

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya.

Karena salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada organisasi, ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam perusahaan, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi, karena motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan dan hasil kerja yang di inginkan (Hasibuan, 2006:218)

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (action atau activities) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Seberapa besar motivasi pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktifitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kerja pegawai.

Seorang pemimpin unit kerja atau instansi harus memiliki visi kedepan yang dapat dipergunakan sebagai gambaran yang akan dicapai oleh instansi yang bersangkutan. Visi sangat diperlukan guna memotivasi setiap pegawai, dengan visi yang jelas maka dalam memberikan motivasi pegawai tinggal mengarahkan kemana kemampuan dan kemauan pegawai untuk berprestasi. Setiap pegawai sering memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya, ada yang dalam melaksanakan pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya upah yang diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karier, sesuai dengan kenyataan tersebut maka pengendalian pimpinan sangat diperlukan, sehingga apapun yang terjadi tidak akan berpengaruh terhadap tujuan instansi atau unit kerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya, skill, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan. Secara tegas kinerja pegawai yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi, dan pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan

kinerja yang rendah. Seperti yang dikemukakan oleh Stoner (19221:206) bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, atau pemahaman seseorang atas tugas dan perilaku yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Dan seseorang dikatakan mempunyai pemahaman peran yang tinggi bila ia tahu dengan persis tentang bagaimana mengerjakan dan menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan pengamatan peneliti motivasi kerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo masih kurang optimal sehingga menyebabkan kinerja pegawai rendah yaitu Masih adanya beberapa pegawai yang tidak disiplin waktu dalam melaksanakan tugasnya yaitu pegawai yang selalu datang terlambat ke kantor sehingga tidak menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan tepat pada waktunya dan tidak mengerjakannya dengan sungguh-sungguh pekerjaan yang diberikan, hal ini dikarenakan adanya kurangnya motivasi dari dalam diri pegawai itu sendiri sehingga menyebabkan pelaksanaan pekerjaan tidak terlaksana sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Kemudian kualitas aparat kerja yang masih rendah, kurangnya usaha pencapaian tugas antara pimpinan dan bawahannya, bahkan masih banyak pegawai yang suka menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan dan kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahannya. Oleh karena itu perlu adanya upaya yang akan dilakukan oleh seorang Pimpinan dalam memotivasi pegawai dengan mengetahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Adanya fenomena yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan formulasi judul **”Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah :

1. Masih adanya beberapa pegawai yang tidak disiplin waktu dalam melaksanakan tugas
2. Kualitas aparat kerja yang masih rendah
3. Kurangnya usaha pencapaian tugas antara pimpinan dan bawahannya
4. Masih banyak pegawai yang suka menunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak terselesaikan sesuai waktu yang ditentukan.
5. Kurangnya perhatian pimpinan terhadap bawahannya

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo?

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh yaitu :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Sebagai bahan pembandingan antara teori Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai yang di dapat dengan keadaan yang terjadi dilapangan apakah sinergi atau sama dengan keadaan yang sebenarnya.

1.5.2 Manfaat Praktis

Sebagai informasi yang bermanfaat bagi instansi pemerintah, dalam hal ini Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo, untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja pegawai dengan memberikan masukan bagi pimpinan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kota Gorontalo.