BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu instansi dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Satu hal yang harus diperhatikan bersama yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, seberapa besar anggaran yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Faktor sumber daya manusia ini merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh instansi, terutama bila mengingat di jaman globalisasi yang semakin kompleks ini memaksa setiap instansi agar dapat mengembangkan kemampuan sumber daya manusia sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri. Namun di balik semuanya itu, kita perlu mengetahui cara meningkatkan motivasi kerja pegawai. Motivasi ini diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Adapun kerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental untuk mengerjakan sesuatu pekerjaan. “Anwar Prabu Mangkunegara (2006:77)” Terkait dengan hal tersebut, maka yang dimaksud dengan motivasi adalah

mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Ellen A Benowitz (2001:43). Motivasi kerja adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Orang punya motivasi tinggi akan lebih giat bekerja, sementara yang rendah sebaliknya. Membangun kekeluargaan antara pihak pegawai dan atasan, akan menjadi langkah jitu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Adapun cara-cara untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai adalah dengan meningkatkan motivasi kerja melalui training, misalnya mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kerja mereka, berikan *reward* (bonus) bagi pegawai yang berprestasi, melakukan pendekatan untuk mengoptimalkan kinerja pegawai, adakan kegiatan khusus untuk membangun kekeluargaan antara pegawai dengan pimpinan.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud dan harapan pihak manajemen mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja lebih dilakukan lagi usaha pemotivasian kepada pegawai pada organisasi melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan organisasi tersebut sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, Pimpinan atau Kepala organisasi harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai. Satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun

kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi ataupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohaniah. Hal ini dimaksudkan agar apapun yang menjadi kebutuhan pegawai dapat terpenuhi lalu diharapkan para pegawai dapat bekerja dengan baik dan senang dengan tugas yang diembannya. Setelah pegawai merasa senang dengan pekerjaanya, para pegawai akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama pegawai sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, dan pada akhirnya pegawai secara suka rela bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Pendukung Manajemen Sumber Daya Manusia dibangun atas suatu dasar bahwa kinerja pegawai merupakan hal yang sangat substansial dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja menurut Mangkunegara (2001:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tinggi atau rendahnya kinerja ini dapat dilihat dari kuantitas dan kualitas pencapaian tugasnya. Aspek Kuantitas kerja mengacu pada beban kerja atau Jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan, sedangkan kualitas kerja dapat dilihat dari rapi atau tidaknya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Pegawai dapat bekerja dengan baik, apabila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Oleh karena itu, seiring dengan perkembangan masyarakat di wilayah Kabupaten

Gorontalo Utara, tentunya kebutuhan akan pelayanan kesehatan masyarakat pun meningkat. Pemekaran kecamatan yang saat ini di lakukan oleh Pemerintah Daerah dengan tujuan mendekatkan rentang kendali pemerintahan dan pelayanan masyarakat tentunya harus di ikuti oleh semua sektor termasuk kesehatan. Hal tersebut telah di laksanakan oleh Dinas Kesehatan dengan melaksanakan pemekaran *Medical Center* dimana pada tahun 2008 telah di laksanakan pembentukan 4 (empat) *Medical Center* baru yang merupakan pemekaran dari *Medical Center* induknya (*Medical Center* Molingkapoto, Monano, Dulukapa dan Biawu) dan pada tahun 2010 dilaksanakan lagi pembentukan 2 *Medical Center* baru (*Medical Center* Buloila dan Ponelo).

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan pada *Medical Center* Kwandang, Kabupaten Gorontalo Utara bahwa kinerja pegawai *Medical Center* Kwandang, Kabupaten Gorontalo Utara dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sudah sesuai dengan yang diharapkan, namun kurangnya tingkat pemberian motivasi para pegawai dalam meningkatkan keterampilan kerja serta dilihat dari keadaan peralatan medik dan non medik yang tersedia masih sangat minim, dan *Medical Center* Kwandang juga belum memiliki kendaraan operasional roda empat, pada saat ini kendaraan yang ada hanya 1 unit Mobil (*Ambulance*) dan 5 buah kendaraan roda dua (Motor). Sehingga menyebabkan kinerja pegawai mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Salah satu upaya lainnya yang dilakukan oleh Dinas Kesehatan dalam rangka meningkatkan Pelayanan Kesehatan Masyarakat adalah dengan meningkatkan status *Medical Center*. Hal ini telah dilaksanakan pada tahun 2010 dengan meningkatkan status *Medical Center* Anggrek dari *Medical Center* Rawat Jalan menjadi *Medical Center* rawat inap kwandang yang pelayanannya mengarah ke Rumah Sakit Tipe D, dimana gedung dan sarana *Medical Center* di perbaiki dan di tambah, baik sarana maupun Sumber Daya Manusia kesehatan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengambil sebuah judul sebagai berikut ***"Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai (Suatu penelitian pada Medical Center Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara)"***.

1.2 Identifikasi masalah

1. Kurangnya tingkat pemberian Motivasi para pegawai Dalam meningkatkan keterampilan kerja.
2. Mengalami Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan sebagai berikut : "Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai *Medical center* Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara".

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk menganalisis dan mengetahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai *Medical center* Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.

1.5 Manfaat Penelitian.

Manfaat yang dapat diharapkan dari hasil pelaksanaan kegiatan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Aspek Teoritis

a. Memberikan bukti empiris Mengenai Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai *Medical Center* Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.

b. Memberikan informasi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan di bidang manajemen.

2. Aspek Praktis.

a. Memberikan masukan dan meningkatkan motivasi kerja Pegawai pada *Medical Center* Kwandang Kabupaten Gorontalo Utara.

b. Bagi Objek Penelitian atau lembaga hasil penelitian ini diharapkan memberikan suatu pemikiran bagi pemerintah dalam mengambil kebijaksanaan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kinerja pegawai.