

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai senantiasa memastikan dirinya tampil sebagai individu yang dipandang memiliki kemampuan dan mampu menyelesaikan tanggung-jawab pekerjaan yang diberikan. Hal ini dapat dikatakan sebagai motivasi pegawai dalam menjalankan profesinya, demi kepentingan-kepentingan tertentu, baik berkenaan dengan jenjang karier ataupun masalah subjektif lainnya seperti mendapatkan perhatian, mendapatkan bonus, atau memperoleh pengakuan dari rekan-rekannya.

Membuktikan motivasi pegawai memang agak sulit. Pekerjaan ini membutuhkan pembuktian-pembuktian dan alasan pendukung. Namun demikian, motivasi dapat dikenali dari ciri-ciri, tipe, dan karakteristik, serta orientasi hasil pekerjaan yang diperlihatkan oleh pegawai.

Pegawai pada Kantor BP4K Kota Gorontalo memiliki tanggung jawab secara langsung kepada masyarakat petani dan nelayan. Dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan, pegawai menjalankan pekerjaan sesuai dengan perintah atau petunjuk teknis pelaksanaan yang diberikan, terlepas dari persoalan kapabilitas (kemampuan) dan substansi dalam memenuhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Berkaitan dengan motivasi pegawai, peneliti melakukan pengamatan awal. Dari pengamatan awal ditemukan beberapa gejala baik dalam bidang kualifikasi akademik maupun nonakademik. Dalam bidang kualifikasi akademik di

antaranya: dalam melaksanakan tugas, banyak pegawai yang bekerja pada Kantor BP4K Kota Gorontalo tidak sesuai dengan kualifikasi pendidikan yang dienyam. Tentunya ini mempengaruhi kualitas atau hasil pekerjaan. Hal lain, pegawai ada kalanya ditempatkan pada bidang yang tidak sesuai dengan tingkat pendidikan yang memadai. Dalam bidang nonakademik, banyak pegawai yang kurang memiliki keterampilan terhadap bidang pekerjaan yang digelutinya.

Selain masalah di atas, motivasi pegawai lebih banyak dipengaruhi oleh ada atau tidaknya keinginan untuk melaksanakan pekerjaan. Pada dasarnya, hampir semua pegawai melaksanakan pekerjaan. Hanya saja bila ditilik lebih mendalam, persoalan motivasi masing-masing pegawai dipengaruhi oleh adanya publisitas pekerjaan masing-masing. Sebagai contoh, pegawai akan menunjukkan motivasi yang sangat tinggi ketika ada sidak dari pemerintah kota atau adanya pengawasan dari atasan. Dengan kata lain, bila ada atasan atau pejabat yang lebih tinggi jabatannya, maka motivasi pegawai menjadi lebih kuat, namun sebaliknya menjadi menurun bila merasa tidak diperhatikan, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi timbul karena adanya perhatian supaya bisa dikenal.

Melihat fakta tersebut, motivasi pegawai pada Kantor BP4K Kota Gorontalo, memerlukan penelitian lebih lanjut untuk menggambarkan motivasi dan hal-hal yang mempengaruhi kualitas pekerjaan pegawai. Oleh karena itu, hal ini menjadi dasar pemikiran bagi peneliti melaksanakan sebuah pengkajian dengan judul **Motivasi Pegawai di Kantor Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Gorontalo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacu pada latar belakang di atas, beberapa masalah yang teridentifikasi dalam penulisan ini adalah sebagai berikut.

1. Kurangnya kualitas kerja pegawai yang disebabkan oleh rendahnya kualifikasi pendidikan.
2. Kurangnya motivasi pegawai Kantor BP4K Kota Gorontalo.

1.3 Rumusan Masalah

Pada uraian identifikasi di atas, peneliti hanya membatasi pada permasalahan tentang motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, dengan rumusan masalah “Bagaimana motivasi pegawai di Kantor Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Gorontalo?”

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menggambarkan motivasi pegawai di Kantor Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Sebagai penjabaran konsep motivasi pegawai pada instansi pemerintah.
2. Sebagai dokumentasi terhadap analisis motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis pada hal-hal berikut.

1. Sebagai konseptual pemberian penghargaan kepada pegawai yang memiliki motivasi tinggi dalam pekerjaan.
2. Sebagai salah satu reverensi terhadap peningkatan dan pengembangan motivasi pegawai pada instansi pemerintah.

1.6 Waktu dan Tempat Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian yakni selama tiga bulan yakni Mei 2013 sampai Juli 2013. Lokasi penelitian ditetapkan pada Kantor Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian, Perikanan, dan Kehutanan Kota Gorontalo. Alasan pemilihan lokasi ini didasarkan pada kegiatan magang yang pernah dilakukan peneliti pada tahun 2012, sehingga lebih memudahkan dalam pengumpulan data dan informasi terkait masalah yang hendak diulas dalam penelitian ini.

1.7 Sumber Data

1.7.1 Data Primer

Data primer atau data utama merupakan data hasil wawancara dengan Kepala Kantor BP4K Kota Gorontalo, Kepala Bidang, Kepala Staf, dan beberapa pegawai yang bersesuaian dengan kebutuhan penelitian. Hasil wawancara ini diproses dalam bentuk narasi ilmiah.

1.7.2 Data Sekunder

Data sekunder ialah data pendukung yang digunakan untuk melengkapi data utama yang diperoleh melalui proses observasi terhadap kualitas pelayanan.

1.8 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Wawancara dimana peneliti melakukan komunikasi dua arah dengan informan berdasarkan acuan daftar pertanyaan tipe terbuka dengan menggunakan pedoman wawancara (*interview guide*), dilanjutkan dengan wawancara lebih mendalam (*in depth interview*). Wawancara lebih mendalam digunakan karena pedoman wawancara yang digunakan belum sepenuhnya dapat merekam pandangan informan yang tidak sepenuhnya dapat diprediksi sebelumnya.
2. Observasi. Peneliti sebagai instrumen kunci melakukan pengamatan secara seksama terhadap berbagai ciri, tipe, dan karakteristik motivasi pegawai Kantor BP4K Kota Gorontalo.

1.9 Teknik Analisis Data

Metode analisis yang dilakukan dengan teknik analisis data kualitatif yang diperoleh dengan wawancara mendalam, FGD (*Fokus Group Diskusi*) dan observasi dilakukan analisis dengan metode analisis yang dikenalkan Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2007) sebagai *operational component*. Dengan pendekatan kualitatif, logika yang dibangun lebih ke arah induktif-abstraktif, Faisal (dalam Bungin, 2003). Logika yang dibangun bertitik tolak dari "khusus"

ke "umum", bukan umum ke khusus. Pengumpulan data ditempatkan sebagai bagian integral dari analisis data. Hal ini karena dalam pengumpulan data, peneliti secara serta merta juga melakukan perbandingan-perbandingan, pengkayaan data untuk tujuan konseptualisasi, kategorisasi, atau mungkin juga teoritisasi.