

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pegawai merupakan aset utama suatu organisasi dalam pencapaian tujuan. Hal ini dikarenakan, pegawai mempunyai pikiran, dorongan perasaan, keinginan, kebutuhan dan latar belakang pendidikan yang di bawah ke dalam tempat dimana mereka akan bekerja. Menurut Harbani Palasong (2007: 152) bahwa pegawai merupakan setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara lainnya dan gaji berdasarkan perundang-undangan.

Secara hakiki pegawai mempunyai sejumlah kebutuhan, yang pada saat tertentu menuntut pemuasan. Hal ini yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuan dari pemenuhan kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan individu menimbulkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat sebagai tingkah laku (Perbuatan), karena tingkah laku manusia selalu timbul oleh adanya kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu. Kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu tujuan tertentu adalah apa yang disebut dengan motivasi (Subardi, 2008:132)

Motivasi akan tumbuh apabila kelayakan akan kebutuhan pegawai terpenuhi, karena pada dasarnya manusia itu akan termotivasi untuk mendapatkan hal yang dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka dan

kekurangannya. Motivasi juga tampak sebagai kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan semua potensi para pegawai. Pentingnya motivasi yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja secara giat sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Motivasi juga bertujuan untuk membangkitkan suatu kemauan seseorang untuk mengerjakan tugas, sehingga dapat diselesaikan dengan baik dan memberi kepuasan kepada instansi.

Oleh karena itu, dalam suatu instansi, hendaknya seorang pimpinan menyadari akan kebutuhan para pegawainya. Di mana instansi tersebut wajib memberikan imbalan jasa kepada pegawai. Pada suatu instansi pemberian balas jasa di luar gaji/upah yakni tunjangan kinerja daerah merupakan salah satu faktor penting untuk menggerakkan para pegawai agar bekerja lebih efektif. Hal ini juga dijelaskan menurut peraturan Gubernur Tahun 2015 di mana Tunjangan kinerja daerah merupakan suatu penghargaan yang berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi kerja.

Menurut Thoha (2008: 60) bahwa selain gaji pokok pegawai biasanya menerima insentif yang berasal dari *Saving* dari kegiatan instansi. Besarnya insentif bagi tiap-tiap pegawai biasanya sesuai dengan kontribusi dalam kegiatan.

Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh kepala Badan yang berkedudukan dan bertanggung jawab kepada kepala daerah melalui sekretariat daerah. Berdasarkan Peraturan Daerah No. 07 tahun 2009 tentang Sekretariat Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo. Maka Kepala Badan koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo mempunyai tiga sistem penyuluhan yaitu Pertanian, Perikanan dan kehutanan (SP3K). Melalui 3 (tiga) sistem ini, maka Badan Koordinasi Penyuluhan juga mempunyai tugas dalam melaksanakan program kerja secara teknis di Bidang Kelembagaan, Bidang Penyelenggaraan & Penyuluhan serta Bidang Pengembangan SDM & Ketenaga Penyuluhan.

Berdasarkan data pada Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo, untuk anggaran belanja pegawai yang terdiri dari gaji dan tunjangan/ tambahan penghasilan pegawai pada setiap tahunnya naik atau meningkat. Realisasi belanja pegawainya juga dalam setiap tahunnya terjadi peningkatan dan penurunan, hal ini disebabkan karena adanya kenaikan dan penurunan untuk gaji berkala dan ada juga pegawai yang mengalami kenaikan pangkat/ jabatan, seperti yang terjadi pada tahun 2012 telah terjadi mutasi atau pergantian pejabat Eselon III dan Eselon IV.

Dilihat dari besarnya jumlah anggaran untuk belanja pegawai, hal ini dapat dijadikan atau mempengaruhi motivasi pegawai yang ada pada Badan Koordinasi Penyuluhan. Akan tetapi fenomena yang terjadi pada

Badan Koordinasi Penyuluhan menunjukkan masih rendahnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara awal dengan pegawai staf umum, bahwa 90% pegawai belum bisa menyeleksi pekerjaan sesuai dengan standar operasi yang telah ditentukan proyek kinerja pegawai maupun bidang belum mencapai 100% setiap tahunnya, masih terdapat 93% pegawai yang sering terlambat dan pulang lebih awal (pegawai tidak mengikuti apel pagi maupun apel pulang), Serta terdapat juga kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti ketersediaan fasilitas kantor yang kurang mendukung dan ruangan kerja yang tidak memadai. dimana dengan adanya lingkungan kerja seperti ini akan mengurungai motivasi kerja pegawai. Fenomena-fenomena inilah yang menunjukan bahwa sikap pegawai masih harus diperbaiki atau diperhatikan, agar pegawai lebih termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas-tugasnya.

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut tentang **“Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih rendahnya motivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2. Masih terdapat pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai peraturan yang berlaku pada Badan koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo.
3. Masih terdapat Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung proses kerja.

1.3 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut: Apakah tunjangan kinerja daerah berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan koordinasi penyuluhan Provinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja daerah terhadap motivasi kerja pegawai pada Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

- a. Sebagai proses pembelajaran bagi peneliti, dan untuk menambah wawasan berfikir serta pengalaman dan pengetahuan terhadap masalah kompensasi dan motivasi.

- b. Melatih diri dalam menerapkan pengetahuan yang sudah diperoleh, melalui bangku kuliah sebagai proses pembelajaran mahasiswa.

1.5.2 Manfaat Praktis

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi Badan Koordinasi Penyuluhan Provinsi Gorontalo dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai melalui pemberian tunjangan kinerja daerah.