

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu pekerjaan masalah motivasi sangat besar pengaruhnya terhadap hasil yang akan dicapai. Ada pandangan yang menyatakan bahwa kebanyakan orang yang tidak menyukai pekerjaan, tetapi hal ini telah banyak mengalami perubahan pada masa sekarang dan diakui bahwa bahwa banyak orang misalnya buruh professional, para ahli dan seniman-seniman yang telah yang mempunyai tingkat keahlian yang tinggi ini secara sungguh-sungguh mencintai pekerjaannya. Sedangkan motivasi kerjanya antara lain dapat berupa kesejahteraan umum dan rasa suka akan pekerjaannya sendiri.

Melakukan suatu pekerjaan harus dilandasi oleh suatu motif dari dalam diri. Seperti yang dikemukakan oleh Munir (1999 : 129) motif dapat dibedakan dalam dua unsur pokok. "Pertama, berupa daya dorong untuk membuat. Kedua, ialah sasaran yang diarahkan untuk melakukan sesuatu. "Selanjutnya dikemukakan pula bahwa, daya dorong yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan timbul selain karena dilandasi kebutuhan dasar (*Basic needs*) juga karena ingin memperbaiki taraf hidup dan tingkat pendapatan.

Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam suatu Birokrasi, aspek motivasi mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer atau pemimpin. Karena empat pertimbangan utama, yaitu : (a) "filsafat hidup manusia berkisar pada prinsip "*quid pro quo*" yang dalam bahasa awam dicerminkan oleh

pepatah yang mengatakan ada ubi ada talas, ada budi ada balas; (b)karena dinamikanya, kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi juga bersifat psikologis; (c)tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia; dan (d)perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan, mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi; juga tidak untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Suatu pekerjaan dalam hubungannya dengan pencapaian hasil/prestasi akan sangat dipengaruhi sekali oleh motivasi yang mendasari manusia untuk melakukan suatu pekerjaan. Jadi dalam membahas masalah kerja maka salah satu aspek yang perlu dibahas dalam motivasi. Motivasi ialah suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan seseorang untuk dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan, sarta tanggung jawab.

Suatu badan usaha tanpa karyawan tidaklah ada dan tidak dapat dibayangkan. Bagaimanapun sederhana ataupun kompleksnya suatu bentuk usaha, karyawanlah yang menjadi intinya. Dalam suatu industri misalnya perusahaan, karyawan adalah salah satu aspek yang sangat signifikan, oleh sebab itu motivasi kerja karyawan sangatlah diperlukan untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Setiap perusahaan tentunya memerlukan karyawan yang mampu bekerja dengan baik dan dapat memberikan kontribusi yang sesuai dengan apa yang menjasi tujuan.

Tingkah laku manusia sebenarnya adalah cerminan yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Setiap orang mempunyai semacam cita-cita tentang dirinya sendiri, mau jadi apa dan dimana tempat dia hidup dan bekerja. Secara keseluruhan tingkah lakunya dituntun oleh keinginan untuk mewujudkan diri sendiri didunia seperti yang dipandangnya. Dalam situasi industri, misalnya perusahaan hal itu dapat merupakan tekanan bagi seseorang karyawan bila perusahaan menuntut daripadanya bertindak berlawanan dengan apa yang dianggapnya sesuai dengan kepentingan sendiri. Agar karyawan bertingkah laku sesuai dengan tuntunan perusahaan maka harus ada integrasi antara kebutuhan mereka sendiri dan permintaan perusahaan. Untuk mencapai integrasi ini, pertamanya kita harus mengenali motif-motif setiap orang yang ada dalam perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kegiatan yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu dengan cara tertentu sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dengan pengertian, bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Di BPMD & PK misalnya pada kegiatan motivasi kerja karyawan masih rendah, hal ini nampak pada pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kurang berorientasi pada apa yang menjadi tujuan serta belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan , tanggung jawab yang ditunjukkan oleh kinerja karyawan masih rendah, serta kemampuan karyawan dalam melayani pelanggan masih kurang.

Sesuai pengamatan ketika melakukan observasi awal pada BPMD & PK Jl. Bengawan Solo No.40 Kota Gorontalo diketahui bahwa aspek yang perlu ditingkatkan pada badan birokrasi tersebut terutama menyangkut motivasi kerja karyawan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Aspek tersebut antara lain menyangkut metode dan prosedur kerja yang diterapkan oleh badan tersebut seperti cara kerja, jam kerja atau jadwal kerja yang harus ditaati cenderung belum disiapkan dengan baik.

Permasalahan lain yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan BPMD & PK adalah masalah gedung kantor belum representatif, penyelesaian pekerjaan. Permasalahan yang diuraikan di atas memerlukan kajian yang lebih mendalam terutama diarahkan pada motivasi kerja karyawan yang diharapkan menjadi patokan pihak badan pemerintah dan para karyawan agar dapat meningkatkan motivasi kerjanya, sehingga berdampak pada kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja.

Dari pokok pikiran di atas, maka untuk memperoleh gambaran tentang motivasi kerja karyawan yang ada di BPMD & PK, faktor-faktor penghambat motivasi kerja karyawan serta upaya-upaya yang dilakukan oleh pihak perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan maka dilakukan penelitian yang berjudul: **MOTIVASI KERJA APARATUR PEMERINTAH PADA KANTOR BPMD & PENANGGULANGAN KEMISKINAN PROVINSI GORONTALO.**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Gedung Kantor Belum rasional dan teratur
2. Pembagian Tunjangan Kerja Daerah belum Sepenuhnya atau tidak merata

1.3 Rumusan Masalah

`Berdasarkan dari uraian di atas peneliti terdorong untuk menganalisa dan meneliti permasalahan tersebut dalam sebuah karya penelitian yang mengambil topik permasalahan tentang bagaimana Peningkatan Motivasi Kerja Aparatur Pemerintah di BPMD & Penanggulangan Kemiskinan Provinsi Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Peningkatan Motivasi Kerja Aparatur Pemerintah .

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Praktis

Manfaat bagi praktisi yang diharapkan adalah dapat memberikan kontribusi bagi pihak manajemen dalam menerapkan strategi dalam memotivasi karyawan dan strategi dalam pemberian Tunjangan Kerja Daerah (TKD) pada karyawan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor BPMD & Penanggulangan Kemiskinan.

2. Manfaat bagi akademisi

Studi ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang Administrasi Perkantoran, khususnya Motivasi kerja karyawan dan sekaligus dapat dijadikan sebagai bahan rujukan peneliti yang akan datang.

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian Dilakukan Pada “Kantor BPMD & Penanggulangan Kemiskinan” yang berlokasi di Jl Bengawan Solo No.40 kota Gorontalo. Waktu yang digunakan dalam penelitian adalah kurang lebih 2 bulan, yaitu sejak Bulan Juni 2011 sampai dengan Agustus 2011.

1.7 Sumber data

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari Kepala Badan serta para pegawai dilingkungan Kantor BPMD & Penanggulangan Kemiskinan.
2. Data sekunder, yaitu data pendukung berupa literature atau buku penunjang yang relevan dan berhubungan dengan objek penelitian.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Observasi (Pengamatan), yaitu pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek penelitian khususnya bagaimana seorang Kepala Badan memberikan motivasi kepada karyawan di lingkungan BPMD & PK Provinsi Gorontalo.

2. Teknik Interview (wawancara), yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui wawancara langsung dengan Kepala Badan guna mengumpulkan data atau informasi mengenai objek penelitian
3. Teknik Dokumentasi, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengumpulkan dokumen yang berkaitan dengan objek penelitian yang diperlukan untuk mengetahui secara teknis masalah yang dihadapi.

1.9 Teknik Analisis Data

Teknis Analisis data yang dilakukan dalam pengolahan hasil penelitian adalah menggunakan analisis yang relevan dengan penelitian yaitu analisis deskriptif kualitatif yang di kemukakan oleh Miles dan Huberman (dalam Sugiono, 2005:91) yakni menganalisis data dari observasi, wawancara dan documenter yang diperoleh dan kemudian dikomparasikan dengan teori-teori yang relevan dengan masalah yang teliti.