

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi yang berkembang merupakan harapan setiap individu yang ada di dalamnya. Bila hal itu dapat diwujudkan maka, tentunya dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi beserta orang – orang didalamnya. Oleh karena itu dibutuhkan keseimbangan antara organisasi dan anggotanya dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan dan Sasaran organisasi dapat dicapai apabila seluruh anggota didalamnya memiliki sumber daya manusia yang memadai. Hal ini akan terjadi karena melalui kompetensi sumber daya manusia dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik lagi untuk memberikan kinerja yang terbaik pula, sehingga dapat sukses dalam organisasi dan mampu membawa organisasi agar dapat bersaing dengan organisasi lainnya dalam dunia persaingan global saat ini.

Membahas mengenai kinerja, terlebih dahulu peneliti mengetahui tentang Organisasi. Karena organisasi merupakan penunjang fasilitas dan metode kerja yang sesuai visi dan misi dalam organisasi sehingga untuk tercapai semuanya itu, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi pula.

Peningkatan kinerja dari seorang pegawai tidak terlepas dari suatu kebiasaan kerja yang diterapkan dalam lingkungan kerjanya. Hal tersebut menuntut pihak manajemen beserta orang – orang didalamnya untuk terus berupaya meningkatkan kinerja melalui berbagai kegiatan yang dapat

meningkatkan kinerja, misalnya melalui pendidikan dan latihan, pemotivasian, kepemimpinan, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

Prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal maupun eksternal organisasi maupun pribadi seseorang. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan – tindakan yang dapat mereka perbaiki pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian seharusnya secara objektif menggambarkan kinerja pegawai.

Pembinaan dan pengembangan pegawai baru ataupun lama dalam organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Karena itu dibutuhkan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja juga menjadi salah satu ukuran yang dituntut dapat dipenuhi oleh para pegawai. Hal tersebut diatas berlaku pula pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo yang secara resmi memiliki tugas pokok mengelola keuangan di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

Berdasarkan hasil observasi awal pada unit kerja ini tentang kinerja pegawai menunjukkan bahwa dalam hal pelaksanaan tugas masing – masing, para pegawai masih kurang memahami tugas dan pokoknya masing – masing. Hal ini terlihat dari belum adanya ketuntasan pelaksanaan tugas yang seharusnya

diselesaikan pada hari itu juga. Akibatnya pekerjaan tersebut masih harus dilaksanakan pada kesempatan berikutnya, sehingga pekerjaan tersebut dikerjakan secara berulang. Disamping itu juga hasil observasi menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai belum maksimal, walaupun pimpinan selalu mengingatkan akan pentingnya disiplin pegawai. Salah satu ketidakdisiplinan pegawai dapat dilihat dari kehadiran pegawai dalam mengikuti apel pagi dan sore hari. Hasil observasi lain juga menunjukkan bahwa masih kurangnya motivasi pimpinan kepada bawahan sehingga dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing – masing.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, maka calon penulis tertarik untuk menyusun Karya Ilmiah dalam bentuk makalah dengan judul “*Analisis Kinerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo*”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Belum begitu optimalnya pegawai melaksanakan tugas.
2. Masih kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan tugasnya.
3. Kurangnya motivasi pimpinan kepada bawahan untuk dapat melaksanakan tugas pokok para bawahannya.
4. Minimnya fasilitas kantor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **1.3 Rumusan masalah**

Berdasarkan identifikasi berbagai permasalahan yang ada, maka calon penulis merumuskan masalah “*Bagaimana Kinerja Pegawai Pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo?*”.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Melalui penelitian berdasarkan rumusan permasalahan yaitu Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Teoritis**

Sebagai bahan perbandingan antara teori kinerja pegawai dengan aplikasi di lapangan.

#### **2. Manfaat praktis**

Sebagai bahan acuan ataupun masukan bagi organisasi dan pimpinan untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai pada masa yang akan datang.

### **1.6 Tempat dan Waktu penelitian**

Dalam penulisan karya ilmiah ini peneliti menetapkan lokasi penelitian pada Bagian Keuangan Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. Waktu penelitian selama 2 Bulan, mulai Tanggal 28 Februari s/d 28 april 2012.

### **1.7 Sumber Data**

1. Data Primer yakni data yang diperoleh melalui wawancara dari Kepala Bagian(Kabag), Kepala Sub Bagian(Kasubag), pegawai dan stakeholder yang terkait dengan Bagian Keuangan diantaranya kepala – kepala bagian Kota

Gorontalo dan Dinas DPPKAD Kota Gorontalo pada lokasi penelitian dimaksud.

2. Data sekunder yakni data yang di ambil berdasarkan literatur yang sesuai dengan masalah yang diteliti pada lokasi penelitian.

### **1.8 Teknik pengumpulan data**

Untuk memperoleh data yang akurat, maka teknik yang akan di gunakan adalah :

1. Teknik Observasi

Teknik tersebut berupa pengamatan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada tempat penelitian.

2. Teknik Wawancara

Teknik yang di gunakan berikut yakni wawancara terhadap atasan ataupun pegawai yang ada pada lokasi penelitian, agar data yang di peroleh sesuai dengan yang di butuhkan untuk membahas masalah penelitian.

3. Teknik Dokumentasi

Teknik dokumentasi ini digunakan peneliti untuk menghimpun data – data yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, untuk memperkuat data yang telah di peroleh melalui teknik sebelumnya.

### **1.9 Teknis Analisis Data**

Dalam penelitian ini akan di gunakan teknis analisis deskriptif kualitatif, dimana data – data yang diperoleh dari hasil observasi, wawancara dan dokumentasi akan dikomparasikan dengan teori – teori yang relevan mendukung hasil penelitian.