

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pemberdayaan sumber daya manusia yang maksimal akan memungkinkan perusahaan untuk mampu bersaing dengan menghasilkan efisiensi dan efektivitas dalam proses produksinya. Salah satu komponen sumber daya manusia yang begitu vital bagi perusahaan adalah karyawan atau pegawai.

Perusahaan mempunyai tujuan untuk dapat hidup berkembang dengan cara mengatasi tantangan baik dari lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan yang mempengaruhi jalannya organisasi sifatnya selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan suatu pola pengaturan dan pengolahan sumber-sumber daya yang dimilikinya.

Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan sumber daya manusia tidak ada artinya bagi perusahaan tersebut, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya. Dorongan untuk mau bekerja keras menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki itu di sebut dengan motivasi, Menurut Wiludjeng (2007:154), "Motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu

factor penentu dalam mencapai tujuan organisasi”. motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai memiliki kemauan untuk bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terarah kepada tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Pimpinan dalam memotivasi pegawai harus menyadari bahwa manusia memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak mengerjakan semua pekerjaannya dengan sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan kemauan kerja pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka. Hal ini perlu diperhatikan karena manusia sebagai tenaga kerja bukan merupakan manusia yang dapat digerakkan begitu saja, melainkan sebagai makhluk hidup yang mempunyai perasaan, kebutuhan, keinginan dan pola pikir sendiri.

Menurut Moeheriono (2009:60), pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu

program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu.

Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan kota Gorontalo merupakan perubahan dari sebelumnya Badan Pelaksana Penyuluhan dan Ketahanan pangan (BPPKP) menjadi Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kota Gorontalo. Di harapkan dengan adanya perubahan ini maka upaya – upaya pembinaan kepada petani menjadi lebih focus sekaligus juga merupakan amanat UU Nomor 16 Tahun 2006 tentang penyuluhan Pertanian dan Perikanan.

Sebagai suatu organisasi pemerintah, Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo memiliki visi dan misi dalam menunjang kegiatan pemerintah kota Gorontalo. Visi dan misi ini merupakan suatu yang harus di capai di mana dalam pencapaiannya membutuhkan kinerja yang maksimal dari aparat. Sementara dalam berkinerja setiap aparat butuh motivasi. Sehingga dengan demikian peneliti melihat adanya permasalahan dalam pemcaapaian visi dan misi, dimana setiap aparat di bentuk untuk memiliki

motivasi artinya jika setiap aparat tidak memiliki motivasi kinerja maka tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Saat ini Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan menetapkan visi “ Petani Yang Inovatif Berjiwa Entrepreneur “ dimana untuk mencapai visi tersebut ada beberapa misi yang harus di emban atau di laksanakan oleh instansi pemerintah sebagai penjabaran visi yang telah di tetapkan. Untuk mencapai visi dan misi diperlukan motivasi dari aparat dalam berkinerja.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada kepala bidang dan beberapa staf Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kota Gorontalo di mana ditemukan adanya berbagai masalah yang berkenan dengan motivasi yang berpengaruh pada kinerja aparat kantor tersebut. Dimana permasalahan yang di hadapi pada kantor BP4k yaitu, pada bagian kompensasi aparat masih sering terlambat menerima kompensasi atau insentif yang berhubungan dengan program kegiatan, adanya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di karenakan kurangnya sarana fasilitas yang mendukung, pada saat waktu luang para aparat tidak memanfaatkan waktu untuk berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan dalam bekerja yang akibatnya promosi untuk aparat itu sendiri tidak ada. Ini di sebabkan karena kurangnya motivasi pada aparat dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga semangat kerja aparat menurun untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang di tetapkan.

Berdasarkan masalah di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Aparat Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutana Kota Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah peneliti sebagai berikut :

1. Sering terlambatnya pemberian insentif aparat yg berhubungan dengan program kegiatan.
2. Kurangnya sarana fasilitas yang mendukung.
3. Tidak adanya promosi aparat yang sesuai kualitas dan kompetensi.
4. Kurangnya motivasi para aparat dalam pelaksanaan pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut : Seberapa Besar Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Aparat Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja aparat Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan Kota Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam hal pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja pegawai.
 - b. Penelitian ini dapat di jadikan referensi dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut.
2. Manfaat Praktis
 - a. Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait agar lebih dapat memperhatikan motivasi dalam disiplin kerja pegawai.
 - b. Dapat memperluas ilmu pengetahuan penulis terhadap mata kuliah yang di berikan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memberikan manfaat dan pengalaman yang berharga.