

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi pemerintah.

Pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam usaha memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena itu makin berkembang dan diterimanya peranan pemerintah dalam upaya mencapai tujuannya. Mencapai kinerja yang maksimum, organisasi harus menjamin orang yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka optimal.

Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai diperlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar untuk di prediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktifitasnya akan selalu berhadapan

dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut.

Berdasarkan konsep perubahan, suatu organisasi yang mengadakan perubahan akan membawa organisasi pada situasi yang lain dari sebelumnya. Perubahan yang terjadi dapat diperkuat atau diperlemah kehidupan organisasi, perubahan dalam peningkatan kinerja organisasi (Alford, 1998).

Salah satu faktor untuk meningkatkan kerja adalah motivasi. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan baik. Seberapa besar motivasi pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktifitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Studi

tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kerja pegawai.

Seorang pemimpin unit kerja atau instansi harus memiliki visi kedepan yang dapat dipergunakan sebagai gambaran yang akan dicapai oleh instansi yang bersangkutan. Visi sangat diperlukan guna memotivasi setiap pegawai, dengan visi yang jelas maka dalam memberikan motivasi pegawai tinggal mengarahkan kemana kemampuan dan kemauan pegawai untuk berprestasi. Setiap pegawai sering memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya, ada yang dalam melaksanakan pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya upah yang diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karier, sesuai dengan kenyataan tersebut maka pengendalian pimpinan sangat diperlukan, sehingga apapun yang terjadi tidak akan berpengaruh terhadap tujuan instansi atau unit kerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya, skill, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan. Secara tegas kinerja pegawai yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi.

Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo adalah Unsur pelaksana otonomi daerah bidang

sosial yang untuk mensejahterakan masyarakat. Dimana kantor ini melaksanakan kegiatan sosial dibidang sosial untuk membantu kesejahteraan masyarakat dibidang sosial.

Berdasarkan pengamatan peneliti, bahwa fenomena masalah berhubungan dengan Kualitas Kerja yaitu, kurangnya kesadaran sebagian pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Disamping itu juga terdapat masalah pada Kuantitas kerja yaitu, Masih kurangnya pembagian kerja yang tidak merata antar pegawai. Kemudian dilihat dari Ketepatan Waktu juga terdapat masalah, Masih kurangnya pegawai yang dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu.

Misalnya, pada bidang Penanggulangan Bencana Alam diseksi JAMSOS (Jaminan Sosial) tersebut sudah ada pegawai yang diberikan tugas untuk mengelola Data PMKS (Potensi Masalah Kesejahteraan Sosial) yang bekerjasama dengan BPJS (Badan Pelayanan Jaminan Sosial), yang seharusnya data tersebut harus dikerjakan dan diselesaikan menjadi tertunda dikarenakan pegawai yang mengerjakan tugas tersebut sering menunda pekerjaannya. Kemudian masalah yang didapatkan juga diseksi LIMJAMSOS (Perlindungan dan Jaminan Sosial) dimana setiap bantuan yang disalurkan tidak merata pada masyarakat.

Selain itu, dibidang Kemitraan dan Kelembagaan sering terjadi kesalahan pada saat memverifikasi laporan – laporan TKSK (Tenaga Kesejahteraan Sosial Kecamatan) kebiasaan pegawai yang selalu mengerjakannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan dan selalu lalai dalam memverifikasi laporan tersebut. Selain pada bidang Kemitraan

dan Kelembagaan, terdapat masalah juga pada bidang Pemberdayaan Perempuan dimana bidang ini lebih cenderung pada masalah KUBE (Kelompok Usaha Bersama), dimana masyarakat yang langsung menerima bantuan KUBE itu datang melapor dan menuntut kembali pembagian dana yang tidak merata. Jadi masyarakat meyalahkan pihak kantor dan memprotes apa yang seharusnya mereka terima tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan judul :
“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran sebagian pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.
2. Kurangnya pembagian kerja yang tidak merata antar sesama pegawai.
3. Kurangnya pegawai yang dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebagaimana kemukakan di atas, maka rumusan masalah yang diangkat pada penelitian ini yaitu seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Gorontalo.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Sosial Provinsi Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi pihak organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia