

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaar¹ nisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan

tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan atau organisasi.

Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang 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 selain disiplin kerja alangkah lebih baik jika motivasi kerja pegawai perlu juga dibangkitkan dan ditingkatkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan uraian di atas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain

Politeknik Kesehatan Gorontalo, yang mengemban tugas untuk mewujudkan sumber daya manusia yang mandiri dan berkualitas memegang peranan yang sangat besar. Oleh karena itu, Politeknik Kesehatan Gorontalo harus terus menerus meningkatkan kinerja pegawainya guna melayani masyarakat yang membutuhkan pelayanan pendidikan kesehatan. Memperhatikan tugas pokok dari Politeknik Kesehatan Gorontalo sebagai salah satu organisasi pemerintah pusat, diperhadapkan pada tuntutan kebutuhan akan cara kerja yang sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen. Implikasi dari semua ini menuntut setiap pimpinan organisasi unit kerja untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Kenyataan yang terjadi pada Politeknik Kesehatan Gorontalo menunjukkan bahwa, tidak semua pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja. Untuk itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya aparatur yang lebih intensif lagi. Dari pengamatan di lapangan diketahui bahwa ada beberapa faktor yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai masih rendah. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, seperti ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang dan kurangnya motivasi dari pimpinan terutama yang menyebabkan pegawai kurang berpartisipasi dan komunikasi dalam usaha pencapaian tugas.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan

positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

Berdasarkan latar belakang uraian permasalahan di atas, mendorong penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang masih rendah
2. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang
3. Kurangnya motivasi dari pimpinan terutama yang menyebabkan pegawai kurang berpartisipasi dan komunikasi dalam usaha pencapaian tugas.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan wawasan ilmu manajemen, khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Kesehatan Gorontalo dan dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama peneliti kuliah di Jurusan Manajemen.

2. Manfaat Praktis

- a. Untuk praktisi: diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pimpinan pada Politeknik Kesehatan Gorontalo dalam upayanya untuk meningkatkan kinerja pegawainya melalui pemberian motivasi.
- b. Untuk akademisi: Diharapkan penelitian ini mampu memberikan kajian tentang motivasi kerja dan kinerja pegawai yang dapat dijadikan bahan perbandingan antara teori-teori dari ilmu pemerintahan.
- c. Untuk peneliti: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi peneliti berikutnya dan sebagai bahan untuk menambah wawasan serta pengetahuan mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai.