

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perguruan tinggi sebagai salah satu lembaga pendidikan tertinggi mempunyai tugas pokok melaksanakan tridharma perguruan tinggi, yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, serta pengabdian kepada masyarakat. Sesuai dengan Undang-undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi, khususnya Pasal 5, menegaskan bahwa pendidikan tinggi bertujuan: (a) berkembangnya potensi mahasiswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, terampil, kompeten, dan berbudaya untuk kepentingan bangsa; (b) dihasilkannya lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan/atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa; (c) dihasilkannya ilmu pengetahuan dan teknologi melalui penelitian yang memperhatikan dan menerapkan nilai humaniora agar bermanfaat bagi kemajuan bangsa, serta kemajuan peradaban dan kesejahteraan umat manusia; dan (d) terwujudnya pengabdian kepada masyarakat berbasis penalaran dan karya penelitian yang bermanfaat dalam memajukan kesejahteraan umum dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

Dengan tujuan tersebut maka lembaga-lembaga pendidikan tinggi di Indonesia adalah sentra pembangunan SDM. Tidaklah salah jika dikatakan bahwa masa depan SDM Indonesia ditentukan oleh mutu perguruan tinggi dan saat ini bangsa kita sangat berharap pada lembaga-lembaga pendidikan tinggi untuk dapat melahirkan generasi yang terampil dan mandiri. Profil para

lulusan perguruan tinggi di Indonesia akan menentukan daya saing bangsa ini dalam menghadapi dinamika persaingan global. Era globalisasi membutuhkan SDM yang tidak hanya pandai memanfaatkan peluang, tetapi juga mampu menciptakan peluang, baik bagi dirinya sendiri maupun bagi orang lain.

Usaha yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan lembaga pendidikan tinggi ini tidaklah semudah membalikkan telapak tangan, hal ini merupakan tanggung jawab seluruh stakeholder terkait. Salah satu komponen yang juga memiliki tanggung jawab besar dalam upaya pencapaian tujuan perguruan tinggi adalah tenaga penunjang akademik atau pegawai administrasi yang ada di perguruan tinggi tersebut. Pegawai dengan semua potensi dan kekurangannya diharapkan menjadi bagian yang mampu memfasilitasi semua urusan administrasi yang nantinya akan berimbas pada pengembangan pendidikan dan pengajaran, kualitas penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, serta pengembangan perguruan tinggi itu sendiri tentunya, sehingga tujuan, fungsi dan peran, kebijakan serta upaya peningkatan kompetensi perguruan tinggi dapat tercapai. Salah satu faktor yang sangat penting untuk diperhatikan terkait usaha pencapaian tujuan serta pengembangan perguruan tinggi adalah peningkatan motivasi kerja pegawai dalam bekerja. Pegawai haruslah memiliki motivasi kerja yang tinggi agar pencapaian kinerja juga menjadi tinggi. Motivasi kerja pegawai memiliki peranan yang sangat penting karena dengan motivasi yang tinggi maka setiap pegawai dapat mengaktualisasikan tugas-tugasnya dengan baik.

Terry (2009:130) mengemukakan bahwa motivasi dapat diartikan sebagai upaya untuk mengusahakan seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ingin menyelesaikannya. Motivasi kerja pegawai dapat dilihat dari semangat dan kemauan pegawai untuk bekerja. Semangat dan kemauan bekerja tersebut akan melahirkan kreasi dan inovasi-inovasi baru bagi pengembangan lembaga perguruan tinggi. Pegawai yang memiliki kemauan dan semangat kerja yang tinggi, secara optimal akan bekerja sesuai dengan aturan yang ada. Dari kemauan dan semangat untuk bekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya maka dengan sendirinya akan menjadikan Ia sebagai pegawai yang profesional. Pegawai secara terus menerus menekuni dan selalu menyelesaikan pekerjaannya akan meningkatkan kompetensi diri sehingga profesionalisme mudah dicapai.

Motivasi dapat menyebabkan terjadinya perubahan energi pada diri seseorang sehingga suatu pekerjaan akan menjadi kebutuhan. Dalam konteks pengembangan organisasi, Sardiman (2004:74) menyatakan bahwa motivasi akan menyebabkan terjadinya suatu perubahan energi yang ada pada diri manusia, sehingga akan bergayut dengan persoalan kejiwaan, perasaan dan juga emosi untuk kemudian bertindak atau melakukan sesuatu. Artinya motivasi memegang peranan penting dalam membentuk perilaku manusia sehingga dalam bekerja seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi akan selalu berperilaku positif dalam hal peningkatan tujuan organisasi.

Dari uraian diatas dapat terlihat bahwa motivasi kerja pegawai memiliki dampak positif bagi peningkatan kinerja dan pengembangan

perguruan tinggi serta perbaikan mutu pendidikan secara nasional. Namun dinamika yang terjadi dilapangan belum menunjukkan bahwa semua pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam hal ini motivasi kerja pegawai bervariasi. Kondisi ini memberikan dampak serta sorotan dari berbagai kalangan mulai dari unsur mahasiswa, dosen, pimpinan perguruan tinggi sampai kepada masyarakat. Tentunya kondisi ini sangat perlu untuk ditindaki dan harus dilakukan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja sehingga berimplikasi pada meningkatnya kualitas kerja yang dihasilkan dari pekerjaan pegawai.

Sesuai dengan dinamika yang terjadi di lapangan melalui observasi awal yang dilaksanakan khususnya terhadap pegawai administrasi Universitas Negeri Gorontalo menunjukkan bahwa motivasi kerja mereka bervariasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sehari-hari. Dalam hal ini terindikasi ada pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan sebagian lagi menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Hasil observasi awal menggambarkan sekitar 43 % dari mereka sering datang terlambat baik pada saat apel kerja setiap hari senin maupun setiap hari kerja berikutnya, 55 % pegawai terlihat bekerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau mau menyelesaikan pekerjaan jika pimpinan sedang berada ditempat kerja atau jika diawasi, paling banyak atau sekitar 65 % pegawai sering dijumpai bermain game dan aplikasi media sosial di saat jam kerja. Dan 35% diantaranya juga kelihatannya kurang memiliki kreativitas serta inisiatif dalam menjalankan atau menyelesaikan tugas.

Menindaklanjuti realita tersebut, maka muncul pemikiran bahwa perlu dilakukan sebuah penelitian ilmiah terhadap motivasi kerja pegawai sebagai upaya pemecahan masalah ini. Penelitian ini dilaksanakan sebagai wujud kepedulian untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam bekerja sehingga profesionalisme pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya terlaksana dengan baik dan sesuai dengan harapan. Penulis merumuskan penelitian ini dengan judul: “ **Deskripsi Motivasi Kerja Pegawai Administrasi Pada Bagian Akademik Universitas Negeri Gorontalo.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini, yaitu pegawai memiliki motivasi kerja yang rendah hal terindikasi dari kecenderungan mereka yang sering datang terlambat, kurang memiliki kreativitas serta inisiatif, bekerja tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan mau menyelesaikan pekerjaan jika pimpinan sedang berada ditempat kerja. Dan sering dijumpai ada beberapa yang bermain game dan aplikasi media sosial disaat jam kerja.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka dapat dituliskan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai administrasi di Universitas Negeri Gorontalo?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah adalah untuk memberikan gambaran tentang motivasi kerja pegawai administrasi di Universitas Negeri Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi pegawai: sebagai bahan informasi tentang pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan kompetensi dan kualitas kerja.
- b. Bagi lembaga: sebagai acuan untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai dan memperhitungkan kebijakan dalam hal pemberian tugas pokok dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai.
- c. Bagi peneliti: Merupakan pengalaman ilmiah berharga yang dapat menambah pengetahuan dan wawasan terkait konsep motivasi kerja.