

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Saat ini dunia ekonomi dan bisnis didunia telah mengalami perubahan yang cepat. Organisasi atau perusahaan sebagai pelaku aktif didalamnya dituntut oleh proaktif didalam melakukan perubahan sebagai salah satu senjata dan alat pertahanan didalam merancang dan mengimplementasikan strategi untuk bertahan dan memenangkan persaingan secara berkelanjutan. Komponen yang ada didalam perusahaan dimaksimalkan untuk mencapai tujuan, dan tidak terkecuali pegawai yang menjadi aset penting perusahaan. pegawai yang dinamis membutuhkan pegawai yang kompeten dalam bidangnya. Kinerja pegawai yang produktif sangat dibutuhkan organisasi dalam mendukung kinerja pegawai.

Terbentuknya sebuah instansi atau lembaga bertujuan untuk mengoptimalkan penggunaan potensi sekaligus mengurangi ketipangan pembangunan antar daerah. Namun pelaksanaannya tidak mudah, masih terdapat masalah antara lain terkait kurangnya konsistensi perencanaan dan materi hingga permasalahan dilapangan. Disamping itu, ruang gerak pemerintah daerah dalam perencanaan dan pengaturan pembangunan yang sesuai potensi dan prioritas daerah sebenarnya sangat terbatas (Bastian, 2006).

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara ialah setelah orde lama digantikan oleh orde baru yang secara kongkrit berusaha meningkatkan pembangunan daerah agar kesejahteraan rakyat lebih

diutamakan sesuai dengan amanat penderitaan rakyat maka pemerintah melihat pentingnya suatu lembaga yang dapat menyusun program-program pembangunan yang menyeluruh dengan menitikberatkan pembangunan terutama pembangunan prasarana umum seperti membuat jalan, jembatan dan prasarana pertanian rakyat

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja perorangan maupun kelompok. Menurut Bambang (2005:63), kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan standar yang telah ditentukan. Salah satu kompetensi yang wajib dikembangkan oleh setiap perusahaan adalah kompetensi kreativitas dan inovasi. Melalui pegawai yang kreatif dan inovatif, perusahaan dapat menciptakan ide-ide cemerlang tentang kinerja pegawai. Manusia yang kreatif mempunyai inisiatif yang tinggi dalam merubah suatu kondisi kearah yang lebih baik dan menguntungkan perusahaan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara adalah kreativitas. Kreativitas didefinisikan sebagai kemampuan berimajinasi dan menghasilkan ide-ide baru dengan mengombinasikan mengubah atau menerapkan ide-ide yang sudah ada dengan cara yang belum dipikirkan sebelumnya, Mutandar (2011:29)

Kreativitas tidak hanya sekedar keberuntungan tetapi merupakan kerja keras yang disadari. Kegagalan bagi orang yang kreatif hanyalah merupakan variabel pengganggu untuk keberhasilan. Dia akan mencoba lagi hingga berhasil. Orang yang kreatif akan menggunakan pengetahuan yang kita semua memilikinya dan membuat lompatan yang memungkinkan, mereka memandang segala sesuatu

dengan cara-cara yang baru. Gordon (2000:185) dalam buku *Revolusi Cara Belajar* mengatakan bahwa, serta dalam semua bidang usaha manusia. Salah satu kendala konsep, “suatu ide adalah kombinasi baru dari unsur-unsur lama. Tidak ada elemen baru, yang ada hanya lah kombinasi-kombinasi baru.” Salah satu kunci meningkatkan daya saing dalam suatu perusahaan adalah mendorong laju inovasi sebuah perusahaan agar bisa bersaing, baik ditingkat lokal, nasional dan lingkungan global, tetapi pernyataan teoritis tersebut tidaklah mudah ditetapkan dilingkungan empiris. Kreativitas sangat berpengaruh terhadap inovasi, begitupun sebaliknya Inovasi dapat berkembang apabila dilandasi dengan kreativitas dan inovasi dan kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai . Hasil penelitian terdahulu dari E.Suratmi (2011), Dama, Jihanti & Imelda W.J.Ogi (2018), Mahardika Putra,Wira (2014), dan Kumara (2016), kesemuanya menyatakan bahwa kreativitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena tentang kreativitas di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara diantaranya masih ada pegawai belum memahami dan menerapkan aturan yang berlaku, masih ada pegawai masih kurang memahami tugas pokok dan fungsinya serta masih ada sebagian pegawai dalam bekerja sering menunda pekerjaannya.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara adalah inovasi. Menurut Yogi dalam LAN (2007:115), inovasi biasanya erat kaitannya dengan lingkungan yang berkarakteristik dinamis dan berkembang . Untuk menghimpun pemberdayaan pegawai itu diperlukan suatu kerangka acuan bagi perencanaan

kemajuan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara. Setiap pegawai misalnya harus aktif dan kreatif dalam melaksanakan tujuan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan kondisi nyata dilapangan saat melakukan penelitian di Bappeda Provinsi Sumatera Utara, terdapat adanya permasalahan kreativitas dan inovasi kerja pegawai yang masih kurang. Hal ini dapat dilihat langsung di Kantor Bappeda Provinsi Sumatera Utara, dimana masih ada ditemukannya pegawai yang tidak ada ditempat saat jam kerja. Permasalahan ini jelas bahwa faktor kreatif dan inovasi kerja pegawaian di Bappeda Provinsi Sumatera Utara sangat perlu ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai secara keseluruhan menjadi lebih baik lagi, sehingga nantinya tugas dan fungsi dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara itu sendiri dapat terlaksana sesuai dengan tujuan yang di harapkan instansi. Untuk mewujudkan hal diatas pegawai harus memiliki inovasi yang tinggi, dengan adanya inovasi kerja yang tinggi akan diperoleh keberhasilan, keinginan dan semangat kerja yang baik dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki inovasi kerja yang tinggi cenderung melaksanakan tugas semaksimal mungkin.

Hasil penelitian terdahulu dari E.Suratmi (2011), Dama, Jihanti & Imelda W.J.Ogi (2018), Mahardika Putra, Wira (2014), dan Kumara (2016), kesemuanya menyatakan bahwa inovasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena tentang inovasi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sumatera Utara diantaranya masih ada pegawai kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi beban dan tanggungjawabnya dan masih ada pegawai

terlihat kurang dapat menerima jika diberikan masukan dari atasan maupun rekan kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis ingin mencoba melakukan penelitian dengan mengambil judul : **”Pengaruh Kreativitas Dan Inovasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sumatera Utara “**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan Uraian latar belakang diatas ,maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut .

1. Kurangnya kreativitas pada pegawai yang berdampak pada kinerja
2. Kurangnya inovasi pada pegawai yang menghadapi masalah
3. Kurangnya konsistensi perencanaan dan materi hingga permasalahan dilapangan
4. Masih ada pegawai kurang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi beban dan tanggungjawabnya

## **1.3 Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah maka penelitian ini dibatasi pada kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara,yang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu kreativitas dan inovasi

## **2. Rumusan Masalah**

1. Apakah ada pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara.
2. Apakah ada pengaruh inovasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara.
3. Apakah ada pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh inovasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kreativitas dan inovasi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara

### **1.5. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pengembangan

pegawai. Temuan penelitian ini dapat digunakan landasan pengembangan ilmu pengembangan ilmu pengetahuan ,khususnya yang terkait dengan kinerja pegawai .

## 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Provinsi Sumatera Utara untuk menjadi dasar dalam pengambilan kebijakan yang berhubungan dengan hal-hal yang diteliti. Serta bagi pimpinan memberikan manfaat sebagai bahan evaluasi dan mawas diri terhadap tugas yang dilakukan .Pegawai dapat memanfaatkan hasil penelitian ini sebagai motivasi untuk mengembangkan karir dan kinerjanya. Selain dari pada itu pegawai dapat dimanfaatkan sebagai bahan intropeksi atas kinerja yang selama ini dilakukan dan sebagai wawasan kedepan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik agar dapat menjadi pegawai yang berkualitas yaitu sebagai agen perubahan, pengembang sifat toleransi dan pengertian dan sebagai pegawai profesional

## 3. Menambah wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti serta sebagai referensi untuk penelitian sejenis dimasa yang akan datang .