

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam suatu organisasi, baik itu dalam perencanaan, pelaksana dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa ini. Mereka tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, dan instansi pemerintahan dari pusat sampai ke pelosok tanah air dan menjadi tulang pembangunan nasional.

Sehubungan dengan peran, fungsi, dan kedudukan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sangat menentukan sukses atau tidaknya program pembangunan. Oleh karena itu, kepadanya perlu diberikan motivasi demi mencapai produktivitas kerja yang tinggi demi suksesnya program pembangunan nasional. Di samping itu, para pengelola pembangunan tidak hanya memerlukan pengetahuan dan keahlian di bidang ekonomi, politik, sosial dan teknologi, namun juga ditunjang administrasi yang baik dalam perencanaan maupun dalam pelaksanaannya. Rencana kebijaksanaan yang bagaimanapun idealnya, juga tidak disertai dengan kemampuan dan keterampilan aparat, maka akan cenderung mengalami kegagalan. Dengan demikian, dapat dikatakan sukses atau tidaknya kegiatan pemerintahan dan pembangunan, sangat ditentukan oleh kemampuan dan kinerja pegawai.

Sejalan dengan restrukturisasi yang dilakukan, dibutuhkan peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas yang ada dengan sebaik mungkin. Oleh karena itu, perlu diperhatikan sikap dasar pegawai terhadap diri sendiri, kompetensi pekerjaan saat ini serta gambaran mereka mengenai peluang yang dapat diraih dalam struktur organisasi yang baru. Namun, tidak dapat dipungkiri juga bahwa perubahan struktur organisasi yang baru dapat mengakibatkan ketegangan dan kecemasan karena menghadapi sesuatu yang berbeda dari sebelumnya.

Pada dasarnya setiap instansi pemerintah, bukan saja mengharapkan pegawai yang mampu, cakap, dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan mencapai hasil kerja yang optimal. Untuk itu, pimpinan hendaknya berusaha agar pegawai mempunyai motivasi tinggi untuk melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2007: 141) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif atau terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan menurut Mangkunegara

(2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Disinilah pentingnya peranan motivasi untuk mendorong semangat kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi pada suatu organisasi bertujuan untuk mendorong semangat kerja para pegawai agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan demi terwujudnya tujuan suatu organisasi.

Pimpinan yang mengarahkan pegawai dengan memberikan motivasi akan menciptakan kondisi dimana pegawai merasa mendapat inspirasi untuk bekerja keras. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi merupakan salah satu syarat jika hasil-hasil kerja yang tinggi ingin dicapai secara konsisten. Pimpinan akan melakukan pendekatan kepemimpinan yang mencerminkan suatu kesadaran bahwa kinerja pegawai merupakan bagian utama dan tidak dapat digantikan untuk mencapai tujuan organisasi. Pemberian motivasi kepada para pegawai akan saling berbeda sesuai dengan tingkat pendidikan dan jabatannya. Memotivasi bawahan dilakukan dengan memberikan tanggung jawab dan kesempatan yang luas bagi pegawai untuk mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi menjadi sangat penting karena dengan motivasi diharapkan setiap pegawai mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang maksimal. Motivasi akan memberikan inspirasi,

dorongan, dan semangat kerja bagi pegawai sehingga terjalin hubungan kerja yang baik antara pegawai dan pimpinan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

Motivasi kerja pegawai juga berkenaan dengan tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan yang selalu menginginkan untuk memperoleh pelayanan prima. Disinilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas. Masalahnya adalah pegawai kita sendiri yang menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Hambatan yang kemudian melahirkan citra birokrasi yang rendah tersebut antara lain terdapat pada rendahnya kinerja, buruknya pelayanan publik yang diberikan, serta akuntabilitas birokrasi yang rendah.

Kinerja merupakan pemanfaatan atau penggunaan sumber daya pegawai secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara kerja dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dalam rangka mencapai tujuan. Menurut Lembaga Administrasi Indonesia (dalam Pasolong, 2007:175), mengatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi. Hal ini dipetegas oleh Simamora (2003:416) mengemukakan bahwa kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam proses untuk menghasilkan sesuatu output. Seorang yang memiliki kinerja yang tinggi akan memperlihatkan

sikap yang positif terhadap pekerjaannya, sedangkan yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya itu sendiri. Kinerja yang tinggi merupakan cerminan pegawai yang merasa puas akan pekerjaannya dan akan memenuhi semua kewajibannya sebagai pegawai atau mempunyai disiplin yang baik. Salah satu faktor pendukung terciptanya kinerja pegawai yang tinggi adalah pemberian motivasi kepada pegawai.

Adanya tuntutan untuk mengembangkan sumber daya manusia maka Dinas BKKBN Provinsi Gorontalo dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya. Kinerja dapat dioptimalkan jika faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikelola dengan baik. Dimana aspek-aspek yang perlu dinilai dalam menilai kinerja seseorang yaitu kualitas pekerjaan (*quality of work*), ketepatan (*promptness*), inisiatif (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*communication*). Terkait dengan kinerja pegawai Dinas BKKBN Provinsi Gorontalo, maka faktor motivasi dalam mempengaruhi kinerja perilaku pegawai sangat penting. Dari hasil pengamatan di lapangan terlihat bahwa kinerja pegawai pada Dinas BKKBN Provinsi Gorontalo belum optimal, terutama proses kerja dan kondisi pekerjaan yang dilakukan, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, masih adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, masih ada sebagian pegawai yang kurang mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya, selain itu, pegawai memperoleh motivasi dari pimpinan terutama yang menyebabkan pegawai kurang berpartisipasi

dan komunikasi dalam usaha pencapaian tugas serta pegawai masih ada yang kurang tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan.

Dengan melihat latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut kedalam suatu penelitian tugas akhir dengan mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di BKKBN Provinsi Gorontalo”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi, yakni: kualitas kerja pegawai belum optimal, terutama proses kerja dan kondisi pekerjaan yang dilakukan, kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan masih adanya kesalahan dalam melakukan pekerjaan, masih ada sebagian pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan, kurangnya motivasi dari pimpinan terutama yang menyebabkan pegawai kurang berpartisipasi dan komunikasi dalam usaha pencapaian tugas, dan pegawai masih ada yang kurang tertarik dengan pekerjaan yang dilakukan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, dapat rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Sebagaimana rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Untuk mengembangkan wawasan ilmu manajemen, khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di BKKBN Provinsi Gorontalo dan dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama peneliti kuliah di Jurusan Manajemen.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Dinas BKKBN Provinsi Gorontalo dalam menyusun program kerja yang dapat menumbuhkan motivasi pegawai sehingga dapat menumbuhkan motivasi pegawai untuk dapat mencapai kinerja yang maksimal, akan menjadi pengalaman yang sangat berharga bagi penulis dapat memperoleh gambaran nyata mengenai penerapan teori yang telah dipelajari di bangku perkuliahan dan membandingkannya dengan kenyataan di lingkungan pemerintahan, dan diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang berguna tentang motivasi dan kinerja bagi peneliti selanjutnya.

