

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset yang paling berharga bagi suatu organisasi, baik sektor swasta ataupun pemerintahan. SDM bukan cuman berfungsi sebagai pelaksana kebijakan, melainkan sebagai penggerak utama seluruh aktivitas operasional yang berlangsung dalam organisasi. Menurut (Saputra et al., 2020) SDM yaitu rangkaian penerapan proses yang terstruktur untuk memperoleh serta menilai informasi secara objektif terkait kinerja organisasi, program, fungsi, ataupun aktivitas tertentu. Oleh sebab itu, kualitas SDM yang baik sangat diperlukan dalam menunjang efektivitas dan efisiensi kinerja organisasi, termasuk pada instansi pemerintahan.

Keberhasilan suatu instansi dalam meraih tujuan dan menjalankan programnya sangat ditentukan oleh kualitas dan kinerja pegawai yang dimilikinya. Dalam konteks organisasi pemerintahan, pegawai berperan penting sebagai pelaksana kebijakan publik, penggerak administrasi, dan pelayan masyarakat. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi salah satu aspek yang krusial dalam upaya memperbaiki kualitas pelayanan dan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*).

Instansi pemerintah sebagai penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk mempunyai pegawai yang berkinerja optimal supaya bisa memberikan pelayanan yang profesional, transparan, dan akuntabel. Salah satu instansi

pemerintah yang mempunyai peran penting dalam pembangunan daerah yaitu Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda). Bappeda merupakan lembaga teknis daerah yang bertugas membantu pemerintah daerah dalam menyusun perencanaan pembangunan jangka pendek, menengah, dan jangka panjang, serta memastikan sinkronisasi program lintas sektor. Bappeda Kabupaten Bireuen berperan strategis dalam mengoordinasikan penyusunan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD), pengendalian evaluasi pelaksanaan pembangunan, dan peningkatan kualitas perencanaan pembangunan daerah. Untuk menjalankan tugas-tugas strategis tersebut, diperlukan pegawai dengan kinerja tinggi, professional, dan mempunyai kompetensi yang mumpuni.

Kinerja pegawai pada instansi pemerintahan di Indonesia masih menjadi perhatian dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Hal ini disebabkan kinerja pegawai mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat serta pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (2025) melaporkan bahwasanya menurut hasil Pemantauan dan Evaluasi Kinerja Penyelenggaraan Pelayanan Publik (PEKPPP) Nasional tahun 2025, indeks pelayanan publik pada beberapa instansi menunjukkan kategori sangat baik dengan nilai meraih 4,92 (kategori A). Capaian tersebut menunjukkan adanya peningkatan kualitas pelayanan publik secara nasional. Namun demikian, peningkatan tersebut masih perlu diimbangi dengan pemerataan kualitas kinerja pegawai di setiap instansi supaya pelayanan publik bisa berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Selain itu, hasil penilaian kepatuhan pelayanan publik yang dilakukan oleh Ombudsman Republik Indonesia (2024) menerangkan bahwasanya dari 25 kementerian, 14 lembaga, 34 provinsi, 98 kota, dan 416 kabupaten, sebagian besar instansi sudah masuk dalam kategori Zona Hijau (kualitas tinggi). Capaian ini menunjukkan adanya tren peningkatan kualitas dan kinerja pelayanan publik di Indonesia. Namun demikian, meskipun secara umum menunjukkan hasil yang positif, masih terdapat beberapa instansi yang belum sepenuhnya meraih kategori optimal, sehingga diperlukan upaya berkelanjutan dalam meningkatkan kinerja pegawai supaya pelayanan publik bisa berjalan secara merata dan maksimal di seluruh wilayah.

Meskipun kinerja pelayanan publik secara umum mengalami peningkatan, kesenjangan kinerja antar pegawai dalam satu instansi masih sering terjadi, yang terlihat dari perbedaan kualitas kerja, ketepatan waktu, dan inisiatif pegawai. Kondisi ini menerangkan bahwasanya peningkatan kinerja secara makro belum sepenuhnya diikuti oleh pemerataan kinerja pada tingkat individu (OECD, 2021). Kinerja pegawai yang belum optimal bisa menghambat pencapaian tujuan organisasi serta menurunkan kepercayaan publik terhadap layanan pemerintah (Kazho & Atan, 2022).

Selain itu, perbedaan kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor internal semisal kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja, yang secara signifikan menentukan efektivitas kinerja individu dalam organisasi (Kwia, 2023). Oleh sebab itu, peningkatan kualitas SDM melalui pengembangan kompetensi dan

sistem manajemen kinerja menjadi kunci dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel.

Secara teoritis, kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diraih oleh seseorang baik secara kualitas ataupun kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Marjaya & Pasaribu (2019) menyatakan bahwasanya kinerja merupakan prestasi kerja nyata yang diraih individu. Selanjutnya, Dwianto et al. (2019) menjelaskan bahwasanya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal ataupun eksternal.

Salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari faktor internal ataupun eksternal yang menggerakkan individu untuk meraih tujuan serta memberikan kontribusi optimal dalam organisasi (Pawar, 2023). Penelitian terbaru menerangkan bahwasanya motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, di mana motivasi intrinsik semisal kebutuhan berprestasi dan keinginan berkembang cenderung lebih dominan dalam mendorong produktivitas, disiplin, dan kreativitas dibandingkan motivasi ekstrinsik (Fauziah et al., 2020). Selain itu, motivasi juga menjadi faktor utama yang menentukan tingkat pencapaian kinerja sebab bisa meningkatkan semangat kerja serta kualitas hasil kerja pegawai secara keseluruhan (Nurhalizah & Oktiani, 2024)

Kondisi empiris di lapangan menerangkan bahwasanya motivasi kerja pegawai masih belum optimal. Hal ini tercermin dari kurangnya semangat dalam meraih target kerja, rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta

minimnya apresiasi terhadap hasil kerja. Kondisi tersebut berpotensi menurunkan kinerja pegawai secara keseluruhan (Robbins & Judge, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Sagita & Sutioningsih (2023) menemukan bahwasanya motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan semangat dan produktivitas kerja. Selain itu, penelitian lain juga membuktikan bahwasanya motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan (Soedarsono & Rizqi, 2023).

Selain motivasi kerja, faktor lain yang memengaruhi kinerja pegawai yaitu fasilitas kerja. Penelitian menerangkan bahwasanya fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Adji & Ridwan (2022) menemukan bahwasanya kelengkapan sarana kerja dan dukungan teknologi bisa meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil kerja pegawai. Namun demikian, kondisi empiris di lapangan menerangkan bahwasanya masih terdapat instansi pemerintahan yang menghadapi keterbatasan fasilitas kerja, semisal kurangnya perlengkapan kantor, keterbatasan teknologi pendukung, serta lingkungan kerja yang kurang nyaman. Kondisi ini menyebabkan proses kerja menjadi kurang efektif dan efisien sehingga berdampak pada hasil kerja pegawai (Suprihartiningsih & Komala, 2022).

Secara teoritis, fasilitas kerja merupakan sarana fisik yang dipergunakan untuk menunjang pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi. Menurut Robbins & Judge, (2019), ketersediaan sumber daya dan lingkungan kerja yang memadai berperan penting dalam mendukung efektivitas serta produktivitas pegawai.

Selain itu, Gary Dessler (2019) menjelaskan bahwasanya fasilitas kerja merupakan bagian dari dukungan organisasi yang bisa meningkatkan efisiensi kerja serta membantu pegawai dalam meraih kinerja yang optimal.

Hasil penelitian terdahulu menerangkan bahwasanya fasilitas kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, meskipun hasil yang diperoleh masih bervariasi. Penelitian oleh Wiranto (2023) menemukan bahwasanya fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebab bisa mendukung kelancaran proses kerja dan meningkatkan produktivitas. Namun, penelitian lain menerangkan bahwasanya fasilitas kerja tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sebab adanya faktor lain yang lebih dominan semisal motivasi dan kepuasan kerja (Luthans et al., 2020).

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam memengaruhi kinerja pekerjayaitu karakteristik individu. Karakteristik individu merupakan ciri khas yang dimiliki setiap pekerja yang meliputi kebiasaan, kepribadian, nilai, serta sikap terhadap pekerjaan. Menurut Colquitt (2021), karakteristik individu mencerminkan perbedaan mendasar antar individu yang memengaruhi perilaku kerja dalam organisasi. Perbedaan karakteristik tersebut akan berdampak pada cara pekerja dalam menyelesaikan tugas, mengambil keputusan, serta berinteraksi dalam lingkungan kerja.

Fenomena yang terjadi menerangkan bahwasanya karakteristik individu pegawai yang beragam bisa memengaruhi efektivitas kerja tim dalam organisasi. Pegawai dengan karakteristik positif, semisal disiplin, tanggung jawab, dan komitmen kerja yang tinggi, cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik

dibandingkan dengan pegawai yang kurang mempunyai karakteristik tersebut. Sebaliknya, perbedaan karakteristik yang tidak dikelola dengan baik bisa menimbulkan ketidak harmonisan dalam kerja sama tim dan berdampak pada penurunan kinerja.

Hasil penelitian terdahulu menerangkan bahwasanya karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sukmawati, Rahim, dan Yusuf (2020) menemukan bahwasanya karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Sedayu (2019) yang menyatakan bahwasanya karakteristik individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Menurut uraian tersebut, bisa diketahui bahwasanya motivasi kerja, fasilitas kerja, dan karakteristik individu merupakan faktor-faktor yang diduga memengaruhi kinerja pegawai. Namun demikian, hasil penelitian terdahulu menunjukkan adanya perbedaan temuan, khususnya pada variabel fasilitas kerja, sehingga masih terdapat celah penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada sektor swasta ataupun instansi umum, sehingga penelitian yang secara khusus mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada instansi pemerintah, khususnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, masih terbatas. Padahal, instansi ini mempunyai peran strategis dalam perencanaan pembangunan daerah yang membutuhkan kinerja pegawai yang optimal.

Sehubungan dengan hal tersebut, penelitian ini dilakukan pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bireuen sebagai salah satu perangkat daerah yang mempunyai peran dalam menyusun, mengoordinasikan, serta mengevaluasi perencanaan pembangunan daerah. Keberadaan perangkat daerah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sehingga instansi ini mempunyai tanggung jawab strategis dalam mendukung keberhasilan pembangunan daerah. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pentingnya kinerja pegawai dalam menunjang efektivitas perencanaan pembangunan yang berkelanjutan.

Oleh sebab itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu MSDM serta menjadi bahan pertimbangan bagi instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Fasilitas Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen.”

1.2 Rumusan Masalah

Menurut uraian fenomena yang sudah dikemukakan sebelumnya, maka permasalahan yang menjadi fokus di penelitian ini bisa dirumuskan di bawah ini:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen?

2. Apakah Fasilitas kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen?
3. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen?

1.3 Tujuan Penelitian

Menurut latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini dapat dilihat di bawah ini:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen?
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Fasilitas kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen?
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bireuen?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat bagi berbagai pihak. Adapun manfaat yang diperoleh bisa berupa manfaat teoretis dan praktis.

1. Manfaat Teoretis

Diharapkan penelitian ini bisa dipergunakan sebagai bahan informasi dan pengembangan bagi penelitian selanjutnya. Penelitian ini juga diharapkan bisa menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin mengkaji pengaruh motivasi kerja, fasilitas kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi

dalam pengembangan ilmu MSDM, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pekerja dalam suatu organisasi.

2. Manfaat Praktis

Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini bisa menambah pengetahuan dan wawasan dalam mengaplikasikan teori-teori yang sudah diperoleh selama perkuliahan ke dalam kondisi nyata di lapangan, khususnya terkait dengan motivasi kerja, fasilitas kerja, karakteristik individu, dan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga diharapkan bisa dipergunakan sebagai bahan informasi, bahan perbandingan, serta acuan bagi pihak-pihak terkait dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan motivasi kerja, penyediaan fasilitas kerja yang memadai, serta pemahaman terhadap karakteristik individu.