

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan/organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (Dwiyanto, 2006:116). Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan/organisasi, manusia lainnya yang ada dalam perusahaan/organisasi, sehingga menjadi bermanfaat dan tanpa adanya sumber daya manusia maka sumber daya lainnya menjadi tidak berarti. Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, maka pemeliharaan hubungan yang kontinyu dan serasi dengan para karyawan dalam suatu perusahaan/organisasi menjadi sangat penting.

Hasibuan (2006:18) menjelaskan manajemen kepegawaian sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Dengan kata lain bahwa pegawai atau karyawan merupakan salah satu faktor penunjang atau pendukung dalam meningkatkan dan mewujudkan kinerja yang nantinya akan memberikan hasil yang efektif pada suatu instansi. Didalam meningkatkan kinerja pegawai pada suatu instansi kita membutuhkan proses dan waktu. Selain itu, peranan pimpinan/atasan merupakan salah satu factor untuk meningkatkan kinerja pegawai seperti penilaian kerja pegawai yang dijadikan tolak ukur untuk menilai peningkatan semangat bekerja pegawai.

Sudarman (2004:11) mengungkapkan bahwa kinerja yang baik dari bawahan dapat diperoleh dengan gaya kepemimpinan dan motivasi pemimpin yang baik pula. Hal ini berarti bahwa peranan pimpinan dalam kinerja pegawai meliputi pemberian semangat, motivasi, dan

dorongan kepada pegawainya dalam mengerjakan tugas yang diembannya. Sehingga para pegawai mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

Salah satu faktor penting yang dimiliki oleh organisasi adalah kinerja pegawai. Untuk memperoleh kinerja yang baik, maka perlu memperbaiki motivasi kerja pegawai. Dalam mengembangkan organisasi orang sering terfokus pada bagaimana mengembangkan usaha, akan tetapi mengenai pengelolaan sumber daya manusia masih kurang diperhatikan. Seorang pimpinan yang baik tentunya akan menciptakan lingkungan yang nyaman dan memotivasi pegawai dengan tujuan agar semangat untuk bekerja dan memberikan kinerja yang maksimal. Motivasi kerja merupakan faktor penting untuk memperoleh kinerja yang baik. Tercapainya tingkat kinerja kerja yang tinggi tidak semata-mata disebabkan oleh gaji yang tinggi, pemberian bonus akhir tahun, dan fasilitas kerja yang cukup, akan tetapi dapat pula oleh hal-hal lain yang bisa menambah semangat atau gairah kerja pegawai seperti melalui pengembangan sumber daya manusia.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, Kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Salah satu bentuk motivasi seperti penghargaan yang diberikan oleh organisasi akan membangkitkan motivasi dalam diri pegawai untuk lebih meningkatkan kinerja

Memotivasi seseorang tidak semudah yang kita duga. Kenyataannya walaupun ketentuan pengkajian telah ditetapkan dan dilaksanakan sesuai dengan keputusan pemerintah, belum

menjadi jaminan bahwa para pegawai akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah jaminan terpenuhinya segala kebutuhan. Oleh karena itu kunci keberhasilan seorang manajer atau pemimpin dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya memahami teori motivasi sehingga menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan/organisasi. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya.

Motivasi merupakan suatu hal penting karena menyebabkan, menyalurkan, dan menyalurkan perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Sainul, 2002:230). Hal ini berarti bahwa dengan adanya motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya.

Hal ini didasari dengan keyakinan bahwa dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya dan sasaran, maka kebutuhan pribadi anggota organisasi tersebut akan terpenuhi. Dengan adanya motivasi, seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menuju tercapainya efektivitas organisasi.

Ketika seorang pegawai memiliki motivasi untuk berprestasi, seseorang akan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, namun ketika orang menganggap bahwa melaksanakan pekerjaan hanya sebagai suatu rutinitas maka mereka cenderung stagnan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolang masih menunjukkan bahwa kinerja kalangan pegawai yang ada pada Kantor Dinas

Pendidikan Kabupaten Bone Bolango belum tampak, hal ini bisa dilihat dari rendahnya kinerja yang ditunjukkan pegawai, yang dapat dilihat pada lambatnya penyelesaian suatu pekerjaan.

**Perbandingan tingkat kinerja pegawai
Tahun 2010-2012**

Program	Tahun	Target	Realisasi
Pelayanan administrasi perkantoran	2010	100 %	79,84 %
	2011	100 %	81,22 %
	2012	100 %	80,76 %
Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	2010	100 %	100 %
	2011	100 %	98,25 %
	2012	100 %	100 %
Peningkatan pengembangan system pelaporan capaian kinerja dan keuangan	2010	100 %	100 %
	2011	100 %	100 %
	2012	100 %	100 %
Pendidikan anak usia dini	2010	100 %	100 %
	2011	100 %	100 %
	2012	100 %	100 %
Wajib belajar pendidikan 9 tahun	2010	100 %	74,34 %
	2011	100 %	67,56 %
	2012	100 %	78,24 %
Pendidikan menengah	2010	100 %	61 %
	2011	100 %	73 %
	2012	100 %	80 %
Pendidikan non formal	2010	100 %	100 %
	2011	100 %	100 %
	2012	100 %	100 %
Peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan	2010	100 %	52,45 %
	2011	100 %	45,67 %
	2012	100 %	34,65 %
Program manajemen pelayanan pendidikan	2010	100 %	97 %
	2011	100 %	99 %
	2012	100 %	100 %

Sumber Data : Lakip 2010 - 2012

Fenomena di atas menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, dapat diperoleh beberapa identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Optimalisasi kinerja dikalangan pegawai yang ada di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango belum tampak.
2. Pemberian motivasi pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango belum dilaksanakan secara optimal.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut “Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memperoleh manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu sumber daya manusia khususnya tentang apakah pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan pemerintah, khususnya Dinas Pendidikan Kabupaten Bone Bolango dalam upaya melakukan perbaikan untuk meningkatkan kinerja pegawai.