

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Motivasi merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan diri baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Dengan kata lain, organisasi hanya merupakan susasana strategis bagi pegawai/karyawannya dalam rangka mencapai tujuan akhir demi kepentingan bersama berdasarkan misi organisasi.

Berbicara mengenai motivasi kerja pegawai adalah menyangkut sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sikap mental pegawai haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikifisik (siap secara mental, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target (tujuan utama organisasi).

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Moenir, 2008: 136), motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda/bukan benda tersebut.

Motivasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan, sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah faktor motivasi kerja yang tinggi sangat berperan.

Faktor motivasi memegang peranan yang amat penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi menjadi pendorong seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Berdasarkan hasil observasi awal dan didukung oleh berbagai informasi tentang Motivasi Pegawai Kantor Unit Pengelola Kegiatan PNPM Mandiri Pedesaan Kec. Tilongkabila Kab. Bone Bolango serta hasil pengamatan di lapangan, di kantor tersebut masih ditemukan kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan. Hal ini berakibat pada kurangnya kesadaran pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, kenyataan yang ada menunjukkan bahwa masih kurangnya tanggung jawab para pegawainya dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan/pimpinan, terdapat pula pegawai dalam melaksanakan tugas nanti menunggu perintah dari atasan. Di samping itu pula terdapat pegawai yang tidak teliti dalam melaksanakan salah satu kegiatan dari program kerja yang ada bidang Pembinaan dan Pengembangan Karir seperti halnya dalam pengurusan Kartu Pegawai(Karpeg) di dalam pelaksanaannya masih terdapat berkas-berkas yang tidak sesuai dengan persyaratan yang ada diakibatkan oleh kelalaian pegawai. Hal ini juga dikarenakan oleh minimnya fasilitas penunjang dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pegawai yang kurang mendapat perhatian dari atasan akan mengakibatkan rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti lebih menitikberatkan masalah yang dikaji didasarkan pada teori Mangkunegara yang lebih dititikberatkan pada masalah prinsip dalam memotivasi kerja pegawai.

Sebenarnya pada Kantor Unit Pengelola Kegiatan PNPM Mandiri Pedesaan Kec. Tlongkabila Kabupaten Bone Bolango sudah baik berlangsungnya satuan kerja. Dimana segala hal tersusun dengan baik sehingga mempermudah kelancaran kinerja para pegawai. Namun masih ada pegawai yang belum menunjukkan kondisi memuaskan dari kinerja mereka.

Disatu sisi para pegawai menjalankan tugas namun di sisi lain mungkin hanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga pekerjaan tersebut tidak terselesaikan dengan efektif, ada beberapa pegawai yang merasa bosan dengan tugas-tugas yang monoton yang pada akhirnya pegawai tersebut berasumsi dapat menyelesaikannya kapan saja. Kadang-kadang ada beberapa pegawai meminta izin dengan berbagai alasan yang mungkin kurang penting dibandingkan dengan tugas pokoknya. Semestinya seluruh pegawai harus hadir setiap hari kerja kecuali ada sesuatu dan lain hal yang sangat mendesak dan genting yang menimpanya dan diusahakan harus tetap komitmen dengan tugas yang diberikan. Di Kantor Unit Pengelola Kegiatan PNPM Mandiri Pedesaan Kec. Tlongkabila Kabupaten Bone Bolango terlihat masih ada pegawai yang sibuk sendiri dengan kebutuhan masing-masing seharusnya seluruh pegawai harus benar efektif dan kreatif guna kemajuan dari instansi itu sendiri.

Adanya fenomena awal dari motivasi kerja tersebut, mendorong penulis untuk meneliti dan mengambil serta mengkaji lebih dalam lagi mengenai hal yang menjadi pokok permasalahan yang akan dibicarakan dalam makalah ini. Adapun judul yang akan diangkat dalam motivasi ini adalah **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Unit Pengelola Kegiatan PNPM Mandiri Pedesaan Kec. Tlongkabila Kab. Bone Bolango”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah dalam motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian pemimpin terhadap partisipasi bawahan (pegawai).

2. Kurangnya pengakuan terhadap andil bawahan (pegawai) yang menyebabkan sering terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Pengakuan atas kinerja pegawai kurang mendapatkan fasilitas.
4. Pemimpin terlihat kurang mendelegasikan wewenang kepada pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya.

1.3 Rumusan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dirumuskan masalah antara lain “Bagaimana Tingkat Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor UPK PNPM Mandiri Pedesaan Kec. Tilongkabila Kab. Bone Bolango ?”.

1.4 Tujuan penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai pada (UPK) PNPM Mandiri Pedesaan Tilonkabila.

1.5 Manfaat penelitian

Manfaat yang bisa diperoleh dari penelitian dalam makalah ini adalah: Manfaat Akademis

1.5.1 Manfaat Akademis

Untuk menambah pengalaman dan daya nalar dalam hal penelitian serta meningkatkan kreativitas mahasiswa dalam pengembangan sikap ilmiah.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan oleh Pemerintah Kabupaten Bone Bolango khususnya pada kantor UPK PNPM Mandiri Pedesaan dalam merumuskan hal-hal yang berhubungan dengan peningkatan motivasi kerja pegawai.

1.6 Tempat dan Waktu Penelitian

1.6.1 Tempat penelitian

Adapun tempat menjadi objek penelitian dalam hal ini adalah kantor (UPK) PNPM Mandiri Pedesaan Kecamatan Tilongkabila Kab Bone. Bolango yang beralamatkan di Jl. Dr. Djainal Umar Sidiki Desa Bongoime Kec Tilongkabila Kab Bone Bolango.

1.6.2 Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan oleh penulis untuk observasi sampai dengan penulisan ini dilaksanakan selama 2 bulan.

1.7 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari lapangan yang bersumber dari wawancara dengan pemimpin dan karyawan. Data ini merupakan data utama yang akan diproses dalam penelitian ini.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

1.8.1 Observasi

Adapun Observasi yang dilakukan yakni observasi non-sistematis. “Observasi non-sistematis adalah observasi yang dilakukan oleh pengamat dengan tidak menggunakan instrumen pengamatan” (Arikunto, 2006:157).

Observasi dilakukan dengan mengunjungi langsung UPK untuk memperoleh data. Hal-hal yang diobservasi antara lain adalah catatan-catatan yang berhubungan dengan Faktor-Faktor

yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Unit Pengelola Kegiatan Pada UPK PNPM Mandiri Pedesaan Kec. Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango.

1.8.2 Dokumentasi

Dokumentasi dimaksudkan untuk menunjang data-data yang diperoleh dari observasi. Pada metode ini diperoleh data berupa dokumen seperti motivasi kerja, serta data-data mengenai gambaran umum dari UPK PNPM Mandiri Pedesaan Kec. Tilongkabila Kabupaten Bonebolango.

1.8.3 Teknik Wawancara

Teknik ini digunakan untuk melakukan wawancara dengan pegawai-pegawai yang terkait di dalamnya untuk memberikan suatu informasi di dalam motivasi kerja.

1.9 Teknik Analisis Data

Teknik menganalisa data yang digunakan dalam pengolahan hasil peneliti adalah analisa deskriptif, analisa deskriptif adalah menguraikan, menjelaskan dengan menggunakan data-data yang ada. Dimana peneliti sebagai kunci sumber penelitian dan langsung berhubungan dengan objek penelitian yaitu karyawan yang bekerja pada (UPK)PNPM (Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat) Mandiri Pedesaan Kecamatan Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango.