

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Motivasi merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan diri baik perusahaan pemerintah maupun perusahaan swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Dengan kata lain, organisasi hanya merupakan susasana strategis bagi pegawai/karyawannya dalam rangka mencapai tujuan akhir demi kepentingan bersama berdasarkan misi organisasi.

Berbicara mengenai motivasi kerja pegawai adalah menyangkut sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja untuk mencapai kinerja yang maksimal. Sikap mental pegawai haruslah memiliki sikap mental yang siap sedia secara psikifisik (siap secara mental, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target (tujuan utama organisasi).

Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Moenir, 2008: 136), motivasi adalah rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda/bukan benda tersebut.

Motivasi bertujuan untuk kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada sebaik mungkin. Untuk itu perlu diperhatikan, sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang bisa diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan stress dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya. Pada saat inilah faktor motivasi kerja yang tinggi sangat berperan.

Faktor motivasi memegang peranan yang amat penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi menjadi pendorong seseorang dalam 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 motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Berdasarkan hasil observasi awal dan didukung oleh berbagai informasi tentang Motivasi Pegawai Kantor Kementerian Hukum dan Ham di Provinsi Gorontalo. serta hasil pengamatan di lapangan, di kantor tersebut masih ditemukan kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahan. Hal ini berakibat pada kurangnya kesadaran pegawai dalam menyelesaikan tugasnya, kenyataan yang ada menunjukkan bahwa masih kurangnya tanggung jawab para pegawainya dalam melaksanakan tugas-

tugas yang diberikan oleh atasan/pimpinan, terdapat pula pegawai dalam melaksanakan tugas nanti menunggu perintah dari atasan.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti lebih menitikberatkan masalah yang dikaji didasarkan pada teori Mangkunegara yang lebih dititikberatkan pada masalah prinsip dalam memotivasi kerja pegawai.

Sebenarnya pada Kantor Kementerian Hukum dan Ham sudah baik berlangsungnya satuan kerja. Dimana segala hal tersusun dengan baik sehingga mempermudah kelancaran kinerja para pegawai. Namun masih ada pegawai yang belum menunjukkan kondisi memuaskan dari kinerja mereka.

Disatu sisi para pegawai menjalankan tugas namun di sisi lain mungkin hanya beberapa pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, sehingga pekerjaan tersebut tidak terselesaikan dengan efektif, ada beberapa pegawai yang merasa bosan dengan tugas-tugas yang monoton yang pada akhirnya pegawai tersebut berasumsi dapat menyelesaikannya kapan saja. Kadang-kadang ada beberapa pegawai meminta izin dengan berbagai alasan yang mungkin kurang penting dibandingkan dengan tugas pokoknya. Semestinya seluruh pegawai harus hadir setiap hari kerja kecuali ada sesuatu dan lain hal yang sangat mendesak dan genting yang menyimpannya dan diusahakan harus tetap komitmen dengan tugas yang diberikan. Di Kantor Kementerian Hukum dan Ham terlihat masih ada pegawai yang sibuk

sendiri dengan kebutuhan masing-masing seharusnya seluruh pegawai harus benar efektif dan kreatif guna kemajuan dari instansi itu sendiri.

Adanya fenomena awal dari motivasi kerja tersebut, mendorong penulis untuk meneliti dan mengambil serta mengkaji lebih dalam lagi mengenai hal yang menjadi pokok permasalahan yang akan dibicarakan dalam makalah ini. Adapun judul yang akan diangkat dalam motivasi ini adalah **“Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Hukum dan Ham Provinsi Gorontalo”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah dalam motivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya perhatian pemimpin terhadap partisipasi bawahan (pegawai).
2. Kurangnya pengakuan terhadap andil bawahan (pegawai) yang menyebabkan sering terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Pengakuan atas kinerja pegawai kurang mendapatkan fasilitas.
4. Pemimpin terlihat kurang mendelegasikan wewenang kepada pegawai dalam penyelesaian pekerjaannya.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dirumuskan masalah antara lain “Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Kementerian Hukum dan Ham Provinsi Gorontalo?”.

1.4. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti dalam penelitian ini adalah “Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Kementerian Hukum dan Ham Provinsi Gorontalo”.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Untuk menambah pengalaman dan daya nalar dalam hal penelitian serta meningkatkan kreativitas mahasiswa dalam pengembangan sikap ilmiah.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai masukan oleh Pemerintah Hukum dan Ham dalam merumuskan hal-hal yang berhubungan dengan Meningkatkan motivasi kerja pegawai.

1.6. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian diadakan pada Kantor Kementerian Hukum dan Ham Provinsi Gorontalo. Dimana lokasi ini juga merupakan tempat Praktek Kerja Lapangan dari penulis. Dan waktu yang dimanfaatkan adalah 2 (dua) bulan yaitu bulan Februari s/d Mei 2016.

1.7 Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian baik melalui wawancara (interview) dengan pimpinan, serta pegawai di Kantor Kementerian Hukum dan Ham maupun dari hasil pengamatan (observasi).
2. Data Sekunder, merupakan data yang diperoleh dari arsip sumber yang relevan yaitu beberapa temuan seperti buku dan literatur lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti tentang motivasi kerja pegawai.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang aktual dalam penelitian ini, maka teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Teknik Observasi
Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data umum berupa penelitian langsung terhadap masalah yang diteliti.
2. Teknik Wawancara
Teknik ini digunakan untuk melakukan wawancara dengan pegawai-pegawai yang terkait di dalamnya untuk memberikan suatu informasi di dalam motivasi kerja.

1.9 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan analisis deskriptif yaitu menganalisis data hasil observasi dan wawancara yang diperoleh dan kemudian mengelompokkan data sesuai dengan fokus penelitian.