

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi pemerintah ataupun swasta menginginkan kualitas kerja yang baik bagi pegawai. Kualitas kerja pegawai akan meningkat jika di dalamnya terdapat faktor motivasi. Dimana motivasi dapat diartikan sebagai usaha dan upaya seorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan benar, dan di dukung oleh semangat yang tinggi. Karena itu semua organisasi harus memusatkan perhatian dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai harus di mulai dengan memusatkan perhatian pada sekelompok masalah yang saling berkaitan termasuk teknologi, struktur organisasi, budaya organisasi, perubahan sifat pekerjaan dan pekerja, pergaulan kekuasaan dalam manajerial dan wewenang.

Hasibuan (2000:220) menyatakan bahwa Motivasi menyangkut soal perilaku manusia, motivasi dapat diartikan sebagai usaha supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang tinggi. Motivasi merupakan suatu cara yang dilakukan oleh pimpinan untuk lebih mengarahkan para pegawai agar mau bekerja dengan baik sehingga kualitas kerja para pegawai dapat lebih meningkat.

Faktor relevan lain yang menentukan motivasi kerja adalah adanya keinginan pegawai untuk memperbaiki dan mempertahankan unsur-unsur kualitas kerja pegawai, yang mencakup proses, sistem, produk, dan pelayanan secara berkesinambungan. Hal tersebut diperlukan karena motivasi kerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan motivasi atau semangat yang lahir dalam diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dalam pencapaian tujuan. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan motivasi atau semangat seseorang yang dipengaruhi oleh faktor luar, seperti adanya pemberian insentif, pengaruh kepemimpinan atasan, pengaruh lingkungan keluarga, lingkungan tempat kerja dan lain sebagainya.

Motivasi kerja pegawai di pengaruhi oleh banyak faktor dan di perlukan peran dari seorang pimpinan oleh karena itu dalam usaha meningkatkan motivasi kerja pegawai maka diperlukan penempatan pegawai sesuai dengan pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya. Dengan demikian diharapkan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya dan motivasi kerjanya juga akan meningkatkan, oleh karena itu peran dari pimpinan sangat menentukan terutama dalam memotivasi kerja pegawainya.

BKD Kota Gorontalo merupakan salah satu instansi di Kota Gorontalo yang banyak mempekerjakan pegawai diberbagai bidang – bidang yakni bidang informasi administrasi pegawai, bidang pengembangan pegawai, bidang mutasi dan pensiun, bidang pendidikan dan pelatihan. Dari observasi yang dilakukan pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo dapat diketahui bahwa

tingkat motivasi kerja pegawai yang ada dikantor Badan Kepegawaian Daerah masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena masih adanya kerja pegawai yang dikantor Badan Kepegawaian Daerah yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal – hal lain di luar pekerjaan. Di samping itu, dilihat dari motivasi kerja pegawai, tampak masih rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari rendahnya semangat kerja pegawai dikantor Badan Kepegawaian Daerah untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Disisi lain tidak hanya itu saja yang membuat pegawai kurang termotivasi, hal lain yaitu mengenai tidak adanya pembagian tugas yang jelas terhadap pegawai. Setiap pegawai harus mampu melaksanakan tugas secara rangkap tidak hanya mengacu pada satu bidang saja, hal ini tentu sangat memicu motivasi kerja pegawai karena secara otomatis gairah kerja setiap individu pegawai akan menurun.

Masalah yang terjadi pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo pegawai yang ada diinstansi ini masih kurang termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga menyebabkan mereka kurang disiplin dalam bekerja, hal ini dapat dilihat pada pemakaian jam kerja untuk istirahat seperti keluar kantor tanpa seizin kepala bagian.

Salah satu pelayanan administrasi yang diberikan oleh Kantor Badan Kepegawaian Daerah antara lain melayani kenaikan pangkat pegawai, pengurusan

SK jabatan, pengurusan pensiun pegawai, ataupun surat-surat lainnya yang diperlukan pegawai.

Bertolak dari pemikiran diatas, maka penulis sangat tertarik untuk mengadakan penelitian ilmiah dengan formulasi judul : Motivasi Kerja Pegawai di BKD Kota Gorontalo

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kualitas kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo masih relatif rendah.
2. Kurang disiplin dalam melaksanakan tupoksi
3. Peningkatan Kinerja Pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo dalam melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin.
4. Pegawai lalai dalam melaksanakan pekerjaan.
5. Kurangnya gairah kerja

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan bagaimana motivasi kerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Pegawai pada kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang diperoleh untuk pengembangan ilmu terutama pengembangan SDM.

2. Manfaat Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pimpinan dan pegawai di kantor BKD Kota Gorontalo.

1.6 Tempat dan Waktu penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di kantor Badan Kepegawaian Daerah Kota Gorontalo selama 4 bulan yaitu mulai dan bulan November sampai dengan Pebruari 2012.

1.7 Sumber Data

Adapun yang menjadi sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sumber Data primer, yakni dengan melakukan wawancara langsung kepada pimpinan dan para pegawai Badan Kepegawaian Daerah kota Gorontalo.
2. Sumber Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari hasil kajian-kajian kepustakaan atau teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang dibahas dan dikorelasikan dengan fakta empirik di lapangan.

1.8 Teknik Pengumpulan data

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini maka diperlukan:

a. Observasi

Peneliti melakukan observasi secara umum pada objek penelitian sebelum melakukan penelitian secara formal. Hal tersebut dilakukan dengan mengunjungi tempat penelitian dan melihat secara sekilas beberapa indikator yang terdapat dalam motivasi kerja pegawai pada kantor BKD-Diklat Kota Gorontalo

Setelah melakukan pengamatan secara umum, peneliti menemukan permasalahan yang diangkat menjadi sebuah judul penelitian yang ditindak lanjuti dengan mengumpulkan data-data dan mengolahnya untuk mendapatkan hasil yang sesuai yang terdapat dalam tujuan penelitian.

b. Wawancara

Sebelum mengadakan penelitian lebih lanjut peneliti melakukan wawancara dengan pihak kantor BKD-Diklat dalam hal ini sekretaris dan beberapa staf pegawai yang dapat memberikan data atau informasi yang relevan tentang masalah yang akan diteliti. Teknik wawancara ini dilakukan peneliti dengan mendatangi langsung subyek yang akan diwawancarai dan berlangsung ditempat penulis meneliti. Pegawai yang ada di kantor Badan Kepegawaian Daerah yaitu ada 56 pegawai, terbagi atas 35 orang PNS dan 21 orang Honorer.

1.9 Teknik Analisis Data

Adapun teknik untuk menganalisis data yang didapatkan menggunakan analisis deskriptif kualitatif untuk menggambarkan data-data yang diperoleh dari observasi maupun wawancara dan dikomparasi dengan teori-teori yang relevan.