

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi era globalisasi sekarang ini, dimana bangsa Indonesia akan melaksanakan pembangunan jangka panjang, serta menghadapi perkembangan manajemen organisasi birokrasi yang didukung oleh peralatan yang canggih dan peranan staf yang professional menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang efisien dan efektif mulai dari unit kerja utama sampai pada unit-unit pelaksana teknis semakin terasa tuntutan adanya ketetapan, kecepatan, dan disiplin kerja yang baik. Organisasi atau lembaga baik pemerintah maupun swasta yang dapat berjalan dengan baik sesuai dengan rencana atau program yang telah ditetapkan sebelumnya, apabila sumber daya manusia yang dimiliki mempunyai kualitas sebagaimana yang diharapkan. Oleh karena itu, sangatlah tepat dikatakan suatu organisasi atau lembaga baik pemerintah maupun swasta akan berjalan dengan baik dan dapat melaksanakan program-program kegiatan untuk mencapai tujuan sesuai yang diharapkan apabila memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sistem kerja yang tepat guna dan memadai. Sehingga selayaknya sumber daya manusia, dalam hal ini aparatur sebagai tenaga pengelola dibekali dengan ketrampilan dan profesionalisme serta motivasi agar memiliki disiplin kerja yang baik.

Manusia sebagai faktor dominan dalam organisasi, karena dalam usaha pencapaian tujuan organisasi segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan memerlukan tenaga kerja yang sadar akan profesinya masing-masing. Namun setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya perlu adanya motivasi, baik itu motivasi dari dalam diri maupun motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Pada umumnya orang-orang bekerja termotivasi untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan baik itu kebutuhan disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Kebutuhan setiap orang adalah “sama” misalnya setiap orang

butuh makan dan minum tetapi keinginan dari setiap orang tidak sama karena dipengaruhi oleh selera, kebiasaan, dan lingkungan.

Demikian jelas bahwa setiap pegawai mempunyai motivasi tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil pekerjaannya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja para pegawai agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan suatu kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan yang telah direncanakan oleh instansi. Menurut Sardiman (2005 : 89) fungsi motivasi yaitu mendorong manusia untuk berbuat sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini mendorong gairah kegiatan setiap pegawai yang melaksanakan tugas dan fungsinya. Dengan demikian peranan manusia sebagai motor penggerak dalam sebuah organisasi atau lembaga kependidikan sangat menentukan. Dengan dorongan dan kesadaran disiplin dalam bekerja maka tujuan dalam organisasi akan cepat terselesaikan.

Indikasi motivasi kerja pegawai yang baik dalam melaksanakan tugas dapat dilihat dari komitmen dan akuntabilitas yang tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diembannya. Secara implisit hal tersebut tercermin dari perilaku pegawai yang datang tepat pada waktunya, mampu melakukan tugas dengan baik dan sukses. Apabila ini dilaksanakan dengan baik dan penuh kesadaran, maka kualitas sumber daya manusia pegawai pada instansi tersebut akan baik. Meskipun demikian, memang masih didasari bahwa di beberapa instansi, penerapan disiplin kerja pegawai belum terlaksana dengan baik. Sebagai akibat kurangnya motivasi pegawai baik dari dalam diri maupun dari luar diri pegawai tersebut. Kondisi demikian tentunya akan berdampak pada rendahnya kualitas sumber daya manusia yang dihasilkan.

Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Propinsi Gorontalo merupakan sebuah instansi pemerintahan yang melakukan atau menjalankan tugas di wilayah propinsi Gorontalo dalam bidang pendidikan pemuda dan keolahragaan. Dilihat dari tanggung jawab dan tugas

yang dibebankan pada instansi ini tidak mudah, maka setiap pegawai yang di lingkungan instansi ini di tuntut untuk bisa meningkatkan motivasi kerjanya masing-masing.

Berbicara tentang motivasi disiplin kerja pada suatu instansi khususnya di kantor Dinas pendidikan pemuda dan Olahraga (DIKPORA) dilandasi oleh asumsi dasar bahwa motivasi dan disiplin kerja dapat menjamin mutu standar dalam hasil pekerjaan yang dilaksanakan sebagai pelayanan pemerintah terhadap publik sesuai kepentingan masyarakat. Jika dicermati motivasi dan disiplin kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga sudah cukup baik, namun yang sering terjadi selama ini adalah kurangnya motivasi pegawai dan tingkat kedisiplinan kerja yang kurang maksimal dalam menaati aturan yang telah ditetapkan dan seringnya pegawai tidak melaksanakan tugas dengan baik pada jam-jam kerja. Sebagian diantaranya sering datang terlambat dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan ketidak mampuan seorang pimpinan dalam mengawasi aktivitas para pegawai, serta para pegawai yang kurang termotivasi baik itu dilihat dari sisi pegawai itu sendiri maupun motivasi yang diberikan oleh atasan kepada bawahan yang ada pada instansi tersebut. Munculnya motivasi kerja baik dari pegawai maupun dari pimpinan akan melahirkan disiplin kerja yang baik pula. Bagi instansi bagaimana menciptakan suatu individualnya di dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi atau dengan kata lain bagaimana suatu instansi dapat menyesuaikan keinginan pegawai dengan jelas memberikan motivasi agar tercipta disiplin kerja yang baik sehingga tujuan instansi tersebut dapat tercapai.

Berdasarkan dari penjelasan yang telah dikemukakan di atas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan motivasi khususnya bagi para pegawai. Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Analisis Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dibebankan, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah penelitian terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Provinsi Gorontalo antara lain :

1. Masih kurangnya motivasi dari dalam diri sebagai pegawai, sehingga sering lalai dalam bekerja.
2. Masih kurangnya motivasi kerja pegawai mengakibatkan kurang maksimal hasil atau kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.
3. Masih terdapat pegawai sering terlambat dan pulang sebelum waktu yang telah ditetapkan.

1.3 Rumusan masalah

Dari identifikasi masalah di atas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut : bagaimanakah motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Propinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui motivasikerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Gorontalo”.

1.5 Manfaat Penelitian

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

1.5.1Manfaat teoritis

Dapat disajikan sebagai bahan pengembangan pengetahuan dalam bidang perkantoran atau perusahaan, baik instansi pemerintah maupun instansi swasta khususnya yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai.

1.5.2 Manfaat praktis

Sebagai bahan masukan bagi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga propinsi Gorontalo.

1.6 Tempat Penelitian dan Waktu Penelitian

Adapun lokasi yang dijadikan sebagai objek penelitian adalah Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo. Penelitian ini dilaksanakan selama 3 bulan dari bulan Desember 2014 sampai dengan bulan Februari 2015.

Tabel 1

Jadwal Penelitian

Kegiatan	Jadwal Penelitian											
	Desember 2014				Januari 2015				Februari 2015			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengumpulan data awal	X											
Penyusunan proposal		X	X									
Perbaikan proposal				X	X							
Penelitian lapangan						X	X					
Pengolahan data								X	X			
Penyusunan Makalah										X	X	
Perbaikan Makalah												X

1.7 Sumber Data

Data yang dikumpul untuk mendukung penelitian ini adalah data yang benar-benar diperoleh dari sumber yang dipercaya keabsahannya, yaitu :

- Data Primer, merupakan data yang diperoleh melalui observasi dan wawancara untuk memberikan informasi dan keterangan serta melalui penyebaran angket kepada karyawan yang ada di lingkungan Dinas pendidikan Pemuda dan Olahraga Propinsi Gorontalo.
- Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh secara tertulis dan digunakan sebagai bahan pendukung terhadap objek penelitian ini.

2. Informan

Informan yang dipilih oleh adalah informan yang dianggap dapat menjadi sumber data yang akurat dan dipercaya. Dengan demikian, penentuan informan bersifat selektif, yaitu berdasarkan kebutuhan penelitian. Informan dalam penelitian ini tidak ditekankan pada jumlah yang mewakili subjek secara keseluruhan, melainkan keterwakilan karakteristik dari subjek penelitian. Ini berarti bahwa informan yang dipilih adalah yang mengetahui secara mendalam permasalahan yang dikaji, orang yang dapat bercerita secara mudah, paham terhadap informasi yang dibutuhkan, dan dapat memberikan informasi kepada peneliti, sehingga diperoleh data yang akurat tentang motivasi kerja karyawan.

Informan dapat dibagi dua, yaitu informan awal dan informan kunci. Informan awal adalah orang yang dipilih karena ia mengetahui atau dapat menunjuk orang-orang yang dianggap lebih tahu tentang masalah yang telah diteliti. Dengan demikian pilihan informan dapat berkembang sesuai dengan petunjuk informan awal.

Informan dipilih peneliti untuk mendapatkan informasi yang akurat karena memiliki karakteristik sebagai berikut:

- a) Memahami betul kultur tempat penelitian dan menyaksikan kejadian-kejadian penting di tempat tersebut, dan menjalani kultur setempat, dan terlibat dalam kegiatan rutin ditempat itu.
- b) Terlibat di lapangan saat itu.
- c) Cukup waktu diskusi bersama peneli.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Wawancara Mendalam (*interview*)

Teknik wawancara adalah teknik primer dalam pengumpulan data pada penelitian ini. Wawancara peneliti dengan informan yang dilakukan secara terarah, bebas dan mendalam (*in-depth*). Alat pengumpulan datanya adalah pedoman wawancara. Pelaksanaan wawancara mendalam ini dilakukan dengan menggunakan alat perekam suara *tape-recorder* guna menjamin perekaman semua informasi penting yang diungkapkan oleh informan penelitian.

b. Observasi

Teknik observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu panduan pengamatan/observasi. Dengan demikian pengamat selaku peneliti secara pribadi harus mampu mengembangkan daya pengamatannya terhadap motivasi kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Peneliti tidak terlibat langsung atau tidak terlibat secara penuh dalam kegiatan yang diamati. Peneliti hanya melihat-lihat, mendengarkan dan mewawancarai dan akan mengembangkan sendiri kebutuhan lapangan sepanjang tidak menyimpang dari apa yang telah digariskan dalam tujuan penelitian. Peneliti menggunakan panduan pengamatan tentang hal-hal yang akan diamati dalam proses kegiatan atau aktivitas kantor. Pengamatan dilakukan dengan mendatangi langsung ke Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

Peneliti melakukan pencatatan hasil pengamatan agar dapat terhindar dari kesalahan akibat kelupaan, *on the spot* (pencatatan langsung) dalam buku yang disediakan. Selanjutnya hasil pengamatan tersebut dipindahkan ke catatan lapangan.

c. Dokumen

Alat Pengumpulan datanya adalah *form* pencatatan dokumen. Metode ini digunakan untuk menjangkau informasi yang tersaji dalam bentuk dokumen, seperti kebijakan tertulis, mekanisme dan prosedur atau informasi lainnya yang terkait dengan motivasi kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo.

1.9 Teknik Analisis Data

Data yang didapatkan di lapangan dianalisis secara deskriptif kualitatif. Analisis deskriptif kualitatif dimaksudkan untuk menggambarkan bagaimana motivasi kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Provinsi Gorontalo yang dikaji dalam penelitian ini.

Miles & Huberman (1994:20) menawarkan proses pengolahan dari interpretasi data dengan model interaktif, dimana proses pengumpulan data, reduksi data, dan verifikasi/kesimpulan merupakan proses siklus yang berlangsung secara simultan dan saling berinteraksi satu sama lain. Secara runtut, teknik analisis data dilakukan melalui tahapan seperti diuraikan di bawah ini.

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data dilakukan melalui proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang data yang tidak perlu, dan mengorganisasi data sehingga kesimpulannya dapat ditarik dan diverifikasi. Kegiatan mereduksi data berlangsung terus menerus selama kegiatan yang berorientasi kualitatif berlangsung, dimana selama pengumpulan data berlangsung terjadi reduksi dan membuat ringkasan. Dalam konteks penelitian ini, dilakukan reduksi terhadap data hasil wawancara yang diperoleh di lapangan, dengan memilih hasil wawancara mana yang sesuai dan dapat menuntun pada arah penyajian data yang lebih akurat.

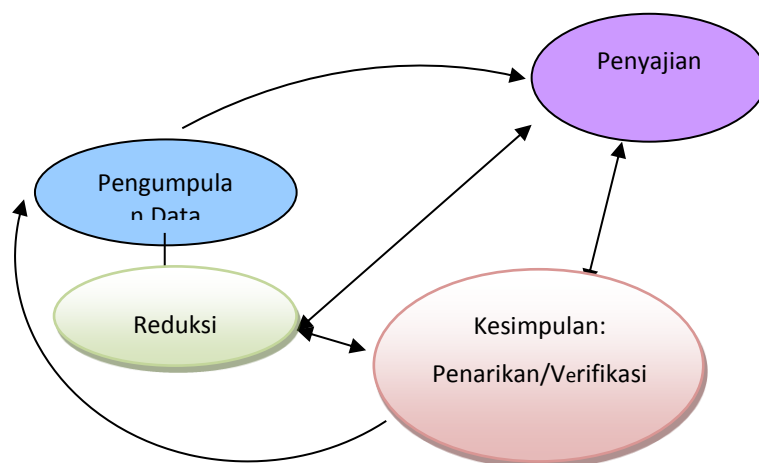
2. Penyajian Data (*Data Display*).

Dalam kegiatan ini dilakukan penyajian sekumpulan informasi yang memberikan kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Dalam konteks

penelitian ini, penyajian tersebut dilakukan dalam bentuk teks hasil wawancara langsung dengan informan.

3. Penarikan kesimpulan atau verifikasi data.

Penarikan kesimpulan adalah upaya mencari arti data yang tercatat, mengenai pola-pola penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang ada, alur sebab akibat, dan proposisi. Kegiatan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi, merupakan kegiatan yang jalin menjalin antara sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk yang sejajar. Dalam konteks penelitian ini, verifikasi dilakukan dalam bentuk konsep-konsep baru yang ditawarkan, dan yang terpenting juga adalah implikasi hasil penelitian. Gambar analisis data disajikan pada gambar 3.1.



Gambar 3.1. Komponen Analisis Data (Miles & Huberman, 1994:20)