

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di hampir semua organisasi yang ada, pegawai merupakan asset penting yang wajib mereka jaga. Pegawai yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan loyal adalah pegawai yang memenuhi kriteria dan hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi serta pemimpin yang efektif dan lingkungan kerja yang mendukung. Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya motivasi dan kepuasan kerja, Robbins (2001). Oleh karena itu bagi organisasi yang khususnya bergerak dibidang jasa pelayanan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai di organisasinya, maka organisasi tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya. Kinerja menurut *Boediharjo* (2002:102) dapat diukur berdasarkan empat indikator yaitu (1) Efektif dan efisien (2) Otoritas dan tanggung jawab (3) Disiplin (4) Inisiatif

Sementara itu, menurut *Ranupandojo dan Husnan* (2002) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Banyak faktor yang berhubungan dengan peningkatan kinerja, antara lain: (a) faktor *pekerjaan* itu sendiri, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. (b) faktor gaji, merupakan faktor yang berhubungan dengan tingkat dimana sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. (c) faktor kesempatan atau promosi, merupakan faktor yang berhubungan dengan kesempatan karyawan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan. (d) faktor *supervisor*, merupakan faktor yang berhubungan dengan kemampuan *supervisor* untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan. (e) faktor rekan kerja, merupakan faktor yang berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial; akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.

Diperlukan motivasi yang tinggi untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai. Diasumsikan semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Motivasi kerja pegawai adalah perhatian dan antusiasme pegawai untuk melaksanakan tugas yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya dengan baik dan benar (Blanchard,dkk, 1996) Motivasi kerja pegawai memiliki dua bentuk dasar berupa: (1) motivasi hakiki / *interinsik motivation*, yaitu faktor dari dalam diri pegawai yang mempengaruhi untuk melakukan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya, (2) motivasi buatan / *ekstrinsik motivation*, yaitu sesuatu yang dilakukan oleh orang lain untuk memotivasi pegawai tersebut untuk melakukan suatu tugas pekerjaan yang menjadi wewenang dan tanggungjawabnya, misalnya dengan pemberian

insentif, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maupun menempatkan pegawai sesuai dengan kompetensinya

Motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Untuk dapat memberikan hasil kerja yang berkualitas dan berkuantitas maka seorang pegawai membutuhkan motivasi kerja dalam dirinya yang akan berpengaruh terhadap semangat kerjanya sehingga meningkatkan kinerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Yang menjadi permasalahan adalah:

1. Apakah lima macam pemenuhan kebutuhan Maslow dapat dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil yang mempengaruhi peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Instansi Sekretariat Daerah Kota Metro?
2. Variabel manakah yang paling berpengaruh dalam hal peningkatan kinerja PNS pada instansi Sekretariat Daerah Kota Metro ?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian:

Sesuai dengan latar belakang masalah dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, penelitian ini memiliki tujuan:

- Untuk melihat peranan motivasi mempengaruhi kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kota Metro

- Untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja PNS pada Sekretariat Daerah Kota Metro

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian

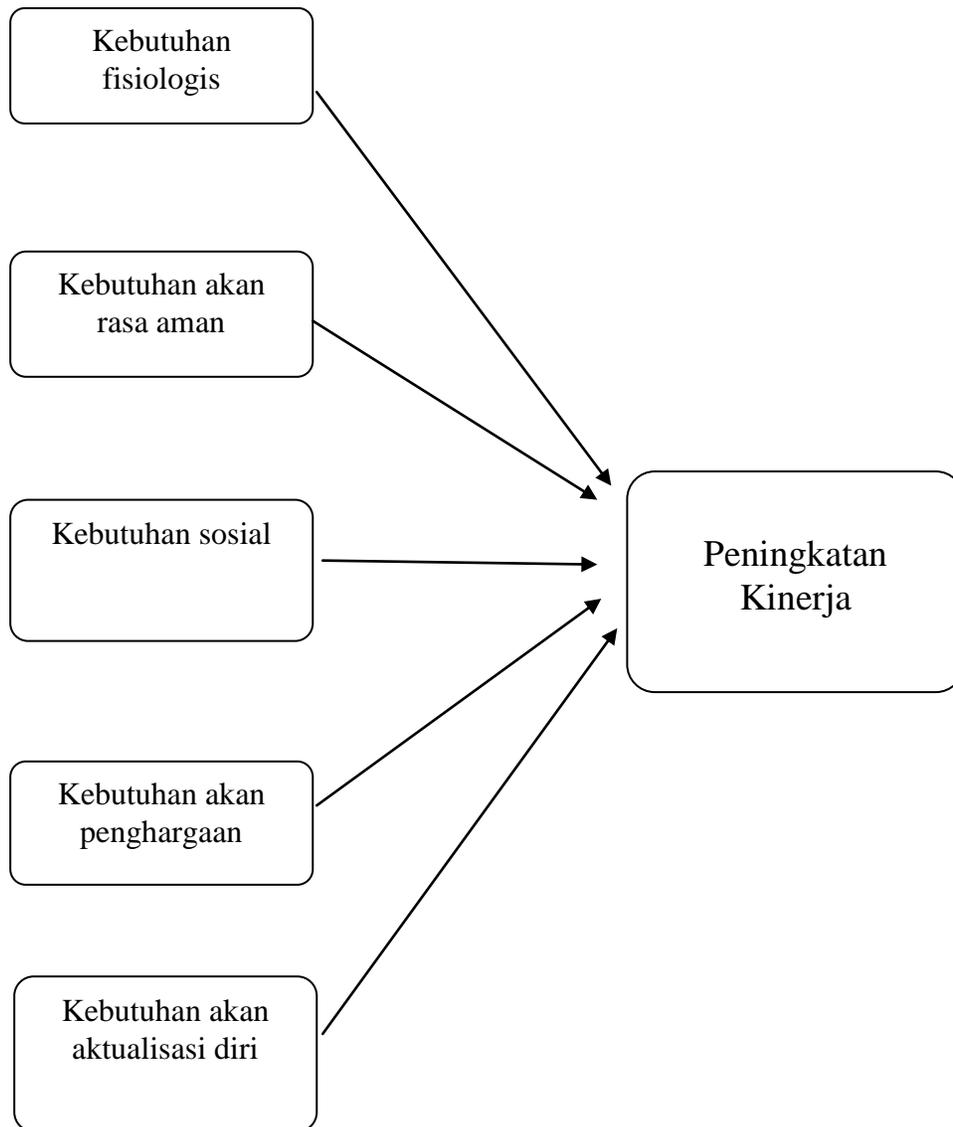
Berdasarkan hasil penelitian, diharapkan akan memperoleh informasi yang dapat bermanfaat, antara lain:

- Sebagai bahan masukan atau perbandingan bagi instansi terkait mengenai pentingnya motivasi dalam mengaruhi peningkatan kinerja pegawai
- Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat memperluas pola pikir pembaca, khususnya mengenai motivasi dalam hubungannya dengan peningkatan kerja pegawai

1.5 Kerangka Pemikiran

Menurut Maslow, hal-hal yang mempengaruhi peningkatan kinerja seorang pegawai yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan social, kebutuhan akan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri.

Untuk lebih jelasnya dapat disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar 1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja menurut Maslow

1.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Berdasarkan pada masalah pokok , maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan peningkatan kinerja PNS di instansi Sekretariat Kota Metro.
2. Diduga bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan kinerja adalah kebutuhan akan rasa aman