BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) terus mendorong instansi pemerintah untuk melakukan perbaikan manajemen kinerja instansi pemerintah melalui penguatan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sebagaimana dikutip dalam laman Menpan.go.id bahwa sesuai dengan arahan Presiden pada tanggal 18 September 2017, setiap instansi pemerintah harus fokus pada hasil yang memberi manfaat pada masyarakat, bukan sekedar melaksanakan program semata. Pemerintah tidak lagi boleh hanya memikirkan besaran realisasi fisik dan serapan anggaran, tapi sudah memikirkan apakah keberadaannya sudah memberikan hasil/manfaat nyata yang dirasakan oleh masyarakat. Bukan hanya itu, melalui SAKIP, juga mendorong instansi pemerintah untuk meningkatkan efisiensi dalam kinerja suatu instansi.

Organisasi publik sebagai instansi pemerintah yang memiliki legalitas formal, difasilitasi oleh negara untuk menyelenggarakan kepentingan rakyat disegala bidang yang sifatnya kompleks. Sehingga organisasi publik sebagai instansi yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan kesejahteraan sosial. Sehingga dengan demikian pada organisasi sektor publik walaupun bukan sebagai organisasi profit namun harus tetap memberikan kinerja yang baik dalam rangka pencapaian visi dan misi organisasi tersebut.

Kinerja dapat dianalogikan sebagai prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2014: 94). Sehingga dengan demikian kinerja merupakan hasil dan keluaran yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi dalam suatu periode tertentu. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya instansi untuk meningkatan produktivitas. Kinerja merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi atau instansi.

Kinerja yang baik tentunya ditandai dengan pencapaian –pencapaian yang baik pula dari suatu organisasi beserta pegawai yang ada didalamnya. Sehingga dalam proses peningkatan kerja suatu instansi maka perlu dilakukan evaluasi sebagai bagian dari penilaian kinerja pegawai. Pada prinsipnya penilaian adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggungjawab pegawai tersebut dalam suatu instansi.

Semua instansi mengharapkan pegawainya akan memiliki kinerja yang baik, tidak terkecuali juga bagi instansi yang ada di Kota Gorontalo salah satunya Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo. Badan Narkotika

Nasional Provinsi (BNNP) adalah instansi vertikal BNN yang melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang BNN dalam wilayah provinsi. BNNK Gorontalo merupakan instansi vertikal BNN yang bertugas di wilayah provinsi Gorontalo. Dahulu BNNK Gorontalo, merupakan instansi pemerintah daerah Kota Gorontalo dengan nama Badan Narkotika Kota/Kabupaten (BNK) Gorontalo. Namun sejak tanggal 20 April 2011, melalui kesepakatan bersama antara pihak BNN dengan Pemerintah Provinsi Gorontalo, BNP atau BNK Gorontalo berubah menjadi lembaga vertikal dengan nama BNNK Gorontalo. Sesuai dengan amanat pasal 67 UU Nomor 35 Tahun 2009, BNNK Gorontalo melakukan program Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) dengan berbagai kegiatan melalui Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat, Bidang Rehabilitasi, serta Bidang Pemberantasan. Melalui bidang tersebut BNNP Gorontalo bersinergi dengan seluruh elemen/komponen masyarakat Gorontalo untuk melakukan perlawanan terhadap kejahatan Narkoba.

Permasalahan yang dihadapi oleh Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo terkait dengan kinerja yakni berbagai masalah yang ditinjau dari indikator kinerja sebagaimana menurut oleh Sutrisno dalam Abdussamad (2015: 21) dalam jurnal internasional, dimana indikator kinerja dapat diukur dari (1) *Quality*, (2) *Quantity*, (3) *Timelines*, (4) *Cost effectiveness*, (5) *Need for supervisor* dan (6) *Interpersonal impact*. Masalah yang dihadapi merupakan masalah umum dimana kinerja yang belum optimal

terlihat dari masih banyak kasusnya penyalahgunaan narkoba di Kota Gorontalo dan minimnya sosialisasi bagi siswa dan mahasiswa yang dilakukan sehingga masih banyak temuan siswa atau mahasiswa yang melakukan penyalahgunaan obat-obatan atau penggunaan lem Ehabond sebagai media untuk mabuk. Sementara itu dari segi kuantitas juga dapat dilihat dari belum tercapaianya berbagai target yang dapat dilihat dari jurnal bulanan pegawai. Dari segi efektivitas biaya dimana pegawai tidak mengerjakan pekerjaan secara efisien. Selain itu pada aspek ketepatan waktu masih ada pegawai yang datang dan pulang serta istirahat dalam bekerja yang tidak sesuai waktu ditentukan. Hal tersebut diperkuat dengan data observasi yang peneliti temukan berikut ini:

Tabel1.1: Data Kinerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo

Tahun	Ketepatan Waktu	Jumlah
2015	Datang terlambat	20
	Absen/alpa	15
	Kurang tanggap terhadap pelayanan	10
	Etika perilaku	10
Jumlah		**55**
2016	Datang terlambat	13
	Absen/alpa	20
	Kurang tanggap terhadap pelayanan	10
	Etika perilaku	15
Jumlah		**58**
2017	Datang terlambat	15
	Absen/alpa	11
	Kurang tanggap terhadap pelayanan	5
	Etika perilaku	11
Jumlah		**42**

Sumber: BNN Kota Gorontalo, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 tersebut terlihat bahwa bentuk pelanggaran disiplin pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo selama 3 (tiga) tahun terakhir yakni jumlah pegawai melanggar disiplin mengalami kenaikan, dimana tahun 2015 terdapat 55, untuk tahun 2016 mengalami kenaikan pelanggaran disiplin yakni sebanyak 58 orang. Sedangkan pada tahun 2016 mengalami penurunan pelanggaran disiplin, yakni sebanyak 42 orang. Namun walaupun di tahun 2017 mengalami penurunan pelanggaran. Sehingga dengan hasil tersebut maka kinerja pegawai masih belum maksimal

Permasalahan mengenai kinerja tersebut tentunya ada sebab dan solusi bagi hal tersebut, dimana sebagai instansi vertikal maka pegawai seharusnya memberikan kinerja yang terbaik karena jelasnya pengembangan karir dan motivasi kerja yang diberikan oleh pemerintah pusat. Selain itu, kinerja yang optimal tidak lahir secara instan terdapat berbagai faktor internal maupun eksternal serta persepsi pegawai itu sendiri yang mempengaruhinya. Hal tersebut menunjukan bahwa pengembangan karir dan motivasi kerja menjadi aspek mutlak yang harus ada dalam rangka pengembangan karir pegawai.

Pemilihan variabel bebas tersebut didasarkan pada pernyataan Febriansah (2016) bahwa pengembangan karir akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Sutrischastini dan Riyanto (2015) bahwa motivasi yang terdiri dari insentif motif dan harapan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Sehingga

dengan hal tersebut maka pentingnya pengembangan karir dan motivasi kerja. Selain itu, pemilihan variabel yang mempengaruhi kinerja karena adanya masalah dimana kedua aspek tersebut belum optimal dirasakan oleh pegawai Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo.

Karir merupakan keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi. Sementara itu, pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum Hubungan antara pengembangan karir dengan kinerja dapat dijelaskan oleh Samsudin dalam Siregar (2015: 3) bahwa pengembangan karir pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para pekerja agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Sehingga dengan demikian pengembangan karir akan membuat suatu organisasi mampu dalam mencapai visi dan misinya karena pengembangan karir akan membuat pegawai semakin optimal dalam menghasilkan kinerja. Permasalahan kinerja tentunya terjadi karena permasalahan pengembangan karir dimana dapat diketahui bahwa masih belum optimalnya bimbingan teknis, pendidikan dan pelatihan yang dilakukan oleh pegawai. Selain itu, pengembangan karir bagi pegawai

yang tidak linear dengan visi dan misi instansi belum ada kejelasan dimana dapat diketahui bahwa rata-rata pimpinan dalam badan narkotika tidak didominasi oleh pegawai dengan pendidikan pada rumpun ilmu sosial.

Selain pengembangan karir, faktor yang dapat meningkatkan kinerja yakni motivasi kerja pegawai. motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengan kata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Keterkaitan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai sebagaimana dijelaskan oleh Setiawan (2013: 2) bahwa motivasi merupakan kegiatan yang melibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi merupakan subjek yang penting bagi manajer karena manajer bekerja melalui dan dengan orang lain. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Permasalahan mengenai motivasi kerja dari 2 indikator pengukuran motivasi yakni motivasi instristik dan motivasi ekstrinstik. Dimana dapat diketahui bahwa pegawai secara instrinstik masih belum maksimal dalam

melakukan kerja karena semangat kerja yang terus menurun. Sementara itu dari segi eksternal diketahui bahwa pimpinan kurang memberikan motivasi dan lebih banyak memberikan tekanan kerja kepada pegawai. Selain itu motivasi seseorang juga selalu berfuktuasi tergantung pada lingkungan kerja tersebut.

Penjelasan dan fenomena di atas menunjukan bahwa betapa pentingnya pengembangan karir dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja. Berdasarkan hal tersebut, maka formulasi judul yang penulis tuangkan dalam penelitian ini adalah **Pengaruh Pengembangan karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dipaparkan di atas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini yakni:

1. Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo masih belum optimal dimana masih banyak kasusnya penyalahgunaan narkoba di Kota Gorontalo dan minimnya sosialisasi bagi siswa dan mahasiswa. Sementara itu dari segi kuantitas juga dapat dilihat dari belum tercapaianya berbagai target yang dapat dilihat dari jurnal bulanan pegawai. Selain itu pada aspek ketepatan waktu yang patuh.
2. Pengembangan karir bagi pegawai belum optimal karena masih kurangnya pelatihan, pendidikan, pemberdayaan pegawai bahkan promosi pegawai pada posisi yang lebih tinggi.

3. Semangat kerja pegawai yang terus menurun serta pimpinan kurang memberikan motivasi dan lebih banyak memberikan tekanan kerja kepada pegawai

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo?
3. Apakah pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo
3. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Bagi peneliti lain dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk peneliti-peneliti selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi pegawai penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang ketiga variabel serta dapat menjadi informasi dalam pengambilan keputusan bagi manajemen Badan Narkotika Nasional Kota Gorontalo.