

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang ikut menentukan tercapainya tujuan instansi atau perusahaan adalah pegawai atau karyawan. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan karena mereka kunci utama kesuksesan perusahaan di masa sekarang dan mendatang. Karena hal tersebut kita perlu mengadakan perencanaan dan penanganan yang baik terhadap pegawai atau karyawan, baik yang sudah ada maupun untuk masa yang akan datang.

Dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, faktor tenaga kerja adalah yang paling unik dan spesifik sekali karena manusia memiliki perilaku dan perasaan, memiliki akal budi dan mempunyai tujuan-tujuan pribadi. Bila manajemen perusahaan mampu mengelolah dengan baik, mendayagunakan secara optimal, tenaga kerja yang termotivasi akan memiliki semangat kerja tinggi sehingga produktivitasnya juga menjadi lebih baik yang pada akhirnya akan mencapai sasaran seperti yang diharapkan instansi atau perusahaan.

Maju dan berkembangnya suatu organisasi atau instansi yang tidak terlepas dari beberapa hal, diantaranya adalah kinerja dari pegawai atau karyawan. Karyawan atau pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting bagi peningkatan motivasi atau kemandirian organisasi atau instansi tersebut. Sebagai faktor tenaga kerja dalam suatu instansi yang menentukan kelancaran dan suksesnya pekerjaan tentunya

membutuhkan manusia yang produktif dan kreatif serta mempunyai semangat kerja yang tinggi atau mempunyai motivasi dalam melakukan pekerjaan.

Sebuah organisasi atau instansi ataupun perusahaan dalam rangka untuk dapat memiliki sumber daya manusia yang handal, maka perlu adanya suatu pelatihan, pendidikan dan bimbingan khusus. Kegiatan tersebut diupayakan agar nantinya para karyawan atau pegawai dapat memiliki keterampilan yang memadai. Keterampilan yang dimiliki karyawan atau pegawai dari suatu perusahaan tersebut harus diimbangi pula dengan suatu motivasi (memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi yang tinggi).

Sementara itu, untuk mengukur hasil kerja dapat dilihat dari motivasi karyawan pegawai dalam melaksanakan kegiatan rutinitas di unit kerja yang ada. Kegiatan tersebut sangatlah diperlukan sehingga tidak ada istilah pegawai yang tidak melakukan aktivitas kerja (*abtenal refresh*). tiap pegawai atau karyawan yang memiliki suatu kontrak kerja yang menyatakan atau menjelaskan bahwa ia harus berusaha keras melakukan tugas-tugas dan tanggung jawab tertentu. Sebagai imbalannya kepala kantor atau pimpinan akan memberikan penghargaan tersebut. Biasanya terdiri atas kenaikan gaji atau tunjangan maupun kenaikan pangkat bagi karyawan atau pegawai yang berprestasi.

Tingkat keberhasilan yang dicapai oleh sebuah instansi atau organisasi tergantung pada motivasi kerja yang dihasilkan, dikatakan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau institusi atau perusahaan tergantung dari hasil produk yang dihasilkan oleh organisasi atau institusi atau perusahaan

tersebut. Untuk mencapai semua itu efisiensi dan efektivitas kerja karyawan atau pegawai menuntut lebih banyak penguasaan iptek, kecakapan, keterampilan, keahlian serta sikap mental pembaharuan dan tanggung jawab dari setiap pegawai. Selain itu yang perlu diperhitungkan pula adalah motivasi para pegawai itu sendiri baik itu eksternal maupun internal.

Mengingat sangat pentingnya hal tersebut yang telah diuraikan diatas, maka jajaran birokrasi telah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi kepada pegawainya dengan berbagai cara atau strategi sesuai kemampuan keuangan negara, misalnya melalui peningkatan kesejahteraan secara finansial maupun non finansial.

Kantor Kelurahan Pulubala Kota Tengah adalah suatu instansi Pemerintah yang mengatur program peningkatan kesejahteraan masyarakat, mengumpulkan data sosial melalui profil lingkungan untuk mengetahui gambaran dan keadaan masyarakat, menyelenggarakan kegiatan-kegiatan sosial serta melayani masyarakat seperti dalam pembuatan kartu jaminan kesehatan masyarakat. Dalam melayani masyarakat, pegawai yang ada pada kantor Kelurahan Pulubala Kota Tengah masih memiliki motivasi yang belum maksimal. Pemerintah Daerah Kota Gorontalo telah memberikan insentif sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi, tetapi masih terlihat beberapa pegawai yang memiliki motivasi yang belum maksimal. Berdasarkan observasi maka peneliti menemukan permasalahan seperti kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dalam pekerjaan dan tanggung jawab mereka lebih mengandalkan

pada pegawai yang lebih berpengalaman, kurangnya sarana fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan sehingga untuk mengerjakan tugas-tugas yang telah direncanakan sebelumnya belum dapat terselesaikan secara optimal serta sumber daya manusia yang masih terbatas terutama jumlah pegawai S1 2 orang, D3 1 orang SMA 4 orang dan SLTP 2 orang, sehingga pegawai pada kantor tersebut terkadang mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JUMLAH (ORANG)
1	S1	2
2	D3	1
3	SMA	4
4	SLTP	2

Sumber data : Kantor Kelurahan Pulubala Kecamatan Kota Tengah

Berdasarkan dari uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kelurahan Pulubala Kecamatan Kota Tengah.

1.2 Identifikasi Masalah

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

- a. Kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai.
- b. Kurangnya sarana fasilitas yang dapat menunjang pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas, peneliti merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu bagaimana motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pulubala Kecamatan Kota Tengah?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Pulubala Kecamatan Kota Tengah.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yang meliputi :

1.5.1 Manfaat praktis

- Diharapkan dapat memberikan masukan bagi Kantor Kelurahan Pulubala Kota Tengah untuk kepentingan pengembangan dan pengetahuan.
- Sebagai media informasi bagi civitas akademika pada umumnya, dan rekan-rekan mahasiswa yang akan menjadi peneliti lanjutan sehubungan dengan masalah penelitian ini, juga sebagai pedoman dan bahan masukan yang baik dalam rangka peningkatan motivasi kerja pegawai kedepan.

1.5.2 Manfaat teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti khususnya dalam melakukan penelitian maupun pemahaman terhadap teori-teori tentang motivasi kerja.

1.6 Tempat Dan Waktu Penelitian

1.6.1 Tempat penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kelurahan Pulubala Kota Tengah yang beralamatkan di Jln. Selayar Kecamatan Kota Tengah.

1.6.2 Waktu penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan, dari bulan Januari sampai April 2012.

1.7 Sumber Data

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini bersumber dari:

1.7.1 Data Primer

Merupakan data yang diperoleh melalui pengamatan langsung (observasi) dan wawancara dengan pimpinan atau pegawai dibagian administrasi di Kantor Kelurahan Pulubala Kecamatan Kota Tengah.

1.7.2 Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari kajian-kajian pustaka atau teori-teori dari para ahli yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi. Disamping itu informasi juga diperoleh dari dokumen-dokumen yang tersedia di kantor Kelurahan Pulubala Kecamatan Kota Tengah yang berhubungan dengan penelitian.

1.8 Teknik Pengumpulan data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa teknik yaitu

a. Teknik observasi

Pengumpulan data dengan melihat dan mengambil data-data yang ada dilapangan mengenai motivasi kerja pegawai, teknik ini digunakan agar dapat mengamati secara lansung bagaimana motivasi kerja pegawai di kantor Kelurahan Pulubala Kecamatan Kota Tengah.

b. Teknik wawancara

Cara yang dilakukan dengan mengadakan wawancara dengan pihak-pihak yang dianggap dapat memberikan penjelasan tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

c. Dokumentasi

Data yang diperoleh melalui dokumentasi atau gambaran-gambaran yang relevan dengan objek penelitian.

1.9 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis deskriptif, dimana penulis menganalisis masalah-masalah yang timbul di lapangan berdasarkan data yang terkumpul dan menarasikannya dalam laporan hasil penelitian yang dibahas dalam bab III.