

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KOTA
GORONTALO**

SKRIPSI

Diajukan sebagai persyaratan dalam mengikuti ujian
sarjana manajemen pada fakultas ekonomi.

OLEH

SITI HIDJRAWATI AMIN
931 412 086



**PROGRAM STUDI S1 MNAJEMEN
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI GORONTALO
2016**

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut cara-cara mendesaian sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara kelompok, sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Bahkan maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusiannya. Untuk itu setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawaiinya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainnya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainnya, misalnya dengan melalui

pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Tentang bagaimana idealnya peran Aparatur/pegawai pemerintah menurut Hamire (2002: 2), mengatakan bahwa dalam pelaksanaan desentralisasi kewenangan pemerintahan, pegawai negeri berkewajiban untuk tetap menjaga persatuan dan kesatuan bangsa dan harus melaksanakan tugasnya secara profesional dan bertanggung jawab dalam menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan serta bebas dan bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Pembinaan kinerja aparatur pemerintah adalah suatu keniscayaan dan hendaknya diarahkan pada kemampuan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsinya sesuai kewenangan dan tanggung jawab yang dimiliki dengan memanfaatkan sumber daya/faktor pendukung yang tersedia seefektif mungkin.

Kinerja pada hakekatnya merupakan suatu hasil kerja, baik dilihat dari segi ketepatan waktu penyelesaian tugas, kualitas maupun kuantitas hasil pelaksanaan tugas. Seorang pegawai negeri sipil dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik atau optimal apabila pegawai yang bersangkutan mempunyai kemampuan dan disiplin yang baik. Sehingga dapat menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang memenuhi kriteria yaitu: ketepatan waktu penyelesaian, kualitas dan kuantitas pekerjaan.

Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang 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 selain disiplin kerja alangkah lebih baik jika motivasi kerja pegawai perlu juga dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Berdasarkan uraian diatas, terlihat betapa pentingnya peranan factor motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi dari pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda, tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi tradisional, seperti formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor-faktor kebutuhan lain.

Pada pengamatan dan penelitian awal diketahui Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo masih rendah dan hal ini dilihat dari

adanya kecenderungan pegawai untuk menunda waktu penyelesaian pekerjaan, adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja, dan masih terdapat beberapa pegawai yang tidak bekerja sama yaitu melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pokok. Hal ini dilihat dari jumlah pegawai yang melanggar disiplin selama 2 tahun terakhir terdapat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Bentuk pelanggaran disiplin yang berdampak pada kinerja pegawai pada sekretariat daerah kota gorontalo tahun 2013-2015

No	Bentuk Pelanggaran	Jumlah		
		2013	2014	2015
1	Datang terlambat	15	10	20
2	Absen/Alpa	20	15	8
3	Pulang tidak tepat waktu	35	20	10
Jumlah pelanggaran		70	45	38

Sumber: Kantor sekretariat daerah kota gorontalo.

Dari tabel diatas terlihat bahwa pelanggaran disiplin pada kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo pada tahun 2013 yang melanggar disiplin yakni terdapat 70 pegawai dari total pegawai sebanyak 130 pegawai, sedangkan untuk tahun 2014 dan tahun 2015 mengalami penurunan pelanggaran disiplin. Ditahun 2014 pelanggaran disiplin sebanyak 45 pegawai dari total pegawai sebanyak 130 pegawai, sedangkan ditahun 2015 pelanggaran disiplin, yakni sebanyak 38 pegawai. Walaupun pada tahun 2014-2015 terjadi penurunan pelanggaran, namun untuk pelanggaran disiplin pegawai yang sering datang terlambat justru mengalami peningkatan yaitu 10

orang pada tahun 2014 meningkat menjadi 20 orang pegawai pada tahun 2015, sedangkan untuk bentuk pelanggaran lainnya mengalami penurunan. Tetapi secara keseluruhan dari pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap disiplin masih mengalami naik turun.

Dari keadaan yang demikian, maka dari itu harus diantisipasi secepatnya oleh kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo, karena hal ini akan berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai dan tanggung jawab pegawai itu sendiri. Sehingga disiplin kurang optimal akan menurunkan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

Berdasarkan uraian masalah tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang menunda penyelesaian pekerjaan.
2. Masih terdapat pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja.
3. Kurangnya kerjasama antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan indentifikasi masalah tersebut penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah terdapat Pengaruh Motivasi

Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo”?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam melakukan penelitian maupun pemahaman tentang motivasi. Manfaat penelitian ini sebagai informasi bagi seluruh pihak yang terkait dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

2. Manfaat praktis

a. Untuk praktisi: diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pimpinan dan pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Gorontalo dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi.

b. Untuk akademis: diharapkan penelitian ini mampu memberikan kajian tentang motivasi kerja dan kinerja yang dapat dijadikan bahan perbandingan antara teori-teori dari ilmu pemerintahan.

- c. Untuk peneliti: penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi bagi peneliti berikutnya dan sebagai bahan untuk menembah wawasan serta pengetahuan mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai.