

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dan liberalisasi mewarnai milenium baru (abad 21). Berbagai perubahan telah, sedang, dan bakal terjadi. Bahkan dapat dikatakan bahwa tidak ada yang tidak berubah, kecuali perubahan itu sendiri (*change become constant*). Manajemen Sumber Daya Manusia sangatlah penting untuk diterapkan dalam suatu organisasi karena manajemen sumber daya manusia mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan maupun instansi pemerintahan. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencanaan, perilaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Kinerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Lembaga Administrasi Indonesia disingkat LAN-RI (dalam Pasalong, 2007), merumuskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi.

Sebuah perusahaan maupun instansi pemerintah tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki

perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif pegawai tidak diikutsertakan. Dalam perusahaan mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal, atau gedung. Selain itu manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat (Hasibuan, 2003).

Dari hasil pengamatan dilapangan terlihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor KPKNL Kota Gorontalo belum optimal, terutama proses kerja dan kondisi pekerjaan yang dilakukan, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, masih adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, masih ada sebagian pegawai yang kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu, pegawai kurang memperoleh motivasi dari pimpinan terutama yang bisa menyebabkan pegawai kurang berpartisipasi dan kurangnya komunikasi dalam usaha pencapaian tugas serta pegawai masih ada yang kurang tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan.

Adanya tuntutan untuk mengembangkan sumber daya manusia maka Kantor KPKNL Kota Gorontalo dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya. Kinerja dapat dioptimalkan jika faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja dikelola dengan baik. Dimana aspek-aspek yang perlu dinilai dalam menilai kinerja seseorang yaitu kualitas pekerjaan (*quality of work*), ketepatan (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capacibility*), dan komunikasi (*communication*). Terkait dengan kinerja pegawai Kantor KPKNL Kota Gorontalo, maka faktor motivasi dalam mempengaruhi kinerja perilaku pegawai sangat penting.

Motivasi seorang pekerja untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi melibatkan faktor-faktor individu dan faktor-faktor organisasi. Faktor-faktor yang sifatnya individu adalah kebutuhan, tujuan-tujuan, sikap, dan kemampuan. Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji, keamanan pekerja, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri. Orang akan mau bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginannya dari hasil pekerjaannya.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Perusahaan perlumenerapkan motivasi kerja untuk dapat menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 1996). Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau

melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

Selain motivasi, kinerja pegawai juga perlu diperhatikan oleh suatu perusahaan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya keterampilan, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan, imbalan atau insentif serta hubungan mereka dengan organisasi yang dapat memicu para karyawan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tugas pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pemimpin atau manajer.

Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo (KPKNL) merupakan salah satu lembaga pemerintah yang pelaksanaan tugasnya di tuangkan dalam dokumen Keputusan Direktur Jendral tentang Rencana Strategis Direktur Jendral Kekayaan Negara tahun 2010-2014. Berdasarkan survei pendahuluan, peneliti mendapatkan informasi mengenai disiplin dan motivasi serta kinerja pegawainya melalui Kepala Bagian Sumber Daya Manusia (SDM) yang menyebutkan bahwa pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo (KPKNL) sebanyak 40 pegawai (anggota populasi) masih terdapat pegawai yang tidak disiplin yaitu datang tidak tepat waktu, sistem absen yang digunakan

yaitu sistem sidik jari sehingga tidak dapat menitipkan absen rekan kerjanya apabila pegawai masih di perjalanan menuju kantor. Selain itu, jika karyawan terlambat semenit maka gaji mereka akan di potong sebesar 5%.

Dalam hal tersebut KPKNL Gorontalo perlu menerapkan motivasi kerja, karena motivasi kerja menjadi hal yang penting bagi setiap perusahaan, terutama manfaat bagi pegawai dan perusahaan. Motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam perusahaan dalam rangka peningkatan produksi dan penekanan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Jadi, perusahaan perlu menerapkan motivasi pribadi kepada seorang pegawai hal ini guna untuk mendorong keinginan individu dan melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Kenyataan yang terjadi pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Gorontalo (KPKNL) bahwa, tidak semua pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja. Untuk itu perlu dilakukan pengembangan sumber daya aparatur yang lebih intensif lagi. Dari pengamatan dilapangan diketahui bahwa beberapa faktor yang mengindikasikan bahwa kualitas kerja pegawai masih rendah, hal ini disebabkan kurangnya motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan seperti ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang, efektivitas kerja yang masih kurang dalam melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju, komitmen kerja yang belum sesuai dengan prosedur yang berlaku

dalam suatu perusahaan dan kurangnya motivasi dari pimpinan terutama yang menyebabkan pegawai kurang berpartisipasi dan komunikasi dalam usaha pencapaian tugas.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam suatu penelitian tugas akhirdengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Gorontalo (KPKNL)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang telah dikemukakan tersebut, maka masalah yang diidentifikasi oleh penulis adalah :

1. Kualitas kerja pegawai yang saat ini masih rendah.
2. ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang.
3. Efektivitas kerja yang masih kurang dalam melaksanakan tugas dengan sasaran yang dituju.
4. Komitmen kerja yang belum sesuai dengan prosedur yang berlaku dalam suatu perusahaan
5. Kurangnya motivasi kerja sehingga mengakibatkan rendahnya tingkat kedisiplinan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Gorontalo (KPKNL)”.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Gorontalo (KPKNL).

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Penulis sangat mengharapkan agar hasil penelitian ini dapat berguna dalam memberikan suatu gambaran dan pengetahuan kepada pembaca mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Perusahaan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini juga diharapkan menjadi suatu masukan yang bermanfaat bagi perusahaan agar kedepannya dapat lebih baik lagi dalam mengatur sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada pegawai atau karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.