

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat haruslah menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas pokok dengan baik, maka pembinaan pegawai dalam sebuah instansi pemerintahan terutama pada pemerintah daerah sangatlah penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berisi pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling unik, paling rentan dan sukar untuk di prediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktivitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut.

Sejalan dengan pelaksanaan tugas pokok aparatur pemerintahan perlu peran serta didalamnya agar tujuan organisasi pemerintahan ini

tercapai untuk menunjang tercapainya tugas yang diemban. Peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan sikap pegawai terhadap kapasitas, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka saat ini mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa setiap perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda sebelumnya. Pada saat inilah faktor motivasi dan disiplin yang tinggi berperan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi guna meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Seberapa besar motivasi pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktivitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kerja pegawai. Seorang pemimpin unit kerja atau instansi harus memiliki visi kedepan yang dapat dipergunakan sebagai gambaran yang akan dicapai oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pegawai sering memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya, ada yang dalam melaksanakan pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya upah yang

diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karier, sesuai dengan kenyataan tersebut maka pengendalian pimpinan sangat diperlukan, sehingga apapun yang terjadi tidak akan berpengaruh terhadap tujuan instansi atau unit kerja.

Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam menjalankan tugas organisasi, baik itu dalam lembaga pemerintahan maupun swasta. Kinerja berasal dari bahasa *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang atau suatu institusi). Menurut Mangkunegara (2006:9), kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya, keterampilan, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan dan disiplin kerja pegawai.

Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya. Motivasi mencakup konsep-konsep, seperti kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi, kebiasaan, dan keingintahuan seseorang terhadap sesuatu. Ditinjau dari sumbernya, motivasi terbagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi

yang timbulnya tidak memerlukan rangsangan dari luar karena memang telah ada dalam individu itu sendiri, yaitu sejalan dengan kebutuhannya. Sedangkan motivasi ekstrinsik timbul karena adanya rangsangan dari luar individu. Motif intrinsik lebih kuat dari motif ekstrinsik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Motivasi intrinsik dengan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena motivasi merupakan suatu dorongan individu untuk berperilaku dan melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Untuk melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan perlu motivasi sehingga apa yang akan dilakukan atau dikerjakan dapat mencapai hasil atau kualitas hasil kerja yang diharapkan. Pendapat Gomez (1997:87) menyatakan bahwa motivasi sangat diyakini mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja pegawai.

Kantor Pengelola Data Elektronik dan Perpustakaan Kota Gorontalo adalah instansi pemerintah daerah yang melakukan pelayanan kepada masyarakat dan pemberian layanan berupa standard, prosedur pembangunan dan pengembangan sistem informasi/telematika yang mencakup perangkat keras, perangkat lunak, jaringan komunikasi dalam menunjang sistem informasi manajemen pemerintah serta perpustakaan daerah. Diperlukan pegawai yang bermotivasi kuat agar dapat mendukung dalam peningkatan prestasi dalam bekerja sehingga kelancaran dalam pencapaian tujuan dapat optimal.

Berdasarkan hasil observasi, terdapat fenomena kinerja yang terjadi di Kantor Pengelola Data Elektronik dan Perpustakaan Kota Gorontalo. Diantaranya tidak semua program dan kegiatan yang telah dianggarkan terealisasi 100 persen pada akhir tahun anggaran 2014. Kantor KPDE ini memiliki tanggungjawab terhadap penyajian data elektronik kepada masyarakat, namun pada kenyataannya belum semua peraturan daerah dan peraturan walikota bisa diakses publik melalui internet. Selanjutnya satuan kerja perangkat daerah bisa terkoneksi internet sampai ditingkat kelurahan, namun karena keterbatasan infrastruktur jaringan menyebabkan tugas tersebut belum terlaksana dengan baik. Semua fenomena diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan harapan masyarakat maupun organisasi itu sendiri. Salah satu penyebabnya yaitu faktor pembentuk motivasi pegawai untuk berprestasi seperti kurangnya usaha untuk melakukan sesuatu secara kreatif dan inovatif, tidak ada kompetisi positif dari setiap pegawai atau lebih cenderung bekerja sama. Terdapat juga pegawai yang kurang berusaha ikut serta dalam menentukan arah kegiatan instansi. Kondisi ini tentunya dapat mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai secara optimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengelola Data Elektronik dan Perpustakaan Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1.2.1 Terdapat pegawai yang kurang berpartisipasi dalam kegiatan instansi.
- 1.2.2 Kurangnya kesadaran pegawai terhadap target kinerja
- 1.2.3 Belum terbentuknya kerjasama tim yang solid
- 1.2.4 Masih terdapat pegawai yang prestasi kerja rendah.
- 1.2.5 Kurangnya motivasi bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang kreatif dan inovatif.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka peneliti menyusun rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni: seberapa besar Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengelola Data Elektronik dan Perpustakaan Kota Gorontalo?"

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pengelola Data Elektronik dan Perpustakaan Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menciptakan dua manfaat yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Sebagai sumbangan bagi ilmu pengetahuan terutama yang berhubungan dengan motivasi dan kinerja pegawai.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan sumbangan pemikiran bagi kepala Kantor Pengelola Data Elektronik dan Perpustakaan Kota Gorontalo dalam memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang tinggi.
- b. Sebagai bahan masukan untuk perbaikan untuk menentukan kebijakan selanjutnya dalam meningkatkan kinerja pegawai.