

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai menjadi hal yang sangat penting bagi setiap organisasi guna mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dan ditargetkan. Kinerja pegawai dalam suatu organisasi ditentukan dari sumber daya manusia yang mencakup manajemen, pekerjaan, dan unsur pimpinan. Organisasi atau instansi harus mampu merencanakan dan mengolah sumber daya yang dimilikinya termasuk sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset yang paling besar pengaruhnya terhadap kemajuan organisasi untuk mencapai segala yang menjadi tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Siswanto, (2019:79) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari instansi dimana individu tersebut bekerja. Ada tiga peran kinerja atau yaitu: Ketrampilan yang meliputi kemampuan, dan kecakapan individu, tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan, dan kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka prestasi kerja akan terganggu.

Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal sehingga menunjang keberhasilan instansi. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat instansi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa instansi yang mempekerjakan

Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam instansi. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja.

Salah satu instansi yang memiliki peran penting dalam struktur pemerintahan di Kabupaten Karo adalah kantor Satpol Pp. Dimana Satpol Pp merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah. Satpol Pp mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberhasilan satuan ini, maka Satpol Pp Kabupaten Karo terus berupaya untuk mengembangkan para pegawainya untuk terus aktif dalam bekerja. Salah satu upaya yang dilakukan adalah berusaha agar para pegawai merasa puas bekerja organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di kantor Satpol Pp Kabanjahe Kabupaten Karo, terdapat masalah dalam kinerja pegawai Satpol Pp dimana kinerja pegawai yang kurang, dapat dilihat dari masih ada pegawai yang menunda pekerjaan serta pegawai yang kurang merasa senang dalam melakukan pekerjaan, contohnya yaitu pegawai yang sering keluar masuk kantor sehingga menghambat pekerjaan. Selanjutnya masalah motivasi di Kantor Satpol PP Kabupaten Karo yaitu kurangnya motivasi yang menunjang pekerjaan, seperti *reward* dan *punishment* yang jarang diterapkan oleh organisasi. Contohnya yaitu tidak adanya sanksi bagi pegawai yang menunda pekerjaan serta jarang sekali ada *reward* bagi pegawai yang sangat optimal dalam bekerja.

Guna mendukung kegiatan yang dilakukan oleh Satpol PP Kabupaten Karo maka untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah dengan pemberian motivasi, karena motivasi merupakan salah satu alat untuk

membangkitkan semangat yang tinggi. Dengan demikian pemberian motivasi akan banyak mempengaruhi kinerja pegawai. Melalui pemberian motivasi diharapkan Pegawai tersebut akan menunjukkan kemajuan dalam berprestasi.

Motivasi merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini bukan semata-mata implementasi dari teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah ada dan diyakini kebenarannya melainkan diawali dari adanya suatu kesadaran bahwa organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang lebih baik, lebih berkualitas dan lebih berdedikasi. Peningkatan mutu pegawai Satpol Pp Kabupaten Karo baik dalam kemampuan maupun dalam hal mental telah disadari merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal. Melihat kondisi tersebut Satpol Pp Kabupaten Karo sebagai sebuah organisasi yang memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta menegakkan Peraturan Daerah, kinerja pegawai juga masih sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, dimana faktor motivasi sangat berperan dalam menentukan tingkat kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian dan permasalahan di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kabupaten Karo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah dipaparkan diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang menunda pekerjaan serta pegawai yang kurang merasa senang dalam melakukan pekerjaan, contohnya yaitu pegawai yang sering keluar masuk kantor sehingga menghambat pekerjaan
2. Tidak adanya sanksi bagi pegawai yang menunda pekerjaan serta jarang sekali ada *reward* bagi pegawai yang sangat optimal dalam bekerja

1.3 Batasan Masalah

Mengingat tentang keterbatasan penulis perlu setidaknya permasalahan dalam penelitian ini dibatasi agar pemecahan masalah bisa dilaksanakan dengan fokus. Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis membatasi masalah yang akan dijadikan sebagai batasan masalah dalam penyelesaian penelitian ini adalah masalah motivasi dan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Karo

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut : Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kabupaten Karo?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol Pp) Kabupaten Karo

1.6 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai motivasi dan kinerja pegawai.

b. Bagi Satpol Pp

Memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan bisa sebagai acuan didalam penelitian- penelitian selanjutnya yang relevan dengan penelitian ini, sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan-pengembangan penelitian yang akan dilakukan.

