

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mewujudkan aparatur berkualitas dalam sebuah organisasi pemerintah sangat penting. Hal ini karena pemerintah memiliki peranan yang sangat besar dalam bidang perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Terkait dengan hal itu, salah satu aset penting yang harus dimiliki oleh organisasi adalah kinerja pegawai.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tidak kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Dalam organisasi kinerja memiliki peran yang sangat penting yaitu dapat memberikan pemahaman mengenai ukuran yang digunakan untuk menilai kinerja, memberikan arah untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, mengevaluasikan pencapaian kinerja dan membandingkan dengan target kinerja serta melakukan tindakan korelatif untuk memperbaiki kinerja, membantu memahami proses kegiatan instansi pemerintah, serta memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.

Kinerja pegawai dapat dilihat dari orientasi pada pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Kinerja pegawai di Indonesia masih dianggap kurang baik. Oleh karena itu peningkatan kinerja pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini diharapkan dapat diperbaiki mengingat kebutuhan pelayanan masyarakat yang semakin meningkat dari waktu ke waktu. Maksimal dan tidaknya hasil kerja pegawai tergantung dari kinerja pegawai (Pohan, 2019:2).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:188) ada 13 faktor diantaranya; kemampuan, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, serta disiplin kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi. Motivasi memiliki peran yang sangat penting, karena dengan motivasi diharapkan pegawai memiliki kemauan bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Motivasi terjadi karena adanya sikap (*attitude*) dari pegawai dalam mengontrol keadaan dan kendala pekerjaan dalam lingkungan perusahaan. Motivasi merupakan kekuatan dalam diri seseorang yang akan mempengaruhi arah yang dituju, intensitas dan keberlangsungan tindakan sukarela untuk mewujudkan tujuan yang sudah menjadi tujuan bersama.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena suatu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Jadi, motivasi adalah sebuah dorongan yang diatur oleh tujuan dan jarang muncul dalam kekosongan. (Mathis dan Jackson, 2009). Sedangkan menurut Supradi dan Anwar (2004) mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.

Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap organisasi pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Martoyo, 1996). Tanpa motivasi seorang pegawai

tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi kalau tidak memiliki motivasi untuk menghasilkan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Untuk menciptakan kinerja pegawai agar berjalan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya motivasi saja tetapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi (Ambar Teguh Sulistyani dan Rosidah 2003).

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, menunjukkan bahwa pegawai di Kelurahan Kota Ndora masih banyak yang belum memiliki kinerja yang baik. Hal ini dapat dilihat masih banyak pegawai yang kurang bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan misalnya masih banyak pegawai yang bekerja tidak tepat waktu. Oleh karena itu semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang di harapkan.

Tabel 1.1

Kinerja pegawai Kelurahan Kota Ndora tahun 2018-2021

Kegiatan	Tahun			
	2018	2019	2020	2021
Pegawai yang tidak memiliki kecakapan dalam bekerja	1	3	1	3
Pegawai yang tidak memiliki keterampilan dalam melakukan pekerjaannya	3	1	1	1
Pegawai yang sering terlambat menyerahkan laporan kinerja bulanan	1	3	3	2
Pegawai yang sering kurang memenuhi target pekerjaan	2	2	3	4

Pegawai yang tidak memiliki pemahaman dalam bekerja	2	2	1	1
---	---	---	---	---

(Sumber Data: Kantor Kelurahan Kota Ndora, 2021)

Berdasarkan data di atas pegawai kantor Kelurahan Kota Ndora dianggap tidak memiliki kecakapan dalam bekerja, masih banyak pegawai yang tidak mempunyai pemahaman dalam bekerja sehingga pekerjaannya tidak terselesaikan dengan baik, serta keterampilan pegawai dalam memberikan pelayanan publik kurang baik yang akhirnya membangun citra negatif bagi Kantor Kelurahan KotaNdora yang dinilai masyarakat tidak bisa bekerja dengan baik.

Sumberdaya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal perasaan, keinginan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya seorang pegawai merupakan hal paling berharga di dalam organisasi yang menjadi asset utama yang bernilai dan harus diakui keberadaannya.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2009:61) motivasi merupakan kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai kinerja yang maksimal. Tiga unsure yang merupakan kunci dari motivasi, yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan. Jadi motivasi dalam hal diri manusia karena dorongan oleh adanya unsur suatu tujuan. Tujuan ini menyangkut soal kebutuhan dapat dikatakan bahwa tidak akan ada suatu motivasi apa bila tidak dirasakan adanya suatu kebutuhan.

Dalam hal ini manusia mempunyai kecenderungan seperti yang diungkapkan oleh Mc. Gregor dalam Gomes (2003:192) bahwa manusia seperti teori X dan Y. Teori X yang pada dasarnya manusia cenderung berperilaku negative, sedangkan teori Y pada dasarnya manusia cenderung berperilaku positif, maka perlu adanya motivasi terhadap karyawannya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pemimpin harus dapat memahami karakteristik pegawai sebelum memberikan motivasi kepada para pegawai. Dengan demikian pemimpin

dapat memotivasi pegawai dengan melihat karakteristik pegawainya yang satu dengan yang lain berbeda cara memotivasinya.

Oleh karena itu, untuk mencapai kinerja yang diharapkan organisasi dibutuhkan motivasi pada pegawai. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta mencapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi terhadap seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, factor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Menurut Robbins (2008:222) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa; (1) Motivasi kerja merupakan bagian urgen dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, (2) Motivasi kerja mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan (3) Motivasi kerja yang diberikan kepada seseorang hanya efektif manakala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi.

Dari latar belakang diatas penulis tertarik untuk meneliti **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KELURAHAN KOTA NDORA - KECAMATAN BORONG - KABUPATEN MANGGARAI TIMUR”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini adalah:

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kota Ndora –Kecamatan Borong – Kabupaten Manggarai Timur?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Kota Ndora-Kecamatan Borong – Kabupaten Manggarai Timur?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Kota Ndora –Kecamatan Borong –Kabupaten Manggarai Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana motivasi kerja pegawai pada kantor Kelurahan Kota Ndora Kecamatan Borong Kabupaten Manggarai Timur.
2. Untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Kota Ndora Kecamatan Borong Kabupaten Manggarai Timur.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kelurahan Kota Ndora Kecamatan Borong Kabupaten Manggarai Timur.

1.4 Kegunaan Penelitian

Manfaat teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

- a. Sebagai bahan masukan bagi pimpinan kantor kelurahan kota ndora kinerja pegawai di masa yang akan datang
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan untuk memperbaiki kinerja pegawai pada kelurahan kota ndora.

Manfaat praktis yang diharapkan dari hasil penelitian ini, diantaranya sebagai berikut:

- a. Memberi manfaat bagi masyarakat kelurahan kota ndora dalam hal memberikan masukan mengenai kondisi pegawai dalam kaitannya dengan kinerja pegawai kantor kelurahan Kota Ndora Manggarai Timur memberi pemahaman secara teoritis variabel motivasi, dan kinerja yang dapat menambah teori pengembangan ilmu manajemen.
- b. Memperkaya khasanah kepustakaan ilmu administrasi publik yaitu mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.