

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

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

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan.

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 kinerja tergantung dari kinerja seorang pegawai (Pohan, 2019:2).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi. Motivasi memiliki peranan 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.

Setiap pegawai sering memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya, ada yang melaksanakan pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya upah yang diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karier. Terkait kenyataan tersebut pengendalian pimpinan sangat diperlukan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus berusaha keras mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi agar mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi (Mangkunegara, 2010: 18).

Motivasi setiap pegawai berbeda-beda sesuai tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda tidak semata-mata ditentukan oleh sarana motivasi seperti otoritas formal dan insentif, melainkan juga dipengaruhi oleh faktor kebutuhan lain (Nasution, 2014:2).

Merujuk pada Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, kecamatan merupakan salah satu organisasi yang mengemban tugas umum pemerintahan. Kecamatan mempunyai tugas dan fungsi melaksanakan koordinasi

penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan, serta melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah.

Kantor camat Buyasuri Kabupaten Lembata merupakan instansi pemerintah Kabupaten Lembata yang bertugas melayani masyarakat. Kecamatan merupakan barisan terdepan dalam melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan yang dibantu oleh pemerintahan desa atau kelurahan. Kinerja pegawai pada kantor camat Buyasuri diindikasikan dengan adanya permasalahan kinerja pegawai. Oleh karena itu, kinerja pegawai kecamatan sangat penting untuk pembangunan daerah.

Dari hasil observasi yang peneliti lakukan, jumlah pegawai selama 4 tahun terakhir semakin berkurang yang dicantumkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.1**

**Data Jumlah Pegawai Kantor Camat Buyasuri Tahun 2018-2021**

| <b>Tahun</b> | <b>Jumlah Pegawai</b> |
|--------------|-----------------------|
| 2018         | 19                    |
| 2019         | 27                    |
| 2020         | 28                    |
| 2021         | 24                    |

*(Sumber data: Kantor Camat Buyasuri, 2021)*

Data menunjukkan jumlah pegawai tahun 2018 berjumlah 19 orang. Pada tahun 2019 terjadi peningkatan. Jumlah pegawai tahun 2019 adalah 27 orang pegawai. Di

tahun berikutnya terjadi peningkatan lagi menjadi 28 orang pegawai. Pada tahun 2021 ini, jumlah pegawai berkurang menjadi 24 orang pegawai.

Apabila dikaitkan dengan teori Robbins yaitu motivasi, kemampuan dan kesempatan, ada beberapa aspek yang tidak terpenuhi. Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan, diperoleh informasi jika beberapa kondisi faktual yang diduga menjadi pemicu masalah yang terjadi saat ini di kantor camat Buyasuri Kabupaten Lembata dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 2.1**

**Kinerja Pegawai Kecamatan Buyasuri Tahun 2018-2021**

| Kegiatan                                                          | Tahun |      |      |      | % Jumlah Kinerja Pegawai Yang Kurang |       |        |       |
|-------------------------------------------------------------------|-------|------|------|------|--------------------------------------|-------|--------|-------|
|                                                                   | 2018  | 2019 | 2020 | 2021 | 2018                                 | 2019  | 2020   | 2021  |
| Pegawai yang sering tidak mengikuti apel pagi                     | 2     | 4    | 3    | 4    | 10,5%                                | 14,8% | 10,7%  | 16,6% |
| Pegawai yang pulang sebelum waktunya                              | 3     | 5    | 5    | 4    | 15,7%                                | 18,5% | 17,8%  | 16,6% |
| Pegawai yang sering terlambat menyerahkan laporan kinerja bulanan | 2     | 3    | 2    | 3    | 10,5%                                | 11,1% | 7,14%  | 12,5% |
| Pegawai yang sering kurang memenuhi target pekerjaan              | 2     | 3    | 4    | 3    | 10,5%                                | 11,1% | 14,2%  | 12,5% |
| Pegawai yang sering tidak masuk bekerja                           | 3     | 2    | 5    | 3    | 15,7%                                | 7,4%  | 17,8%  | 12,5% |
| <b>Total</b>                                                      | 12    | 17   | 19   | 17   | 62,9%                                | 62,9% | 67,64% | 70,7% |

(Sumber data: Kantor Camat Buyasuri, 2021)

Data di atas memperlihatkan gambaran kinerja pegawai kantor camat Buyasuri pada tahun 2018 sampai tahun 2021. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih rendah. Hal ini ditandai dengan meningkatnya persentase kinerja dari pegawai yang kinerjanya masih kurang pada data tersebut yakni dari 62,9% meningkat dalam 4 tahun terakhir menjadi 70,7%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal yakni:

*Pertama*, pegawai kantor camat Buyasuri sering ditemukan terlambat masuk kerja dari jam masuk kerja yang seharusnya yakni jam 7.30 WITA molor ke jam 10.00 WITA. Selain itu, terdapat beberapa pegawai kantor camat yang tidak masuk kerja tanpa keterangan atau keluar pada jam kerja. Hal ini terjadi karena di kantor camat Buyasuri belum adanya *fingerprnt* sehingga tidak adanya pengontrolan yang ketat terhadap pegawai. Selain itu, kurangnya pengawasan dari atasan yang membuat pegawai tidak disiplin terhadap waktu. (Sumber: wawancara dengan bapak Hilarius Haba, 17 Desember 2021).

*Kedua*, pegawai yang sering terlambat menyerahkan laporan kinerja bulanan. Pegawai kantor camat Buyasuri dianggap tidak memiliki kecakapan kerja yang memadai. Hal ini ditunjukkan dengan pegawai tidak mengerti prosedur atau mekanisme kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun hal yang cukup memprihatinkan adalah etos kerja dan keterampilan pegawai dalam memberikan pelayanan publik kurang baik yang akhirnya membangun citra negatif bagi kantor camat Buyasuri yang dinilai oleh masyarakat tidak bisa bekerja dengan baik (Sumber: hasil wawancara dengan masyarakat desa Benihading, 22 Desember 2021).

*Ketiga*, pegawai yang sering kurang memenuhi target pekerjaan. Penyelesaian suatu pekerjaan oleh pegawai terlihat bahwa ketersediaan waktu yang ada masih belum dapat dimanfaatkan dengan maksimal dimana masih ada beberapa pegawai yang bermain *game* atau sibuk dengan *handphone* masing-masing sehingga penyelesaiannya tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga menyebabkan tugas tersebut menjadi terbengkalai (Sumber: observasi langsung dari peneliti, 3 Januari 2022).

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti berasumsi kinerja pegawai pada kantor camat Buyasuri masih rendah. Tentu hal ini akan sangat berdampak terhadap kualitas pelayanan publik. Sebagai *service provider* (penyedia jasa) bagi masyarakat pemerintah dituntut memiliki kinerja yang berorientasi pada pelayanan yang berkualitas. Apalagi pada era otonomi daerah harus mampu menjawab tuntutan yang semakin tinggi dari masyarakat, baik dari segi kualitas maupun dari segi kuantitas pelayanan.

Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi kerja di kalangan pegawai. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Motivasi dapat menjadi pendorong melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik, sehingga tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi juga. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk mengambil judul tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Buyasuri Kabupaten Lembata”.

## **2.1 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Buyasuri?
2. Faktor apakah yang menjadi penghambat motivasi di kantor camat Buyasuri?

## **3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Buyasuri.
2. Untuk mengetahui faktor yang menjadi penghambat motivasi pegawai di kantor camat Buyasuri.

## **4.1 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

- a. Bagi penulis

Untuk menambah wawasan atau menambah pengetahuan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

- b. Bagi pihak lain

Sebagai tambahan referensi informasi mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

2. Secara praktis

- a. Bagi pemerintah kecamatan, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan tambahan referensi dan evaluasi bagi pemerintah kecamatan terkait motivasi kerja pegawai di kantor camat Buyasuri.

- b. Bagi pihak akademik, dapat dijadikan tambahan pengetahuan serta bahan rujukan bagi penelitian yang akan datang yang mengangkat tema yang sama.