

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan *asset* paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan untuk memperoleh keuntungan dari kesempatan-kesempatan yang ada. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumberdaya lainnya dapat berjalan, Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk itu diperlukannya kinerja yang baik dari setiap individu dalam organisasi tersebut. Mewujudkan aparatur pemerintah berkualitas dalam organisasi pemerintah itu sangat penting, karena peranannya sangat besar dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Kinerja sebagai suatu efisiensi dan penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran, masalah kinerja tertentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maksimal dan tidaknya hasil kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh Salah satu faktor yaitu motivasi.

Tercapainya tujuan organisasi hanya di mungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut, dengan kata lain kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi pada organisasi pemerintahan, jika sumber daya aparatur pemerintah baik, maka kinerja institusi pemerintahan atau

birokrasi akan baik juga. Kinerja sumber daya aparatur pemerintah akan baik apabila mempunyai keahlian yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji sesuai dengan perjanjian mempunyai jaminan masa depan lebih baik. Gaji dan jaminan masa depan atau kesejahteraan merupakan hal yang dapat menciptakan motivasi seseorang untuk bersedia melaksanakan kegiatan kerja dengan kinerja yang baik, maka akan berdampak pada kinerja pemerintah yang baik pula.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan pemimpin yang mengevaluasi kinerja pegawainya agar dapat mengetahui tindakan atau langkah-langkah apa yang harus diambil dalam meningkatkan kinerja yang kemudian bermuara pada produktivitas yang diharapkan. Untuk itu perlu adanya strategi yang tepat dalam menangani masalah kinerja pegawai tersebut, diantaranya dengan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah faktor motivasi pegawai.

Dalam setiap aktivitasnya, karyawan membutuhkan motivasi untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi agar bekerja secara giat dan optimal sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Perhatian dari perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang memadai merupakan hal penting dalam peningkatan kinerja karyawannya. Salah satu faktor yang dapat mendorong meningkatnya produktivitas kerja karyawan adalah upaya-upaya dalam peningkatan motivasi kerja yang memadai, seperti pemenuhan kebutuhan baik yang bersifat *eksternal* ataupun *internal*, sehingga harus disadari bahwa salah satu alasan karyawan bekerja di dalam suatu perusahaan adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari atau pengakuan dari orang lain, dan dengan adanya kepastian dalam menerima upah atau gaji, sehingga karyawan merasa terjamin untuk dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya, Motivasi kerja yang rendah atau kurang baik akan merugikan

organisasi, karena dengan motivasi kerja yang rendah pencapaian tujuan organisasi akan tertunda.

Dari sekian banyak masalah yang ada, motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, kurangnya perhatian atas masalah tersebut akan menimbulkan efek negatif pada pegawai dan akhirnya akan menimbulkan kerugian pada organisasi itu sendiri. Karena motivasi kerja pegawai mempunyai peranan penting terhadap organisasi atau instansi dan baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

Kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kota Gorontalo merupakan bagian dari instansi pemerintah yang fungsinya melayani kebutuhan masyarakat. Adapun permasalahan yang timbul yaitu kinerja sebagian pegawai KOMINFO tersebut masih kurang optimal yaitu masih ada sebagian pegawai yang kompetensinya rendah, adanya sebagian pegawai yang kualitas pekerjaannya tidak sesuai harapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka sehingga berdampak pada kualitas pekerjaan, demikian pula dengan keseriusan dan semangat kerja yang mereka tunjukkan oleh sebagian pegawai tersebut masih kurang.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kota Gorontalo.”

1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1.2.1. Masih terdapat pegawai yang kompetensinya rendah

1.2.2. Masih adanya sebagian pegawai yang kualitas pekerjaannya tidak sesuai harapan

1.2.3. Kurangnya keseriusan dan semangat kerja yang ditunjukkan oleh sebagian pegawai.

1.3. RUMUSAN MASALAH

Dari latar belakang diatas maka di rumuskan permasalahannya yaitu seberapa besar Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Komunikasi, Infomatika dan Persandian Kota Gorontalo?

1.4. TUJUAN PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Komunikasi, Infomatika dan Persandian Kota Gorontalo.

1.5. MANFAAT PENELITIAN

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian di harapkan mampu menaambah bahan referensi bagi masyarakat dan pemerintah dalam memberikan motivasi dan diharapkan mampu menjadi bahan masukan bagi pemerintah tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

