

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencana, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. Mereka tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, dan instansi pemerintahan dari pusat sampai ke pelosok tanah air dan menjadi tulang pembangunan nasional.

Sehubungan dengan peran, fungsi, dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan. Oleh karena itu, kepadanya perlu diberikan motivasi demi mencapai produktivitas kerja yang tinggi demi suksesnya program pembangunan nasional. Di samping itu, para pengelola pembangunan tidak hanya memerlukan pengetahuan dan keahlian di bidang ekonomi, politik, sosial dan teknologi, namun juga ditunjang administrasi yang baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaannya. Rencana kebijaksanaan yang bagaimanapun idealnya, juga tidak disertai dengan kemampuan dan keterampilan aparat, maka akan cenderung mengalami kegagalan. Dengan demikian, dapat dikatakan sukses atau tidaknya kegiatan pemerintahan dan pembangunan, sangat ditentukan oleh kemampuan dan produktivitas kerja pegawai.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan produktivitas kerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik mungkin, sesuai dengan undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh karena itu, perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi, pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang dapat diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun, tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan ketegangan dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Motivasi adalah sebuah keinginan yang ada pada diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan berbagai tindakan, (George, 2009:168). Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi. Pimpinan yang mengarahkan pegawainya

dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten.

Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa produktivitas melalui pegawai merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi kepada para pegawai akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan jabatannya. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang maksimal. Motivasi akan memberikan inspirasi, dorongan, dan semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Motivasi kerja pegawai juga berkenaan dengan tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan yang selalu menginginkan untuk memperoleh pelayanan prima. Disinilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas. Masalahnya adalah pegawai kita sendiri yang menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan

yang kemudian melahirkan citra birokrasi yang rendah tersebut antara lain terdapat pada rendahnya produktivitas kerja, buruknya pelayanan publik yang diberikan, rendahnya responsivitas dan responsibilitas, serta akuntabilitas birokrasi yang rendah. Hal itu bisa saja terjadi karena beberapa di antaranya pegawai-pegawai kantor yang memiliki *double-job* yang bisa saja dapat mengganggu produktivitas kerja dikantor. Sehingga, dapat menimbulkan hal-hal yang tidak di inginkan seperti : terlambat masuk kerja, pekerjaan tidak tuntas, dll.

Produktivitas kerja 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. Seorang yang memiliki produktivitas kerja yang tinggi akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri.

Produktivitas yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai atau mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor pendukung terciptanya produktivitas kerja pegawai yang tinggi adalah pemberian motivasi kepada pegawai. Produktivitas kerja akan terwujud jika para karyawan mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing (Damayanti, 2005:5).

Kantor Pengelola Data Elektronik (KPDE) dan Perpustakaan Kota Gorontalo adalah instansi yang bergerak dibidang pelayanan publik yang bertujuan untuk memberikan kenyamanan publik dengan menyediakan fasilitas data elektronik di beberapa kantor-kantor dalam kota Gorontalo dan mendapatkan hasil sesuai program kerja yang diharapkan instansi.

Berkaitan dengan hal di atas, salah satu variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai adalah pemberian motivasi. Meningkatkan pemberian motivasi pada pegawai pada akhirnya akan membuat Pegawai Negeri Sipil yang produktif, kerja sama dan saling pengertian yang terjalin dengan baik oleh para pegawai akan memperlancar proses setiap kegiatan atau pekerjaan sehingga peran Pegawai Negeri Sipil sebagai pelayan publik akan terlaksana dengan baik. Berikut adalah data pra survey untuk tiga tahun terakhir di Kantor Pengelola Data Elektronik dan Perpustakaan Kota Gorontalo.

Tabel 1.1 Produktivitas Pegawai KPDEP Kota Gorontalo

NO	KEGIATAN	Kuantitas/Output	TARGET		
			Kuantitas/mutu		
			2013	2014	2015
1	Menginput Barang Habis Pakai	4 x 12 Kegiatan	89%	97%	96%
2	Menginput Pengadaan Barang	24 x 12 Laporan	93%	91%	99%
3	Menginput Pemeliharaan Barang	25 x 12 Kegiatan	88%	98%	98%
4	Memeriksa Pengadaan Barang	30 x 12 Kegiatan	100%	96%	100%
5	Mengelola Arsip	30 x 12 Kegiatan	97%	91%	95%
6	Mengerjakan Tugas Dari Kepala Seksi	30 x 12 Kegiatan	99%	98%	98%

Sumber data : Kantor Penyedia Data Elektronik dan Perpustakaan

Berdasarkan hasil dari pra survey, dapat dilihat dari data SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) yang diperoleh bahwa produktivitas pegawai di Kantor Penyedia Data Elektronik dan Perpustakaan kurang produktif dengan tidak menyelesaikan sebagian besar pekerjaan dengan tuntas. Hal ini disebabkan oleh karyawan yang kurang memiliki semangat kerja sehingga membuat pegawai yang bersangkutan ingin cepat-cepat menyelesaikan pekerjaannya. Terlebihnya, masih banyak pegawai yang datang tidak tepat waktu dan sebagian besar adalah pegawai tetap. Maka dari itu, diperlukan motivasi untuk bisa menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada di instansi tersebut agar bisa memacu produktivitas pegawai yang dapat membawa keuntungan terhadap instansi yakni mendapatkan *reward* atau *rating* yang baik dari pemerintah setempat.

Dalam hal ini peneliti mengambil divisi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sebagai sampel karena diharapkan bisa melihat secara langsung hasil produktivitas, yaitu bisa dilihat dari presentase kerja dilapangan baik di dalam instansi dan bisa mengetahui apakah benar-benar motivasi dapat berpengaruh pada produktivitas kerja pegawai di Kantor Pengelola Data Elektronik dan Perpustakaan kota Gorontalo.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berusaha untuk mengetahui apakah faktor motivasi intrinsik dapat berpengaruh pada Produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan dengan mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Intrinsik Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai**

di Kantor Pengelola Data Elektronik dan Perpustakaan kota Gorontalo”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya semangat kerja pegawai terhadap program kerja Kantor Pengelola Data Elektronik dan Perpustakaan.
2. Kurangnya disiplin waktu yang dimiliki oleh pegawai Kantor Pengelola Data Elektronik

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan yang terjadi maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : “Apakah motivasi intrinsik berpengaruh Terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pengelola Data Elektronik Kota Gorontalo?”.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah : “Untuk mengetahui pengaruh secara Stimulan Motivasi intrinsik terhadap Produktivitas kerja pegawai pada Kantor Pengelola Data Elektronik Kota Gorontalo”.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Kantor

Diharapkan dapat memberikan gambaran, ide, maupun sumbangan pemikiran terhadap upaya peningkatan

Produktivitas karyawan ditinjau dari motivasi intrinsik kepada pegawai yang bersangkutan.

2. Bagi Universitas

Untuk memperkaya wawasan ilmu pengetahuan dan bahan studi perpustakaan UNG “ Universitas Negeri Gorontalo ” khususnya Fakultas Ekonomi serta sebagai masukan dan referensi peneliti lainnya.