

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Masalah rendahnya kinerja pegawai merupakan masalah yang perlu diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah, karena kinerja pegawai akan mempengaruhi kualitas dan kuantitas dalam menghadapi persaingan seiring dengan perkembangan zaman. Salah satu hal yang menyebabkan menurunnya kinerja pegawai adalah kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan untuk pegawai yang memiliki kinerja kurang baik, salah satu motivasi yang diberikan pimpinan terhadap pegawainya adalah dengan memberikan program pengembangan karir yang jelas. Sedangkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan di berikan penghargaan atau reward oleh pimpinan secara langsung. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Kinerja para pegawai akan meningkat apabila mereka terlibat secara aktif dan ikut berpartisipasi dan menjadi bagian tim dalam proses kegiatan pada unit organisasi dimana mereka bekerja.

Masalah kinerja pada kantor Bappeda adalah masalah yang sangat penting, karena sebagian pegawai melalaikan tugas yang telah di berikan oleh pimpinan, kurangnya disiplin pegawai, masih rendahnya pengawasan secara langsung oleh pimpinan terhadap pegawai. Tanpa adanya kinerja yang baik tidak mungkin instansi pemerintah atau perusahaan dapat menghasilkan produk yang kompetitif. Peningkatan kinerja mempunyai implikasi yang positif bagi instansi pemerintah atau perusahaan itu sendiri, artinya instansi pemerintah atau perusahaan dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas sesuai dengan tujuan yang di harapkan. Selain itu juga, mempunyai implikasi yang positif terhadap kualitas kehidupan pegawai, karena memberikan sumbangan terhadap peningkatan kualitas hidup pegawai. Kinerja pegawai akan meningkat bila didukung oleh penerapan sistem manajemen kinerja dan sistem pengembangan karir yang baik dan efektif serta penerapan kerjasama tim dan partisipasi pegawai. Dengan adanya partisipasi pegawai dalam proses kegiatan organisasi, hal ini akan meningkatkan kesadaran pegawai akan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Dengan adanya partisipasi, pegawai tahu benar mengenai apa yang harus dikerjakan berkaitan dengan pencapaian tujuan instansi pemerintah atau perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas menunjukkan kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan instansi pemerintah atau perusahaan. Dukungan dari pimpinan yang berupa pengarahan, dukungan sumber daya seperti, memberikan peralatan yang memadai sebagai sarana untuk memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh instansi pemerintah atau perusahaan.

Berdasarkan pengamatan peneliti dikantor Bappeda Kota Gorontalo kinerja karyawan pada kantor tersebut belum dilaksanakan dengan baik, hal tersebut nampak belum adanya upaya yang tepat dari pimpinan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai. Pengorganisasi dan kekompakan pegawai tidak sesuai dengan sistem yang ada, maksudnya sebagian pegawai belum begitu kompak dalam melaksanakan tugas secara bersama, ini di sebabkan karena adanya perbedaan pendapat dan akan menimbulkan permasalahan. Hal ini tentunya akan mempengaruhi kegiatan pengawasan yang berdampak pada kinerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas maka peneliti berusaha membahasnya melalui penelitian dengan judul **"Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Gorontalo"**

### **1.2 Identifikasi masalah**

1. Kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Gorontalo belum di laksanakan dengan baik.
2. Belum adanya upaya yang tepat dari pimpinan untuk mengetahui seberapa jauh kinerja pegawai.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimanakah kinerja karyawan pada Bappeda Kota Gorontalo ?

#### **1.4 Tujuan Masalah**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai pada Bappeda Kota Gorontalo.

#### **1.5 anfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di harapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh pengetahuan tentang kinerja pegawai
2. Sebagai sumbangan untuk memperkaya khasanah dalam ilmu adminisstrasi dan manajemen, khusunnya pada kinerja pegawai
3. Dapat di jadikan bahan masukan dalam pemecahan masalah tentang kinerja pegawai

#### **1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Lokasi penelitian di laksanakan di Bappeda Kota Gorontalo. Waktu penelitian dilaksanakan selama 2 bulan dari bulan Februari sampai bulan Mei 2012

#### **1.7 Sumber Data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer : Hasil wawancara dengan Kepala Bappeda dan Kepala Bidang Perencanaan Ekonomi di Bappeda Kota Gorontalo
2. Data Sekunder : Dokumen-dokumen tentang kinerja pegawai pada Bappeda Kota Gorontalo

## **1.8 Teknik Pengumpulan Data**

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui observasi, yaitu gambaran menyeluruh dan jelas tentang keadaan lapangan. Hal-hal yang menarik berhubungan dengan permasalahan yang diperoleh dari hasil observasi dilakukan dengan teknik wawancara.

### **1. Observasi**

Observasi dilaksanakan untuk mengamati secara langsung proses kinerja pegawai pada kantor Bappeda Kota Gorontalo

### **2. Wawancara**

Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab antara peneliti dengan responden. Wawancara dilaksanakan berdasarkan aspek-aspek yang diteliti serta berdasarkan indikator penelitian. Indikator pada penelitian ini adalah pengawasan terhadap kinerja pegawai, upaya pemimpin untuk mengetahui kinerja pegawai, kinerja pegawai yang belum dilaksanakan dengan baik.

### **3. Dokumentasi**

Dokumentasi merupakan segala sesuatu yang berada pada suatu kantor atau instansi. Dokumentasi berupa foto-foto, keterangan-keterangan dalam bentuk gambar

## **1.9 Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara terus-menerus dari awal sampai akhir penelitian. Analisis dilakukan secara deskriptif, artinya hasil penelitian berupa hasil observasi dan wawancara dideskripsikan sesuai dengan permasalahan dan indikator peneliti

