

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang

Perkembangan suatu organisasi merupakan harapan setiap individu yang ada didalamnya. Bila hal itu dapat diwujudkan maka, tentunya dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi beserta orang – orang didalamnya. Karena itu dibutuhkan keseimbangan antara organisasi dan anggotanya dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai apabila seluruh anggota didalamnya memiliki sumber daya manusia yang memadai. Karena organisasi merupakan penunjang fasilitas dan metode kerja yang sesuai dengan visi dan misi dalam organisasi sehingga untuk tercapainya apa yang diinginkan.

Pegawai memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Mereka pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, dengan pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap – sikap terhadap pekerjaan yang diberikan, baik itu sikap positif maupun negatif.

Peningkatan kinerja dari seorang pegawai tidak terlepas dari suatu kebiasaan kerja yang diterapkan dalam lingkungan kerjanya. Hal tersebut menuntut pihak manajemen beserta orang – orang didalamnya untuk terus berupaya meningkatkan kinerja melalui berbagai kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja, misalnya melalui pendidikan dan latihan.

Prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal dan eksternal organisasi maupun pribadi seseorang. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, organisasi membutuhkan pegawai yang berprestasi tinggi. Pada saat yang sama pegawai memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan – tindakan yang dapat mereka perbaiki pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, penilaian seharusnya secara objektif menggambarkan kinerja pegawai.

Pembinaan dan pengembangan pegawai baru ataupun lama dalam organisasi adalah salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan pegawai. Karena itu dibutuhkan penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh pegawai atau disebut dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja. Dalam konteks organisasi pemerintahan, kinerja juga menjadi salah satu ukuran yang di tuntut dapat dituntut oleh para pegawai. Hal tersebut diatas berlaku pula pada lingkungan Dinas Perhubungan dan Parawisata Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan hasil observasi awal pada kantor Dinas Pehubungan dan Pariwisata Provinsi Gorontalo menunjukkan bahwa belum optimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Hal ini dipengaruhi oleh masih kurangnya motivasi atau dorongan dari dalam diri pegawai sehingga menghambat proses kerja pegawai. Disamping itu, menunjukkan bahwa masih kurangnya fasilitas seperti seperangkat alat komputer yang tidak memadai dengan jumlah pegawai yang ada pada kantor dinas perhubungan dan parawisata,

sehingga menyebabkan kinerja pegawai yang ada pada kantor dinas perhubungan dan pariwisata terhambat.

Berdasarkan Latar belakang peneliti diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dengan mengangkat judul Kinerja Pegawai Pada Kantor Perhubungan Dan Pariwisata Provinsi Gorontalo

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan maka dapat diidentifikasi beberapa masalah dalam kinerja pegawai sebagai berikut :

1. Belum optimalnya kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Masih kurangnya perangkat alat komputer yang digunakan oleh pegawai dan tidak sesuai dengan jumlah pegawai yang ada pada kantor Dinas Perhubungan Dan Pariwisata Provinsi Gorontalo.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu Bagaimana kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Dan Pariwisata Provinsi Gorontalo.

1.4. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perhubungan Dan Pariwisata Provinsi Gorontalo.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Kantor Dinas Perhubungan dan Parawisata Provinsi Gorontalo.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan menambah pengetahuan peneliti tentang kinerja pegawai.

1.6. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan pada Kantor Dinas Perhubungan dan Parawisata Provinsi Gorontalo. Waktu penelitian selama 4 bulan, yaitu dari bulan Oktober 2013 sampai January 2014.

1.7. Sumber Data

1. Sumber data primer adalah data yang diperoleh secara langsung melalui observasi dan wawancara dengan pegawai.
2. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari kajian pustaka, buku atau literature yang berhubungan dengan masalah yang diteliti yaitu tentang kinerja pegawai.

1.8. Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi : Mengamati langsung keadaan dan situasi serta aktifitas yang dilakukan para pegawai di Kantor Dinas Perhubungan dan Parawisata Provinsi Gorontalo.
2. Wawancara : Peneliti mewawancarai langsung pimpinan, kepala bagian kepegawaian dan staf Kantor Dinas Perhubungan dan Parawisata Provinsi Gorontalo.
3. Dokumentasi : Pengumpulan data dengan melihat dokumen – dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

1.9. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif yaitu menganalisa data dari hasil observasi dan wawancara yang diperoleh kemudian digabungkan dengan teori – teori yang relevan dengan masalah yang diteliti.