

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi tentunya mempunyai tujuan-tujuan yang hendak dicapainya. Tujuan-tujuan itu diraih dengan mendayagunakan sumber-sumber daya yang ada. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi atau perusahaan itu penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan-tujuannya. Siapapun yang mengelola organisasi akan mengolah berbagai tipe sumber daya untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Asset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dari organisasi tersebut.

Organisasi dikelola dan terdiri atas orang-orang para karyawannya. Tanpa orang-orang, organisasi tidak bakal ada. Pada intinya, tantangan, peluang-peluang dan kekecewaan-kekecewaan dalam pembentukan dan pengelolaan organisasi sering bersumber dari dalam mereka. Sebaliknya, permasalahan yang berkaitan dengan orang-orang kerap bersumbu dari keyakinan manajemen yang menganggap bahwa semua orang pada hakikatnya sama, dan mereka semua dapat diperlakukan secara identik. Pada intinya, tidak ada dua orang yang betul-betul identik, dan setiap orang berbeda secara fisik maupun psikologis satu dengan yang lainnya. Poinnya adalah bahwa perbedaan ini menuntut perhatian manajemen perusahaan agar setiap pribadi dapat menggali potensinya sehingga organisasi

atau perusahaan dapat memaksimalkan efektifitas dan tingkat produktivitasnya dalam bekerja.

Produktivitas pegawai menjadi pusat perhatian dalam upaya untuk meningkatkan kinerja yang mempengaruhi tingkat efisiensi dan efektifitas organisasi. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja akan lebih Memberikan penekanan pada dua faktor utama yaitu, motivasi dari pegawai, dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja (Ambar T.S dan Rosidah, 2003:187). Pendelegasian wewenang, pengendalian dan pengarahan anak buah perlu disertai dengan motivasi. Hal ini dilakukan agar tindakan perilaku sikap pegawai terarah pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Wahjosumidjo (1984:173) untuk memberikan motivasi yang tepat, pimpinan hendaknya secara terus menerus mengamati dan memahami tingkah laku bawahan, mencari dan menentukan sebab-sebab tingkah laku bawahan, dan memperhitungkan, mengawasi dan mengubah serta mengarahkan tingkah laku bawahan.

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (situation) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (A. A .Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:68). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja.

Sikap mental yang siap secara psikofisik terbentuk karena pegawai mempunyai “**MODAL**” dan “**KREATIF**”. Modal merupakan singkatan dari M = Mengolah, O = Otak, D = Dengan, A = Aktif, L = Lincih, sedangkan Kreatif merupakan singkatan dari K = Keinginan maju, R = Rasa ingin tahu tinggi, E = Energik, A = Analisis sistematis, T = Terbuka dari kekurangan, I = Inisiatif tinggi, F = Fikiran luas (A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2001:68). Dengan demikian, pegawai tersebut mampu mengolah otak aktif dan lincih, memiliki keinginan maju, rasa ingin tahu tinggi, energik, analisis sistematis, terbuka untuk menerima pendapat, inisiatif tinggi, dan pikiran luas terarah.

Sekalipun motivasi merupakan hal yang bersifat penting, namun motivasi itu sendiri cukup sulit untuk dilakukan. Untuk memahami motivasi secara lebih mendalam maka harus dipahami pula bahwa di dalam organisasi publik, akan terjadi interaksi dan aktivitas baik yang bersifat positif maupun negatif dalam hubungannya dengan pelaksanaan tugas. Ada berbagai macam dorongan dalam upaya untuk memperluas pegawai yang mempengaruhi efisiensi dan kualitas dari operasi pemerintah seringkali menjadi pusat perbaikan produktivitas. Analisis yang lebih mengkonsentrasikan pada kinerja pegawai akan lebih memberikan penekanan pada dua faktor utama, yaitu keinginan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja yang kemudian akan menghasilkan usaha-usaha pegawai tersebut dan kemampuan dari pegawai untuk bekerja.

Dengan demikian motivasi yang diharapkan dari pegawai adalah bahwa fungsi dari motivasi dan kemampuan tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila motivasi tinggi dengan didukung oleh kemampuan yang tinggi

maka kinerja pegawai juga tinggi dan sebaliknya. Hanya saja yang menjadi permasalahan adalah jika motivasi tinggi tetapi tanpa didukung oleh kemampuan yang cukup, maka pada prinsipnya pegawai tersebut memiliki minat yang tinggi namun kemampuan kurang. Jika ini terjadi, maka pegawai tersebut harus ditingkatkan kemampuannya baik melalui jalur kursus, pendidikan atau pelatihan. Sedangkan sebaliknya, jika pegawai tersebut memiliki kemampuan yang cukup namun tidak mempunyai motivasi yang tinggi, maka ini dapat diselesaikan dengan memberikan incentive atau penghargaan. Dengan incentive tersebut maka orang yang memiliki kemampuan akan termotivasi.

Tabel 1.1, Jumlah Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin Kantor Kecamatan Rote Barat Laut Tahun 2019

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	JENIS KELAMIN		JUMLAH
		L	P	
1	SD	-	-	-
2	SMP	-	-	-
3	SMA	10 Orang	1 Orang	11 Orang
4	D1 - D3	-	-	-
4	S1	5 Orang	2 Orang	7 Orang
T O T A L		15 Orang	3 Orang	18 Orang

Sumber: Kantor Camat Rote Barat Laut

Kantor Camat Rote Barat Laut Kabupaten Rote Ndao merupakan kantor yang memiliki jumlah karyawan 18 orang, yang terdiri dari 15 laki-laki dan 3

orang perempuan. Maka dalam menjalankan aktivitas sehari-harinya tentu saja kantor sangat tergantung pada kinerja para karyawan agar kantor tetap survive. Maka dari itu, maksud dari peneliti ini yaitu untuk mengetahui tentang bagaimana motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Camat Rote Barat Laut Kabupaten Rote Ndao.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini akan mengkaji tentang motivasi kerja dalam peningkatan kinerja karyawan dengan mengambil judul yaitu, **“Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Rote Barat Laut Kabupaten Rote Ndao”**.

B. Rumusan Masalah

Untuk membatasi pembahasan masalah yang ada dan berdasarkan hasil penelitian penulis, maka dalam kesempatan ini penulis merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana hubungan tanggung jawab dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Rote Barat Laut Kabupaten Rote Ndao?
2. Bagaimana hubungan menjalankan tugas dengan target yang jelas dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Rote Barat Laut Kabupaten Rote Ndao?
3. Bagaimana hubungan umpan balik dengan kinerja pegawai di Camat Rote Barat Laut Kabupaten Rote Ndao dalam melakukan motivasi kerja karyawan?
4. Bagaimana hubungan rasa senang dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Rote Barat Laut Kabupaten Rote Ndao?

C.Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka tujuan diadakan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

- C. Untuk mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rote Barat Laut Kabupaten Rote Ndao
- D. Untuk mengetahui pengaruh menjalankan tugas dengan target yang jelas terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rote Barat Laut Kabupaten Rote Ndao
- E. Untuk mengetahui pengaruh umpan balik terhadap kinerja pegawai di Camat Rote Barat Laut Kabupaten Rote Ndao dalam melakukan motivasi kerja karyawan
- F. Untuk mengetahui pengaruh rasa senang terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Rote Barat Laut Kabupaten Rote Ndao

D.Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Kantor Camat Rote Barat Laut Kabupaten Rote Ndao, diharapkan mampu digunakan sebagai bahan masukan dan dasar pengembangan personalia pada Kantor Camat Rote Barat Laut Kabupaten Rote Ndao.
- b. Bagi Penulis, yaitu sebagai penambah pengetahuan dan pengalaman terutama pada masalah yang berhubungan dengan motivasi kerja.
- c. Bagi Almamater, diharapkan dapat menambah informasi referebsi bacaan bagi pihak yang membutuhkan