

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang dipilih berdasarkan prosedur tertentu, guna melaksanakan tugas negara demi mewujudkan pelayanan publik. Menurut Agung Kurniawan (dalam Harbani Pasolong 2013: 128) Pelayanan publik adalah pemberian pelayanan (melayani) keperluan orang lain atau masyarakat yang mempunyai kepentingan pada organisasi itu sesuai dengan aturan pokok dan tata cara yang telah ditetapkan, dan dimana salah satu tugas dan fungsi dari Kantor Camat yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam bentuk pelayanan administrasi.

Setiap instansi pemerintah memiliki tujuan yang ingin dicapai dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang dimiliki dan dikelola secara efektif dan efisien. Guna pencapaian tujuan organisasi, maka sumber daya manusia yang dimiliki dituntut untuk bekerja secara profesional, termasuk didalamnya harus memiliki motivasi yang baik. Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat dan meningkatkan kemampuan untuk bekerja dengan sukarela, yang akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan produktivitas kerja. Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga

mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja. Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja. Motivasi kerja menunjukkan adanya disiplin dalam bekerja sehingga pegawai lebih tekun, cermat dan lebih giat atau semangat untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi kewajiban bagi seorang pegawai. Dengan hal tersebut, maka pegawai melaksanakan tugasnya harus sesuai dengan program kerja yang telah dibuat dan mengikuti peraturan dalam bekerja. Sehingga menghasilkan pekerjaan yang dapat memuaskan. Namun dalam hal ini, terdapat fenomena dalam proses pemberian motivasi kerja masih banyak masalah yang dihadapi yaitu kurangnya pemberian motivasi sesama pimpinan dan pegawai, pegawai dengan masyarakat, sehingga kurangnya respon pegawai dalam proses pemberian motivasi yang nantinya sangat berdampak pada hasil kerja dan tujuan organisasi. Serta motivasi kerja belum diaplikasi secara maksimal oleh pegawai, sehingga menimbulkan berbagai masalah atau hambatan di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja yang rendah pada sebagian pegawai menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Sangat sedikit pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi. Sehingga perlu memotivasi sesama pegawai yang dapat menimbulkan pegawai mampu untuk mengatasi masalah ataupun hambatan dalam bekerja, dan mudah untuk meningkatkan kinerja dan tujuan organisasi.

Menurut Amstrong (1999:66) motivasi adalah suatu yang menggerakkan orang, memberikan motivasi adalah memastikan bahwa orang bergerak kearah yang anda inginkan, apa yang anda inginkan agar mereka tidaklah perlu bersamaan. Berdasarkan pendapat Amstrong (1999:66) terlihat bahwa motivasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai guna untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk itu didalam meningkatkan kinerja yang maksimal maka perlu adanya dorongan motivasi dari seorang pemimpin. Selain itu diperlukan agar pemimpin dapat membaaur dengan para pegawainya tujuannya agar dapat membaca dan memahami karakteristik setiap pegawai.

Untuk mencapai tingkat keberhasilan yang tinggi, seorang pimpinan harus melakukan suatu usaha yang bisa meningkatkan semangat kerja pegawai, yaitu dengan memberikan motivasi kerja yang dapat mendorong seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Namun adapula gejala-gejala yang membuat para pegawai jenuh dan tidak ada gairah semangat dalam bekerja yaitu:

a. Tidak Ada Penghargaan untuk Kinerja yang Baik

Salah satu penyemangat dan motivasi seseorang dalam bekerja adalah penghargaan atau pengakuan atas hasil kerjanya. Bagaimana pun juga, saat ada yang mengapresiasi hasil kerja, semangat dalam diri pun akan tumbuh untuk bisa terus mempertahankan kinerja dengan baik, jika tidak adanya penghargaan maka motivasi kerja pegawai akan menurun.

b. Gaji yang tidak sesuai harapan

Salah satu permasalahan yang sering membuat karyawan demotivasi adalah masalah gaji. Hal ini bahkan cukup banyak dirasakan oleh para pekerja di era modern ini. Biasanya, ketidaksesuaian ini terjadi saat upah yang diberikan terasa tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang wajib dituntaskan. Hal inilah yang bisa berdampak pada produktivitas kerja pegawai dan menyebabkan Penurunan performa pegawai di tempat kerja.

c. Pemberian insentif tidak maksimal

Insentif diberikan tergantung dari prestasi atau kinerja karyawan. Semakin tinggi prestasi kerjanya semakin besar pula insentif yang diterima. Jika pemberian insentif dianggap minim dapat menyebabkan kurang semangatnya kerja karyawan bahkan dapat menurunkan produktivitas karyawan. Jika pemberian insentif tidak merata juga dapat mengakibatkan kecemburuan sosial antar karyawan yang dapat mengakibatkan saling mengandalkan antara karyawan. Faktor lain yaitu kurang tepatnya waktu dalam memberikan insentif sehingga karyawan menjadi kurang bergairah, dan tidak memiliki rasa semangat dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Alfajar (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Rappocini Kota Makassar mengatakan bahwa motivasi kerja pegawai pada Kantor Camat Rappocini Kota Makassar belum begitu baik karena kurangnya perhatian camat terhadap para pegawainya dalam menjalani aktivitas di kantor camat sehingga sampai saat ini masih terlihat adanya pegawai

yang sering terlambat masuk kantor dan sebagian pegawai yang mengerjakan tugasnya tidak tepat pada waktunya.

Selanjutnya Fetra Talita (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Babat Kecamatan Panukal Kabupten Pali mengatakan bahwa Motivasi pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor seperti gaji yang tidak sebanding dengan pekerjaan, kondisi kerja yang kurang begitu nyaman dirasakan, dan terdapat kekurangan kelengkapan pada Kantor Camat Babat sehingga banyak pegawai mengalami penurunan motivasi kerja.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan di Kecamatan Laen Manen terlihat bahwa motivasi kerja pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari sebagian pegawai yang tidak melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya dan sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan yang menjadi kewajiban sebagai seorang pegawai. Dan ada sebagian pegawai yang kurang mentaati aturan jam kerja dalam hal ini dapat dilihat adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu, pada saat jam kerja masih ada sebagian pegawai yang berada di halaman kantor dan hal tersebut tidak menunjukkan bahwa pegawai sedang melakukan suatu pekerjaan, dan menggunakan waktu istirahat melebihi jam kerja, pegawai cenderung menghabiskan waktu untuk bersantai dan tidak disiplin dalam bekerja. Hal seperti inilah yang menunjukkan bahwa tidak disiplin terhadap waktu kerja atau peraturan yang sudah ditetapkan, sehingga sikap disiplin baik atau tidak baik juga dapat menentukan hasil kerja yang sesuai dengan sikap yang diperlihatkan oleh pegawai. Untuk proses awal dengan menggunakan teknik wawancara juga memperoleh hasil

bahwa strategi yang digunakan oleh Camat Laen Manen dalam memotivasi pegawai adalah dengan pendelegasian wewenang, komunikasi, pengakuan, dan partisipasi, kenyataannya dilapangan, strategi yang diterapkan masih belum dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Buktinya masih banyak pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja dan tidak adanya penghargaan berupa pujian dan sertifikat dan keadaan ini disebabkan karena strategi yang diterapkan belum maksimal dan menyeluruh kepada seluruh pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Laen Manen Kabupaten Malaka.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimanakah Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Laen Manen Kabupaten Malaka ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah Menganalisis atau Mendeskripsikan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Laen Manen Kabupaten Malaka.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan pada kajian administrasi publik khususnya pada bagaimana

Upaya Pemerintah Kecamatan Laen Manen Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Laen Manen Kabupaten Malaka

1.5.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan input dalam hal masukan bagi pegawai di Kecamatan Laen Manen Kabupaten Malaka dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai.