Tahun 2001 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Tasikmalaya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Jatnika selaku Kepala Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya, kinerja pada akhir-akhir ini menjadi sorotan baik di kalangan pemerintah. Kinerja

seakan menjadi sosok yang bernilai dan telah dijadikan tujuan pokok pada organisasi pemerintah maupun badan usaha. Menurut Bernardin dan Rusel dalam Priansa (2016:270) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian dan keinginan yang dicapai. Sedangkan Faustino Cardoso Gomes dalam Mangkunegara (2014:9) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai “Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas”.

Fungsi dan peran Bappeda sebagai Lembaga teknis daerah yang bertanggung jawab terhadap perencanaan pembangunan sebagaimana diamanatkan dalam pasal 14, ayat (1), Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah, bahwa salah satu urutan wajib yang menjadi kewenangan Pemerintah Daerah adalah urusan perencanaan dan pengendalian pembangunan. Kewenangan perencanaan pengendalian tersebut kemudian dipertegas kembali dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintah Daerah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/ Kota. Bappeda sebagai salah satu lembaga teknis daerah yang merupakan unsur daerah merupakan unsur pendukung tugas kepala daerah mengembangkan tiga urusan yang wajib dilaksanakan, yaitu urusan penataan ruang, perencanaan pembangunan dan urusan statistik.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Jatnika selaku Kepala Bappeda Kabupaten Tasikmalaya, diperoleh informasi bahwa dalam setiap organisasi, jika kinerja SDM baik, maka kinerja organisasi akan berjalan dengan baik. Sama halnya dengan organisasi pemerintahan, kinerja sumber daya aparatur pemerintahan akan baik bila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji sesuai dengan perjanjian, serta mempunyai jaminan masa depan lebih baik. Gaji dan jaminan masa depan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kerja dengan kinerja baik, maka akan berdampak pada kinerja pemerintah. Seperti yang disampaikan oleh Fahmi (2016:137) bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi, baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non-profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu. Sudarmanto (2014:6) menyatakan bahwa keberhasilan suatu organisasi ditopang oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik.

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Kehadiran Aparatur Sipil Negara Pada**  
**Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2017**

No	Bulan	Total Pegawai	% Kehadiran
1	Januari	58	100,00
2	Februari	58	90,07
3	Maret	58	97,22
4	April	58	79,12
5	Mei	58	88,12
6	Juni	58	78,57
7	Juli	58	84,13
8	Agustus	58	95,55
9	September	58	80,89
10	Oktober	58	98,70
11	November	58	94,43
12	Desember	58	76,06

Sumber : Data Rekapitulasi Bappeda

Tabel 1.1 diatas menerangkan tentang rekapulasi absensi karyawan yang berada di Dinas BAPPEDA Kabupaten Tasikmalaya. Berdasarkan wawancara yang sudah dilakukan dengan Kepala Dinas Bappeda bahwa rata-rata sekitar 7% ketidak hadirannya disebabkan karena tindakan tidak disiplin pegawai bersangkutan dengan tidak melakukan bukti kehadiran dalam bentuk *fingerprint*, tanpa meminta ijin terlebih dahulu kepada pimpinan atas ketidakhadirannya. Aturan yang berlaku adalah jika pegawai bekerja di kantor Dinas Bappeda maupun melakukan tugas dinas di sekitar wilayah Kabupaten Tasikmalaya wajib melakukan absensi (*fingerprint*) terlebih dahulu dan atas ijin pimpinan terlebih dahulu. Namun pegawai yang ditugaskan diluar daerah Kabupaten Tasikmalaya wajib menggunakan surat tugas dinas luar terlebih dahulu untuk ketidakhadirannya di kantor dinas untuk melakukan pekerjaan diluar daerah Kabupaten Tasikmalaya yang sudah ditentukan seperti tugas dinas ke Kantor Propinsi Jawa Barat, ke Kantor Kementerian di Jakarta, ke Kantor Propinsi lainnya, dan lain sebagainya.

Menurut Zunaidah dan Arif (2014:46) menyatakan bahwa “Tabel absensi dapat digunakan untuk menggambarkan motivasi kerja dari sebuah perusahaan. Kenaikan tingkat ketidakhadiran karyawan ini sangat menghambat dalam penyelesaian setiap tugas yang harus dikerjakan karyawan yang berakibat terhadap pencapaian target kinerja karyawan.”

Berikuti ini disajikan Tabel 1.2 terkait dengan hasil penelitian pendahuluan berupa

rekapitulasi uraian kinerja karyawan di Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya menurut teori yang dikemukakan oleh Umar dalam Mangkunegara (2014:18)

**Tabel 1.2**

**Rekapitulasi Uraian Kinerja Pegawai di  
Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya  
Menurut Teori Umar dalam Mangkunegara (2014:18)**

<b>Teori Umar dalam Mangkunegara</b>	<b>Uraian</b>
Kuantitas kerja	Hanya 17,24% pegawai yang belum dapat memaksimalkan segala kemampuan yang dimiliki dalam pencapaian target yang telah ditentukan oleh Bappeda Kabupaten Tasikmalaya dilihat dari data penilaian capaian sasaran kerja (SKP) untuk penilaian kerja yang diberikan di setiap pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya dan adanya pendorong Musrenbang sebagai wadah untuk mengakomodir pencapaian target pembangunan .
Kualitas Kerja	Terdapat 8,60% pegawai yang belum menunjukkan kualitas pekerjaan yang sesuai target yang diberikan oleh Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya dikarenakan tugas yang diberikan bersifat individu dan beberapa hambatan seperti terbatasnya akses masyarakat untuk berperan aktif.
Ketepatan Waktu	Dari segi ketepatan waktu, terdapat 25,86% pegawai masih terlambat masuk kerja. Dengan adanya beberapa alasan yang disampaikan terutama dari pegawai perempuan yang sudah berumah tangga harus menyelesaikan tugasnya terlebih dahulu di rumahnya sendiri, tetapi dari pegawai laki-laki ada juga yang terlambat karena jarak tempuh yang jauh. Disamping itu, 10,35% pegawai belum dapat menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan tepat waktu.

*Sumber : Penelitian Pendahuluan terhadap Karyawan Bappeda, 2018*

Berdasarkan uraian Tabel 1.2 dapat dinyatakan bahwa pencapaian target yang diharapkan oleh Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya belum dapat tercapai sepenuhnya dengan baik. Hal tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan itu sendiri. Seorang karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi maka dapat menunjang dalam tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Bappeda Kabupaten Tasikmalaya.

Menurut Robbins dan Judge dalam Danang dan Burhanudin (2015:3) mengatakan bahwa “organisasi berkaitan dengan studi mengenai apa yang dilakukan oleh individu dalam suatu organisasi dan bagaimana pengaruh perilaku mereka terhadap kinerja organisasi. Perilaku organisasional berhubungan dengan situasi-situasi yang berkaitan dengan pekerjaan, oleh sebab itu perilaku organisasional focus pada cara meningkatkan produktivitas, mengurangi *absenteeism*, *employee turnover*, perilaku menyimpang di tempat kerja, perilaku kepemilikan organisasi/ *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan kerja”.

Berdasarkan dari gambaran umum yang ingin diteliti oleh peneliti dalam wawancara yang dilakukan kepada Bapak Jatnika selaku Kepala Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya, dengan adanya dorongan motivasi dan loyalitas yang kuat dari atasan terhadap bawahan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam proses pencapaian target yang diinginkan oleh bappeda tersebut. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Berdasarkan dan wawancara dengan Bapak Jatnika selaku Kepala Bappeda Kabupaten Tasikmalaya, bahwa untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan, Bappeda harus memiliki keunggulan kompetitif yang hanya akan diperoleh dari sumber daya manusia yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal. Sumber daya manusia organisasi atau pegawai yang memenuhi kriteria seperti itu, hanya akan dimiliki melalui peningkatan komitmen pegawai dengan pegawai lain memiliki tingkat yang berbeda. Membina dan mengembangkan sumber daya manusia serta menjaga kinerja pegawai merupakan kewajiban organisasi. 34% Kondisi kinerja pegawai di Bappeda yang tidak mentaati jam kerja, baik jam masuk maupun jam pulang kerja dalam rutinitas kerja, diindikasikan menjadi masalah indikator kinerja pegawai terhadap organisasi. Hal tersebut menyebabkan komunikasi dan penanganan pekerjaan tidak bisa berjalan dengan baik yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja organisasi. 41% pegawai Bappeda merasa organisasi hanya bermanfaat bagi pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai cenderung akan meninggalkan pekerjaan saat ini apabila diberikan pilihan pekerjaan yang lebih baik diluar organisasi. Hal ini mengindikasikan motivasi pegawai terhadap organisasi belum optimal.

Berikuti ini disajikan Tabel 1.3 terkait dengan hasil penelitian pendahuluan berupa motivasi kerja pegawai Bappeda Kabupaten Tasikmalaya menurut Maslow dalam Priansa (2014:205).

**Tabel 1.3**  
**Uraian Motivasi Kerja Pegawai Bappeda Kabupaten Tasikmalaya**  
**Menurut Teori Maslow dalam Priansa (2014:205)**

<b>Teori Maslow dalam Priansa</b>	<b>Uraian</b>
Kebutuhan Fisiologis ( <i>Psychological Needs</i> )	Kebutuhan fisiologis yang didapatkan pegawai pada kantor Bappeda Kabupaten Tasikmalaya sudah memenuhi kebutuhan dengan fasilitas yang diberikan oleh Dinas .
Kebutuhan Rasa Aman ( <i>Safety Needs</i> )	Terdapat 25,86% pegawai merasakan tidak aman dengan jarak tempuh ke kantor Bappeda yang sangat jauh dari rumah mereka khususnya apabila ada rapat hingga larut malam dan 17,24% pegawai perempuman di Bappeda yang sudah berumah tangga dan mereka sering terlambat masuk kerja di karenakan harus mengurus urusan pekerjaan rumah.
Kebutuhan Sosial ( <i>Social Needs</i> )	Dari segi hubungan antar karyawan maupun atasan dan bawahan memiliki hubungan yang harmonis. Hal ini disebabkan karena adanya komunikasi yang baik dan lancar antara karyawan maupun atasan dengan bawahan.
Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan ( <i>Esteem Needs</i> )	Dalam hal pengakuan prestasi kerja dan penghargaan diri serta pengakuan dari orang lain 100% pegawai Bappeda kurang diberikan nilai pencapaian SKP dari nilai rata-rata setiap pekerjaan yang sudah mereka kerjakan dan diberikan kepada Dinas untuk dilihat pencapaian per individu pegawai atas pekerjaannya yang sudah dikerjakan sesuai target yang di berikan oleh pemda.
Kebutuhan Aktualisasi Diri ( <i>Self-Actualization</i> )	Dalam hal ini 13,79% pegawai merasa kurang dapat menunjukkan kemampuan terbaiknya dalam bekerja karena pimpinan kurang mendukung karyawan untuk bekerja secara optimal. Hal ini berpengaruh terhadap mental karyawan yang merasa bahwa apa yang mereka lakukan tidak lebih dari sebuah pekerjaan semata.

*Sumber* : Penelitian Pendahuluan terhadap Karyawan Bappeda, 2018 dengan metode wawancara kepada kepala Bappeda dan pegawai Bappeda

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menjadi bentuk tingkatan dalam Priansa (2014:205), berpendapat bahwa “setiap manusia itu terdiri dari atas lima hirarki kebutuhan, yaitu : Kebutuhan Fisiologis ( *Psychological Needs* ) , Kebutuhan rasa aman ( *safety Neds* ) , Kebutuhan Sosial ( *Social Needs* ) , Kebutuhan akan Harga Diri atau Pengakuan ( *Esteem Needs*),Kebutuhan Aktualisasi Diri ( *Self-Actualization*).Priansa (2014:205) menyatakan bahwa“Pada dasar nya apabila pemerintah ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka pemerintah harus mampu memberikan motivasi yang baik

pada karyawan. Akan tetapi itu semua tidak akan tercapai tanpa adanya motivator yang kuat dari pemimpinnya sendiri. Persoalan dalam memotivasi karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan karena dalam diri karyawan terdapat suatu keinginan,kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya.Apabila Karyawan dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka kantor Bappeda akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar kinerja yang telah di tentukan sebelumnya.Pemimpin mempunyai tugas penting yang sekaligus rumit. Khususnya dalam hal pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM), seorang pemimpin haruslah mampu untuk menyadari bahwa karyawan adalah aset yang paling dominan mempengaruhi produktivitas suatu organisasi ataupun perusahaan.”

Sedangkan menurut Chung & Meggison dalam Fahmi (2016:100) berpendapat bahwa *“Motivation is defined as goal-directed behavior. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal, it’s closely performance.”* (motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan, motivasi berkaitan erat dengan kepuasan dan performansi pekerjaan).

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang dilakukan oleh Peneliti diperoleh data bahwa 53% pegawai Dinas Bappeda tidak termotivasi untuk memberikan kinerja secara optimal karena kebutuhan pengakuan akan prestasi kerja tidak terpenuhi khususnya apabila pencapaian kinerja yang melebihi standar kerja. Hal tersebut menyebabkan pegawai tidak terdorong untuk mencurahkan segala upaya yang dimilikinya pada pekerjaannya. Disamping itu, 35% pegawai menyatakan bahwa pekerjaan yang tidak menantang cenderung monoton akibat dari adanya standar kerja yang ditetapkan oleh instansi, menyebabkan pegawai tidak memiliki ruangan untuk menunjukkan kreativitasnya dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini didukung oleh hasil wawancara dengan Dinas Bappeda menyatakan bahwa pada dasarnya Bappeda merupakan lembaga teknis yang membantu Bupati untuk melaksanakan program pembangunan daerah di bidang perencanaan yang membutuhkan berbagai ide kreativitas dan terobosan inovasi dalam pembangunan daerah.

Berdasarkan latar belakang fenomena, penelitian yang telah diuraikan diatas, Peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya. Oleh karena itu, Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul

## **“Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya”.**

### **1.3 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya?
- b. Bagaimana Kinerja Pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya?
- c. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Memahami Motivasi Kerja Pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya
- b. Memahami Kinerja Pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya
- c. Mengetahui besaran pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya

### **1.5 Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

#### ***Aspek Teoritis***

- a) Untuk meningkatkan khazanah ilmu pengetahuan dan pemahaman serta menambah wawasan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja serta pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- b) Untuk menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya khususnya terkait dengan motivasi kerja dan kinerja.

#### ***Aspek Praktis***

- a) Dapat menjadi masukan bagi pihak instansi Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya dalam memahami kondisi motivasi kerja dan kinerja pegawainya

sehingga instansi Dinas Bappeda Kabupaten Tasikmalaya dapat menyusun program kerja yang dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawainya.

- b) Dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan terkait dengan seberapa besar motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

## **1.6 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.6.1 Variabel Penelitian**

Variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X) sebagai variabel independen, serta kinerja karyawan (Y) sebagai variabel dependen.

### **1.6.2 Lokasi dan Objek Penelitian**

Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Tasikmalaya Komplek perkantoran JL.Sukapura II, Bojong Koneng, Singaparna, Kabupaten Tasikmalaya.  
Tlp 0265-546431 Fax : 0265-546432. Email : diskominfo@tasikmalayakab.go.id

### **1.6.3 Periode Penelitian**

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2018 s.d. April 2018.