BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan kualitas pelayanan publik telah menjadi prioritas utama dalam upaya reformasi birokrasi di Indonesia. Pemerintah secara terus-menerus mendorong peningkatan efisiensi dan efektivitas lembaga-lembaga publik, salah satunya melalui penguatan kinerja aparatur sipil negara. Kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menentukan seberapa baik suatu instansi mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks ini, sumber daya manusia menjadi komponen kunci yang menentukan berhasil tidaknya penyelenggaraan fungsi-fungsi pemerintahan. Pegawai yang profesional, kompeten, dan memiliki semangat kerja tinggi akan mendukung pencapaian visi dan misi organisasi secara optimal.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bandar Lampung merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam pengelolaan keuangan dan aset milik pemerintah daerah. Instansi ini bertanggung jawab atas penyusunan anggaran, pelaksanaan belanja daerah, pengelolaan pendapatan daerah, serta pencatatan dan pelaporan aset secara transparan dan akuntabel. Mengingat besarnya tanggung jawab dan kompleksitas tugas yang diemban, diperlukan pegawai yang tidak hanya cakap secara teknis tetapi juga memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kinerja pegawai di BKAD menjadi faktor penting yang turut menentukan kelancaran sistem keuangan daerah, mulai dari proses perencanaan hingga pelaporan yang sesuai dengan peraturan dan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Dalam praktiknya, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai. Motivasi yang kuat akan mendorong individu untuk bekerja dengan lebih giat, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, dan terus berusaha mencapai hasil kerja yang maksimal. Sebaliknya, pegawai

yang kurang termotivasi cenderung bekerja secara pasif, kurang inovatif, dan memiliki semangat kerja yang rendah, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya produktivitas serta kualitas pelayanan. Motivasi dapat bersumber dari faktor intrinsik seperti kepuasan kerja, dan juga faktor ekstrinsik seperti penghargaan, insentif, dan lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, pemberian motivasi harus menjadi bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia yang dilakukan secara konsisten dan terarah.

Selama pelaksanaan kerja praktik di BKAD Kota Bandar Lampung, penulis memiliki kesempatan untuk mengamati langsung bagaimana organisasi ini menerapkan strategi motivasi kepada pegawainya. Secara umum, BKAD telah melakukan berbagai upaya seperti pemberian insentif kinerja, pelatihan, pembinaan oleh pimpinan, hingga rotasi jabatan untuk menjaga semangat kerja. Namun, di balik upaya tersebut, masih ditemukan beberapa tantangan, terutama dalam menjaga konsistensi motivasi pegawai sepanjang tahun. Hal ini dapat dilihat dari fluktuasi kinerja pegawai yang terjadi dalam periode tahun 2024, di mana terjadi penurunan performa yang cukup tajam antara semester pertama dan semester kedua.

Berdasarkan data internal BKAD Kota Bandar Lampung tahun 2024, pada semester I, indikator kinerja pegawai menunjukkan hasil yang cukup baik. Tingkat kehadiran tercatat sebesar 95%, produktivitas kerja mencapai 90%, kualitas pekerjaan sebesar 88%, dan tindak lanjut tugas mencapai 92%. Angka-angka tersebut mencerminkan tingkat disiplin dan komitmen kerja yang tinggi dari para pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Capaian ini menunjukkan bahwa pada semester awal, upaya motivasi yang diberikan organisasi telah memberikan hasil positif terhadap kinerja individu maupun tim secara keseluruhan.

Namun, pada semester II tahun yang sama, terjadi penurunan signifikan pada seluruh indikator kinerja pegawai. Tingkat kehadiran menurun drastis menjadi 75%, yang berarti terjadi penurunan sebesar 20% dibanding semester

sebelumnya. Produktivitas kerja pun mengalami penurunan menjadi 65%, kualitas pekerjaan turun menjadi 70%, dan tindak lanjut tugas hanya mencapai 70%. Penurunan ini menandakan adanya masalah yang belum terselesaikan di internal organisasi, baik dari segi sistem kerja, lingkungan kerja, maupun manajemen motivasi pegawai. Kondisi ini perlu segera direspon agar tidak berdampak lebih luas terhadap kinerja instansi secara keseluruhan.

Penurunan yang cukup tajam ini menjadi sinyal perlunya evaluasi mendalam terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Salah satu aspek penting yang patut dicermati adalah efektivitas program motivasi yang telah diterapkan oleh organisasi. Pengamatan selama kerja praktik juga menunjukkan bahwa beberapa pegawai mengeluhkan kurangnya apresiasi terhadap hasil kerja mereka, serta tidak meratanya pemberian insentif. Hal ini berpotensi menimbulkan rasa tidak puas yang pada akhirnya menurunkan semangat kerja. Dalam beberapa kasus, pegawai yang merasa tidak mendapatkan pengakuan atas kontribusinya akan mengalami penurunan motivasi yang berdampak langsung pada produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi pimpinan untuk lebih peka terhadap kebutuhan dan harapan pegawai sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai bagaimana pemberian motivasi dapat berkontribusi dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan BKAD Kota Bandar Lampung. Judul kerja praktik ini, yaitu “Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Pemberian Motivasi di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bandar Lampung”, dipilih untuk memberikan fokus pada upaya manajemen dalam membentuk lingkungan kerja yang mendukung peningkatan performa pegawai melalui pendekatan motivasional yang tepat.

Melalui laporan kerja praktik ini, penulis berharap dapat memberikan gambaran yang objektif mengenai kondisi motivasi kerja di BKAD Kota Bandar Lampung serta memberikan masukan bagi pihak manajemen dalam

merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif. Selain itu, laporan ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi pihak akademisi dan praktisi dalam memahami pentingnya peran motivasi dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan berkinerja tinggi, khususnya di sektor publik.

1.2 Ruang Lingkup Kerja Program KP

Ruang lingkup kerja program kerja praktik ini dibatasi pada aktivitas dan kegiatan yang berhubungan langsung dengan pengamatan dan analisis pelaksanaan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bandar Lampung. Kegiatan yang dilakukan meliputi:

- a. Observasi langsung terhadap perilaku kerja dan aktivitas sehari-hari pegawai di lingkungan BKAD, terutama yang terkait dengan motivasi dan produktivitas kerja.
- b. Pengumpulan data kinerja pegawai, seperti kehadiran, produktivitas kerja, kualitas pekerjaan, dan tindak lanjut tugas yang dilakukan selama masa kerja praktik.
- c. Wawancara dan diskusi informal dengan pegawai dan manajemen BKAD untuk memahami bentuk-bentuk motivasi yang diterapkan dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya.
- d. Analisis terhadap pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai berdasarkan data dan informasi yang diperoleh selama masa kerja praktik.
- e. Penyusunan laporan kerja praktik yang memuat hasil pengamatan, analisis, serta rekomendasi untuk peningkatan motivasi dan kinerja pegawai di BKAD.

1.3 Manfaat dan Tujuan

1.3.1 Manfaat

Pelaksanaan kerja praktik ini diharapkan memberikan manfaat baik bagi penulis sebagai peserta kerja praktik maupun bagi instansi tempat kerja praktik dilakukan, yaitu:

1.3.1.1 Bagi Penulis:

1. Menambah wawasan dan pemahaman praktis mengenai penerapan teori motivasi dalam konteks organisasi pemerintahan.
2. Meningkatkan kemampuan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Mengembangkan keterampilan komunikasi dan observasi dalam lingkungan kerja profesional.

1.3.1.2 Bagi BKAD Kota Bandar Lampung:

1. Mendapatkan masukan dan evaluasi terkait pelaksanaan motivasi yang sudah diterapkan kepada pegawai.
2. Memperoleh rekomendasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
3. Meningkatkan kesadaran akan pentingnya strategi motivasi yang tepat dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

1.3.1.3 Bagi Akademik dan Pembaca:

1. Memberikan tambahan referensi praktis mengenai hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah.
2. Menjadi bahan kajian bagi mahasiswa lain atau peneliti yang tertarik pada bidang manajemen sumber daya manusia dan administrasi publik.

1.3.2 Tujuan

Tujuan dari pelaksanaan kegiatan kerja praktik di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

1. Menerapkan ilmu dan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan ke dalam dunia kerja nyata, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

2. Mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan organisasi, terutama yang berkaitan dengan motivasi kerja dan kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintahan.
3. Menyusun dan merancang solusi program peningkatan motivasi kerja, yang dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai.
4. Meningkatkan pemahaman terhadap dinamika organisasi sektor publik, termasuk struktur, budaya kerja, dan proses pengambilan keputusan di lembaga pemerintah daerah.
5. Meningkatkan kemampuan interpersonal dan profesional, seperti kemampuan komunikasi, kerja tim, problem solving, dan manajemen waktu selama bekerja langsung di instansi.
6. Memberikan kontribusi nyata kepada instansi mitra, melalui saran dan rekomendasi berbasis kajian ilmiah yang dapat dijadikan pertimbangan dalam pengembangan organisasi ke depan.

1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan

Kerja Praktik ini dilaksanakan selama 1 (satu) bulan, dimulai pada tanggal 1 Mei 2025 sampai dengan 30 Mei 2025. Selama periode tersebut, penulis menjalankan kegiatan observasi, pengumpulan data, wawancara, dan dokumentasi sesuai dengan ruang lingkup kegiatan yang telah dirancang. Adapun tempat pelaksanaan kerja praktik ini adalah di Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bandar Lampung Jl. Dr. Susilo No.1, Pahoman, Kec. Enggal, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung.

1.5 Sistematika Penulisan

Laporan kerja praktik ini disusun secara sistematis agar memudahkan pembaca dalam memahami isi dan hasil kerja praktik. Adapun sistematika penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan kerja praktik, manfaat kerja praktik, waktu dan tempat pelaksanaan, serta ruang lingkup kerja praktik..

BAB II: GAMBARAN UMUM INSTANSI

Bab ini menjelaskan profil Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Bandar Lampung, struktur organisasi, visi dan misi, serta tugas dan fungsi instansi.

BAB III: PELAKSANAAN KERJA PRAKTIK

Bab ini berisi uraian mengenai kegiatan yang dilakukan selama kerja praktik, metode pengumpulan data, serta kendala yang dihadapi dan cara mengatasinya.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas hasil kerja praktik yang telah dilakukan, dikaitkan dengan teori-teori yang ada, serta analisis terhadap motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di BKAD.

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil kerja praktik dan saran yang dapat diberikan untuk instansi maupun peneliti selanjutnya.

LAMPIRAN

Berisi dokumen pendukung seperti surat tugas, dokumentasi kegiatan, dan data pendukung lainnya.