

BAB I

P E N D A H U L U A N

1.1. Latar Belakang Masalah

Semangat kerja yang ada didalam diri seseorang terkadang menurun dan terkadang meningkat,karena semangat kerja seseorang itu dipengaruhi oleh motivasi yang mendasari pekerjaan yang dilakukan,jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu sesuai dengan keinginan nya maka semangat kerja akan meningkat,tapi jika motivasi yang dimiliki oleh seseorang itu kurang sesuai dengan harapan yang di inginkannya maka semangat kerja akan menurun.

Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketarampilan nya untuk mewujudkan kemampuan perusahaan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Pegawai suatu instansi atau organisasi akan dapat bekerja dengan baik dan menghasilkan apabila mereka mempunyai minat dan semangat terhadap pekerjaan tersebut. Minat dan semangat tersebut dapat tumbuh apabila para pimpinan selalu menyadari akan kewajiban-kewajibannya terhadap para pegawai tersebut, dalam hal ini membimbing, membina dan merawatnya secara wajar sesuai dengan azas-azas kemanusiaan serta menghargainya sebagai pelaksana organisasi atau perusahaan.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan tumbuh kembang organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat di lihat dari mereka yang merasa senang dengan pekerjaannya.

Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan adanya motivasi kerja tersebut maka pegawai akan bekerja lebih baik lagi dalam menjalankan tugasnya sehingga terciptanya prestasi yang baik. Mereka akan lebih memusatkan perhatiannya terhadap tugas dan tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya dapat meningkat. Untuk itulah dibutuhkan suatu dorongan bagi pegawai dalam menyelenggarakan kegiatan di organisasi atau instansi. Dorongan itulah yang di sebut dengan motivasi.

Dengan adanya motivasi dapat merangsang pegawai untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan organisasi atau instansi. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka akan timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kerja pegawai. Disamping itu peran seorang pemimpin atau faktor lain adalah motivasi, karena munculnya motivasi kepada pegawai akan melahirkan kinerja yang baik. Bagi seorang pemimpin persoalan yang di hadapkan kepadanya adalah bagaimana menciptakan suatu situasi dimana bawahan dapat memperoleh kepuasan kebutuhan individualnya didalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Atau dengan kata lain bagaimana pemimpin dapat menyesuaikan keinginan bawahan dengan jalan memberikan motivasi kerja agar tujuan instansi tersebut tercapai. Motivasi adalah sebagai pendorong

atau penggerak yang berasal dari dalam diri individu untuk bertindak kearah suatu tujuan tertentu.

Motivasi mempersoalkan bagaimana mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasional. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan individu untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Adapun Motivasi pemberian insentif antara lain untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin; untuk meningkatkan kegairahan kerja pegawai; untuk meningkatkan disiplin pegawai; untuk menjaga kestabilan pegawai; untuk meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai; untuk meningkatkan prestasi pegawai; untuk mempertinggi moral pegawai; untuk meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai pada tugas-tugasnya; untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi; untuk memperdalam kecintaan pegawai terhadap perusahaan; untuk memperbesar partisipasi pegawai. pemberian insentif untuk meningkatkan atau menumbuhkan semangat kerja bawahan atau untuk memotivasi bawahan sehingga dapat lebih giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Pemberian insentif harus adil terhadap semua pegawai. Pemberian insentif harus didasarkan apa yang dikerjakan atau dihasilkan oleh setiap pegawai dengan kemampuan yang di milikinya. Motivasi bawahan diperlukan dalam setiap instansi pemerintah. Instansi pemerintah adalah instansi yang merupakan kumpulan para pegawai negeri sipil yang dipilih secara khusus

untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak.

Serta Motivasi pemberian insentif lingkungan diberikan agar insentif dilakukan dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang baik, agar Pimpinan memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi tinggi. serta Pimpinan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk staf pegawai yang giat bekerja. agar Situasi kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya untuk kemajuan perusahaan setempat.

Adapun tujuan pemberian insentif partisipasi adalah atasan memberikan dorongan kesadaran kepada staf pegawai untuk melakukan tugas yang diembannya. Serta Insentif komunikasi atasan dan staf berpartisipasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik dan saling memberikan dukungan rasa persatuan, antara para pegawai dengan para pimpinan agar merasa berpartisipasi ikut ambil mengambil dalam sebuah keputusan bersama.

Berdasarkan peraturan Bupati Keerom Nomor 800 Tahun 2017 tentang tambahan pengasilan berdasarkan prestasi kerja pegawai negeri sipil di lingkungan Kabupaten Keerom menyebutkan bahwa PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang meperoleh kenaikan pangkat, berhak menerima TPK (Tambahan Pengasilan Kerja) dalam pangkat terakhir, setelah satu bulan penyesuain gaji dalam pangkat tersebut terhadap PNS yang di angkat dalam jabatan struktural, berhak menerima TPK sesuai Eselonering dalam bulan berjalan,

apabila pelantikan dilakukan sebelum tanggal yang ditetapkan dengan surat pernyataan pelantikan. Perhitungan TPK didasarkan pada hasil penilaian capaian prestasi kerja dalam satu masa kinerja. Komponen kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memiliki nilai bobot 50% dan perhutangan berdasarkan hasil penilaian terhadap pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi, produktivitas/prestasi kerja pelaksanaan pekerjaan, kerja sama dan tanggung jawab.

Sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan hidup para pegawai atau pekerja serta keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung maupun tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang diberikan oleh pemerintah guna memadai para pegawai yang memiliki prestasi kerja lebih dari standar kerja yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Berdasarkan identifikasi mengenai pemberian insentif dalam motivasi kerja, namun pada kenyatannya, berdasarkan pengamatan peneliti yang terjadi pada kantor Dinas Kebudayaan Olahraga Pemuda Dan Parawisata Kabupaten Keerom para pegawainya masih kurang mendapatkan insentif kerja berupa uang, Hal ini disebabkan oleh motivasi kerja dengan insentif

yang terbatas pada uang, lingkungan kerja dan partisipasi. Pemberian insentif penentuan sistem pelaksanaan pemberian insentif dapat dibagi menjadi dua bagian yang diambil berdasarkan produktivitas individu yang bertujuan untuk memberikan penghasilan tambahan selain gaji pokok bagi individu yang mencapai standar presentasi tertentu. Dalam pengukuran kinerja berbasis kompetensi, bahwa program insentif yang dirancang dengan baik akan sangat berguna karena dapat menambah motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengenali faktor utama dalam motivasi. Namun pada kenyatannya, berdasarkan pengamatan peneliti yang terjadi pada kantor Dinas Kebudayaan Olahraga pemuda dan parawisata para pegawainya masi kurang memiliki motivasi kerja yang tinggi,hal ini terlihat masih ada sebagian dari pegawai yang tidak masuk kerja sesuai hari kerja, kerja yang molor dan datang terlambat kembali setelah jam istirahat siang.

Sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berfokus pada insentif uang, dan insentif lingkungan dan insentif patisipasi,serta penelitian ini mengambil judul skripsi yaitu “Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kebudayaan Pemuda Olaraga Dan Pariwisata”

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, disusun rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: “Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kebudayaan Pemuda Olaraga Dan Pariwisata Kabupaten Keerom Provinsi Papua.?”

1.2. Tujuan Penelitian

Untuk mendeskripsi permasalahan motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kebudayaan Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Provinsi Papua.

1.3. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berguna untuk kebijakan Kepala Dinas melakukan perbaikan dan peningkatan motivasi kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Kebudayaan Pemuda Olahraga Dan Pariwisata Provinsi Papua.

1.4.2. Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna bagi para peneliti yang berminat pada masa sejenis untuk diteliti lebih lanjut di lokasi yang sama atau berbeda.