

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, bukan hanya mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang baik. Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan. Mereka tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi dan instansi pemerintahan dari pusat sampai ke pelosok tanah air dan menjadi tulang pembangunan nasional.

Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh kerja sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti yang sebenarnya, yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang memang dikehendaki. Berkualitas bukan hanya pandai saja, tetapi memenuhi semua syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaan, sehingga pekerjaan itu benar-benar dapat diselesaikan sesuai rencana.

Dalam menjalankan tugasnya pegawai dapat dipengaruhi banyak faktor antara lain faktor kemampuan dirinya, adanya pembinaan dari pimpinan, kondisi lingkungan kerja, kesempatan dan fasilitas yang tersedia. Faktor-faktor tersebut dapat memotivasi pegawai untuk melaksanakan kerja

dengan baik sehingga dapat tercapai kinerja yang baik pula. Seseorang agar mencapai kinerja yang tinggi tergantung pada kuantitas dan kualitas kerja, pengetahuan kerja, kreatifitas, kerjasama dan kualitas pribadi. Kerjasama merupakan sebuah bentuk dari interaksi sosial yang bersifat asosiatif yaitu hal ini di lakukan oleh dua orang atau lebih dimana mereka memiliki pandangan yang sama untuk mencapai tujuan tertentu. Jadi bisa di katakan jika kerja sama di lakukan oleh kelompok atau perorangan untuk mencapai satu tujuan bersama. Kerja sama ini terjadi antara orientasi antar kelompok maupun grup. Kerjasama akan timbul jika seseorang atau kelompok yang sadar jika mereka memiliki kepentingan yang sama dan pada saat yang sama pula. Bagi mereka yang bekerja sama akan memiliki pengetahuan dan kesadaran untuk memenuhi segala kepentingannya.

Dalam suatu organisasi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan adalah penilaian pelaksanaan kegiatan yang direncanakan sebelumnya. Aktivitas ini disebut dengan penilaian kinerja. Menurut Lijan (2012:1) Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kondisi yang demikian, Sebuah instansi tentu memerlukan kinerja yang optimal dari semua unsur pegawainya, dimulai dari pemimpin sampai kepada bawahannya. Selanjutnya kinerja menurut Moeheriono (2012:95) yaitu "Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat

pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Kinerja pegawai tidak datang dengan sendirinya melainkan harus adanya motivasi yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan suatu organisasi. Untuk itu pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Adanya motivasi yang baik maka akan memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja lebih baik pula. Dalam mewujudkan tujuan organisasi maka para pegawai harus memiliki semangat kerja sehingga dengan begitu maka para pegawai dapat bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya.

Motivasi kerja adalah manifestasi perilaku pegawai pada waktu sedang bekerja, serta sejauh terbuka peluang dan dukungan oleh organisasi guna berkesempatan untuk tampil lebih baik dalam bekerja. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan senantiasa mencapai hasil yang optimal.

Menurut Flippo (dalam Hasibuan 2013:143) motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Dengan adanya motivasi kerja, maka instansi dapat mengadakan promosi jabatan untuk para pegawai. Promosi jabatan juga merupakan hal yang harus dimiliki oleh setiap pegawai, agar produktivitasnya meningkat dan menghasilkan efektivitas dan efisiensi kerja, sehingga aktivitas instansi berjalan dengan baik, dan sasaran instansi secara optimal dapat tercapai.

Biro Umum adalah unit kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo yang dibentuk dengan Peraturan Daerah Nomor 11 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Provinsi Gorontalo. Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo dibentuk sebagai realisasi pelaksanaan dari prinsip Desentralisasi kewenangan otonomi daerah, sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang Undang Nomor 32 Tahun 2003 tentang Pemerintah Daerah dan juga merupakan konsekuensi logis dari terbentuknya Provinsi Gorontalo berdasarkan Undang Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo, serta Perda Nomor 11 Tahun 2013 tentang Tugas dan Fungsi Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Gorontalo.

Berdasarkan pengamatan awal pada Kantor Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo bahwa masih ditemukan kurangnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini dilihat dari kinerja pegawai pada Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo yang belum optimal, terutama proses kerja dan kondisi pekerjaan yang dilakukan, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan salah satu dilihat dari keterlambatan dalam mengantar surat-surat penting untuk SKPD lain, masih adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, masih ada sebagian pegawai yang kurang paham dengan sistem informasi sehingga ada pekerjaan-pekerjaan tertentu yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu, selain itu beberapa pegawai masih kurang berpartisipasi dan berkomunikasi dalam usaha pencapaian tugas serta pegawai masih ada yang kurang tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal ini juga dapat dilihat dari hasil capaian kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Tahun 2015

SASARAN	INDIKATOR SASARAN	TARGET	REALISASI	CAPAIAN KINERJA
Terselenggaranya administrasi kepegawaian dilingkup setda dan pelayanan administrasi dan ketatausahaan	Persentase peningkatan pelayanan administrasi dan kepegawaian	100 %	78 %	78 %

pimpinan daerah				
Terselenggaranya pelayanan dan fasilitas perlengkapan sarana dan prasarana kantor gubernur dan rudis pimpinan aparatur	Jumlah perlengkapan yang tersedia untuk fasilitas pelayanan kantor gubernur dan rudis pimpinan	117 paket	62 paket	53 %
Terselenggaranya pemeliharaan fisik kendaraan operasional secara kontinyu	Terpenuhinya pemeliharaan kendaraan dinas operasional	28 unit	10 unit	35 %
Tercapainya peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia	Jumlah kapasitas Sumber Daya Manusia	100 %	83 %	83 %

Sumber: Data Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo Tahun 2015

Berdasarkan hasil capaian kinerja pada Kantor Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo menunjukkan tingkat capaian kinerja yang belum optimal. Pada sasaran pertama dengan target capaian 100% dan realisasi sebanyak 78% artinya bahwa penyelenggaraan administrasi terlaksana dengan baik walaupun masih terdapat kekurangan sebesar 22%, hal ini menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai pada bagian administrasi masih kurang optimal. Pada sasaran kinerja kedua dengan target capaian 117 paket dan realisasi hanya sebesar 62 paket, hal ini menunjukkan bahwa sasaran untuk terselenggaranya pelayanan dan fasilitas perlengkapan sarana dan

prasarana kantor gubernur dan rudis pimpinan aparaturnya masih rendah karena capaian kinerja hanya sebesar 53%, sehingga bisa dikatakan bahwa kuantitas kerja pegawai masih rendah. Pada sasaran kinerja ketiga yaitu terselenggaranya pemeliharaan fisik kendaraan operasional secara kontinyu dengan target capaian sebanyak 28 unit dan realisasi hanya sebanyak 10 unit, hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada bagian pelayanan dan perlengkapan masih kurang karena hasil capaian kinerja hanya sebesar 35%. Selanjutnya pada sasaran kinerja terakhir dengan target 100% dan realisasi hanya sebesar 83% artinya bahwa peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia terlaksana dengan baik, walaupun kekurangannya hanya sebesar 17%, namun hal ini masih bisa menjadi pemicu masalah atau miskomunikasi dalam capaian kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo masih belum optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari presentase realisasi yang belum mencapai target yang telah ditentukan. Dengan demikian, maka peneliti berinisiatif untuk mengangkat permasalahan tersebut dalam suatu penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut:

1. Kualitas dan kuantitas kerja pegawai yang belum optimal, terutama pada proses kerja dan kondisi pekerjaan yang dilakukan.
2. Masih adanya pegawai yang kurang paham dengan sistem informasi.
3. Kurangnya partisipasi dan komunikasi dalam usaha pencapaian tugas serta pegawai masih ada yang kurang tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan.
4. Adanya pegawai yang sering menunda pekerjaan, sehingga masih banyak pekerjaan yang tidak selesai pada waktunya .

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di rumuskan masalah dalam penelitian ini adalah Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui besaran pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Biro Umum Setda Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam hal Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

- b. Penelitian ini dapat di jadikan referensi dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut .

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait agar lebih dapat memperhatikan bagaimana motivasi di dalam lingkungan kerja.
- b. Dapat memperluas ilmu pengetahuan peneliti terhadap mata kuliah yang di berikan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memberikan manfaat dan pengalaman yang berharga.