

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan perusahaan. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan karyawannya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan sehingga karyawan dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Untuk mencapai kinerja yang lebih baik organisasi harus dapat memanfaatkan *resource* yang ada didalamnya termasuk memaksimalkan fungsi sumber daya manusianya. Secara umum pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja organisasi, maka pembentukan sumber daya manusia yang handal merupakan suatu keharusan.

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat dominan dalam kegiatan organisasi. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada kemampuan SDM atau pegawainya dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan sehingga pegawai dituntut untuk selalu mampu mengembangkan diri secara proaktif dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini adalah sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik. Kinerja pegawai yang baik dapat dilihat dari berbagai sisi. Oleh karena itu, penilaian kinerja sangat perlu dilakukan oleh organisasi untuk mengetahui sejauh mana pegawai mampu berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan tersendiri.

Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai kebijakan dan praktik menentukan aspek “Manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian (Dessler 2015: 5). Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya menyangkut pegawai yang mengelola faktor” produksi lainnya tersebut (Rivai 2016: 3). Hal ini menjadikan bahwa SDM memiliki peran penting di dalam suatu organisasi. Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai mampu bekerja secara produktif, efektif dan efisien sehingga kinerja yang dicapai nantinya diharapkan mampu memuaskan sesuai dengan standar kinerja yang disyaratkan.

Salah satu langkah untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja pegawai sehingga organisasi dapat mengetahui dan memutuskan apakah pegawai membutuhkan motivasi atau tidak untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik dan optimal. Berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai yang dapat menguntungkan organisasi bila dikaitkan dengan kebutuhan organisasi apabila memotivasi pegawai (Noe et al., 2011).

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu motivasi kerja yang baik, yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai, maupun antara pegawai dengan sesama rekan kerja guna mencapai tujuan suatu organisasi, karena motivasi kerja pegawai sangat mendorong semangat kerja pegawai. Setiap orang perlu motivasi untuk mendorong semangat kerja dalam melakukan segala hal. Dengan dorongan motivasi seseorang lebih giat dan semangat dalam menjalankan

aktivitasnya. Menurut Sutrisno (2019: 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Sehubungan dengan pembahasan mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Paal Merah merupakan salah satu instansi pemerintah di Kota Jambi. Dalam perumusan kebijakan dinas dan rencana strategis untuk penyelenggaraan pelayanan umum di bidang kependudukan dan pencatatan sipil hingga pembinaan, pengkoordinasian, pengendalian, pengawasan, program dan kegiatan. Maka dalam rangka menciptakan *good governance*, Kecamatan Paal Merah sangat berperan penting, yang harus menjadi suatu instansi pemerintah yang mempunyai kinerja yang baik agar dapat mencapai sasaran yang diinginkan. Mengingat bahwa kinerja dari suatu instansi pemerintah itu adalah untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan sebelumnya, maka informasi tentang kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting. Namun, maraknya isu *good governance* ini sebagai landasan penyelenggaraan pemerintahan yang baik tidak sejalan dengan apa yang diharapkan masyarakat. Berikut adalah jumlah pegawai Kecamatan Paal Merah Kota Jambi Tahun 2019-2023:

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Kecamatan Paal Merah Tahun 2019-2023

No	Tahun	Jumlah Pegawai (Orang)	Persentase (%)
1	2019	25	-
2	2020	25	0.00
3	2021	25	0.00
4	2022	27	8.00
5	2023	27	0.00

Sumber : Kecamatan Paal Merah Kota Jambi, 2024

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan jumlah pegawai di Kecamatan Paal Merah Kota Jambi terjadi peningkatan jumlah pegawai pada tahun 2022 sebanyak 2 orang pegawai atau naik sebesar 8.00%, yang terdiri dari pegawai negeri sipil 16 orang dan 11 orang honorer. Kecamatan Paal Merah Kota Jambi mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat. Adapun visi Kecamatan Paal Merah Kota Jambi yaitu *Menjadikan Kota Jambi Sebagai Pusat Perdagangan dan Jasa Berbasis Masyarakat Berahlak dan Berbudaya dengan Mengedepankan Pelayanan Prima*. Misi yang ingin dicapai yaitu Penguatan Birokrasi dan Peningkatan Pelayanan Masyarakat Berbasis Teknologi Informasi, dan Peningkatan Kualitas Kehidupan Masyarakat Perkotaan. Kota Jambi memiliki 6 (enam) kecamatan. Salah satu kecamatan di Kota Jambi adalah Kecamatan Paal merah. Pada Kecamatan Paal merah terdiri dari 5 (lima) kelurahan.

Motivasi kerja bagi pegawai akan mempengaruhi jalannya organisasi karena secara langsung dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Hampir semua orang yang berkerja ingin melaksanakan pekerjaanya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan yang terbaik dari yang telah ditetapkan dan berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal. Upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kecamatan Paal Merah Kota Jambi yaitu dengan memberikan motivasi kepada pegawai seperti tercantum pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
 Jenis – Jenis Insentif ASN di Kecamatan Paal Merah

No	Nama Insentif	Jumlah Penerima (Orang)	Persentase (%)
1	Tunjangan Penghasilan Pegawai	16	61,54
2	Tunjangan Jabatan	10	38,46
Jumlah		26	100,00

Sumber : Kecamatan Paal Merah Kota Jambi, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan dalam upaya meningkatkan motivasi kerja pegawai dilihat dari insentif yang diterima oleh setiap pegawai, insentif yang banyak diterima pegawai adalah pada tunjangan penghasilan pegawai sebanyak 16 pegawai, sedangkan tunjangan jabatan yang jumlah penerimanya sebanyak 10 orang, 11 orang honor tidak memiliki insentif akan tetapi mereka hanya menerima insentif dari setiap kegiatan yang ada di kantor tersebut. Apabila motivasi kerja yang ada dalam organisasi tersebut tidak baik, maka tujuan akan menuju ke arah yang salah.

Motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting sebagai mendorong kinerja baik pegawai, ini akan membantu para anggota organisasi untuk melakukan tugasnya dengan lebih baik, sehingga dapat memotivasi semua pegawai tersebut dalam meningkatkan kinerja. Berikut adalah capaian indikator kinerja utama Kecamatan Paal Merah di Kota Jambi pada tahun 2019 – 2023 sebagaimana terlihat pada tabel 1.3 berikut :

Tabel 1.3
Jumlah Pelayanan Administrasi di Kecamatan Paal Merah 2019 – 2023

No	Indikator Kinerja	Capaian (%)					Rata-Rata (%)
		2019	2020	2021	2022	2023	
1	Rekom Situ	128,00	120,00	116,00	106,40	112,67	116,61
2	Rekom IMB	150,00	100,00	116,67	60,00	0,00	85,33
3	Izin Usaha Mikro Kecil	117,00	128,57	150,00	116,20	0,00	102,35
4	Keterangan Ahli Waris	100,00	125,00	135,50	119,20	115,00	118,94
5	Suket Tidak Mampu	130,00	100,00	102,00	104,00	198,75	126,95

Sumber : Kecamatan Paal Merah Kota Jambi, 2024 (Terlampiran 1)

Berdasarkan tabel 1.3 menunjukkan bahwa rasio capaian indikator kinerja pegawai, yang diukur melalui jumlah pelayanan administrasi di Kecamatan Paal Merah tahun 2019-2023 pelayanan tertinggi terdapat pada suket tidak mampu yaitu rata-rata mencapai 126.95%, dan yang pelayanan terendah rekomendasi IMB yaitu hanya 85.33%. Indikator kinerja dari Kecamatan Paal merah Kota Jambi yang mengacu pada tujuan dan sasaran RPJMD. Indikator kinerja tersebut secara langsung menunjukkan kinerja yang akan dicapai selama kurun waktu 5 (lima) tahun mendatang sebagai komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran RPJMD. Dengan demikian indikator kinerja berfungsi sebagai alat ukur yang dapat menunjukkan apakah sasaran atau kegiatan yang telah diukurnya telah berhasil dicapai atau tidak, sehingga menggambarkan kinerja organisasi Kecamatan Paal Merah yang perlu dioptimalkan kembali.

Keberhasilan suatu organisasi ini juga dipengaruhi oleh kinerja pegawai (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pegawai merupakan sumber daya yang penting bagi organisasi, karena memiliki

bakat, tenaga, dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Organisasi dinamis akan selalu meningkat produktivitasnya melalui konsistensi menghasilkan kinerja terbaik serta mempertahankan hal yang menjadi keunggulan kompetitif organisasi tersebut. Memperhatikan sumber daya fisik, keuangan kemampuan memasarkan serta memperkuat budaya organisasi merupakan faktor penting yang diisyaratkan bagi organisasi untuk tetap kompetitif.

Instansi Kecamatan Paal Merah Kota Jambi, sebuah wadah aspirasi untuk masyarakat Paal Merah di Kota Jambi yang diharapkan agar dapat layanan jasa yang bermutu tinggi dan berdaya saing kuat sehingga dapat meningkatkan nilai organisasi dan kepercayaan masyarakat. Untuk mencapai tujuan organisasi, tentunya diperlukan dukungan dari pegawai Instansi Kecamatan Paal Merah Kota Jambi yang memiliki komitmen tinggi yang akan membawa sukses bagi organisasi. Pada kenyataannya dalam mencapai tujuan organisasi, masih ditemui adanya permasalahan terkait dengan kedisiplinan dan kapasitas sumber daya aparatur. Jika hal ini dibiarkan, maka tidak tertutup kemungkinan akan dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka timbul gagasan pemikiran bagi penulis untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Paal Merah Kota Jambi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai cenderung tetap sementara pekerjaan semakin banyak.
2. Insentif yang diterima hanya pegawai yang berstatus ASN yaitu insentif tunjangan penghasilan pegawai dan tunjangan jabatan, sedangkan para pegawai honorer tidak menerima insentif yang sesuai, sehingga akan berdampak pada hasil kinerja.
3. Capaian kinerja administrasi pelayanan pemerintah Kecamatan Paal Merah Kota Jambi selama kurun waktu 2019-2023 ada target yang tidak tercapai yaitu pada tahun 2023 rekom IMB dan surat izin usaha mikro kecil tidak terealisasi.

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kecamatan Paal Merah Kota Jambi ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Paal Merah Kota Jambi ?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Kecamatan Paal Merah Kota Jambi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Paal Merah Kota Jambi.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Akademisi

Menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis di bidang manajemen sumber daya manusia, dalam hal penerapan teori perilaku organisasi, khususnya mengenai motivasi kerja terhadap kinerja. Serta diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber informasi dan masukan bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian dalam menganalisis kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktisi

Sebagai masukan Kecamatan Paal Merah Kota Jambi dalam merumuskan kebijaksanaan dalam meningkatkan hasil capaian kinerja. Serta sebagai bahan bacaan dan referensi menambahkan cakrawala berfikir, khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

