

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Dalam ketentuan ini manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sumber Daya Manusia memiliki peran yang sangat penting dalam proses pencapaian tujuan organisasi yang ada. Untuk itu SDM perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitasnya terus dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja organisasi.

Tuntutan akan perkembangan SDM yang semakin berkualitas lebih didorong oleh adanya tuntutan untuk pencarian visi dan misi organisasi. Sumber Daya Manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi dan kemudian berdampak pada efektifitas organisasi secara keseluruhan. Organisasi yang efektif lebih didorong oleh berbagai aspek baik aspek internal organisasi itu sendiri maupun aspek eksternal organisasi yang dapat membentuk terciptanya efektifitas organisasi. SDM merupakan bagian dari aspek internal organisasi, untuk itu kinerja kerja yang tinggi orang-orang (pegawai) dalam organisasi yang sangat dibutuhkan. Dalam organisasi, kinerja individu maupun kelompok sangat mempengaruhi kinerja organisasi. Kinerja merupakan tuntutan utama birokrasi pemerintah terhadap organisasi, agar kelangsungan hidup atau operasionalnya dapat terjamin. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja, untuk itu organisasi pun harus berusaha

menjamin agar faktor-faktor yang terkait dengan kinerja anggotanya dapat dipenuhi secara maksimal.

Kinerja sangat penting dalam rangka membangun prestasi kerja individual pegawai agar bekerja secara profesionalisme dan menjaga nilai kualitas kerja pegawai. Manfaat kinerja dalam membangun perilaku nyata disetiap individu pegawai dalam hal ini adalah mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin dan bertanggungjawab pada tugas yang telah diberikan dalam mencapai visi dan misi organisasi secara utuh.

Permasalahannya adalah bagaimana dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Membahas tentang kinerja karyawan tidak akan terlepas dengan adanya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan sangat kompleks, maka pihak-pihak yang terlibat dalam birokrasi pemerintah harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada. motivasi merupakan bagian dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja pegawai negeri sipil.

Motivasi pegawai dalam organisasi sangat penting, karena motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja yang rendah pula. Pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas pegawai sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi. Sumber motivasi ada tiga faktor, yakni (1) kemungkinan untuk berkembang, (2) jenis pekerjaan, (3) apakah mereka akan merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rivai, 2004: 456).

Motivasi juga memegang peranan yang penting dalam suatu perusahaan atau organisasi, karena motivasi akan menggerakkan orang-orang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat

dalam mencapai sesuatu. Bagaimanapun juga, pegawai sebagai individu tidak terlepas dari kebutuhan-kebutuhannya, dan untuk itu perlu adanya motivasi untuk tetap bekerja.

Malthis dan Jakson (2002:89) mengemukakan Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Dorongan pihak manajemen untuk meningkatkan semangat kerja pegawai melalui motivasi untuk mencapai tujuan organisasi juga sangat diharapkan. Dalam teori motivasi dikemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasi secara maksimal. Motivasi timbul karena adanya motif. Setiap karyawan akan memiliki motivasi dari motif yang berbeda untuk itu pihak perusahaan agar mampu memenuhi kebutuhan-kebutuhan dari motif yang berbeda-beda tersebut secara maksimal karena motivasi yang tinggi akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

Fenomena pada Kantor Disnakertrans Kabupaten Gorontalo utara menunjukkan beberapa pokok permasalahan yang disebabkan oleh rendahnya kinerja pegawai yang bekerja di kantor. Rendahnya kinerja pegawai tersebut disebabkan sedikitnya peran dan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, yang lebih didominasi oleh pihak elite organisasi, rendahnya pemahaman pegawai atas tujuan dan nilai-nilai inti dari organisasi, serta rendahnya tingkat kebersamaan antara pegawai yang ada di dalam organisasi. Selain itu dapat dilihat sistem promosi jabatan dan pengembangan karir yang hanya terfokus pada orang-orang tertentu bukan

berdasarkan pada prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai dan adanya sekat atau batasan-batasan hubungan yang demikian jelas antara atasan dan bawahan, sehingga pada akhirnya hal ini menyebabkan rendahnya motivasi pegawai untuk bekerja yang baik.

Dikaitkan dengan masalah motivasi, peneliti menduga adanya hubungan yang erat yang menyebabkan penurunan kinerja tersebut terjadi. Motivasi yang rendah dapat menjadi penyebab yang sistematis bagi penurunan kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena yang telah dikemukakan di atas, maka melalui penelitian ini akan ditelaah **"Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara"**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil pengamatan awal peneliti dilapangan menunjukkan bahwa belum tercapainya target kinerja yang prima, lebih disebabkan oleh masih kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor pendorong kinerja pegawai, seperti kurangnya motivasi individu. Motivasi kerja yang rendah, akan memunculkan konflik kepentingan antar pegawai. Selain itu motivasi kerja yang rendah juga dapat dilihat dari masih rendah partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan. Disamping itu pemberdayaan pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara tersebut masih rendah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan indentifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang di harapkan dalam pelaksanaan kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat Teoretis

- a. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara.
- b. Memberikan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan di bidang marketing atau perilaku konsumen.

2) Manfaat Praktis

- a. Memberikan pemikiran yang sifatnya konstruktif pada pengaruh motivasi Terhadap Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara, dalam hal mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan yang akan memberikan kepada pada masyarakat secara utuh.
- b. Memberikan perumusan kebijakan pengembangan perusahaan pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Gorontalo Utara, serta pihak terkait lainnya.

