

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Instansi pemerintah merupakan organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang-orang yang dipilih berdasarkan prosedur tertentu, guna melaksanakan tugas negara demi mewujudkan pelayanan publik. 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. Lurah yang merupakan salah satu pemeran penting dalam menjalankan roda pemerintahan, lurah diharapkan mampu mengatur para pegawainya dan meningkatkan kinerja pegawainya.

Sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) terwujud bila mana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dan Undang-Undang Republik Indonesia No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, diharapkan memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja terutama kedisiplinan aparatur dalam mengembangkan tanggung jawab dan tugasnya.

Sehingga pegawai mampu 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. Lurah yang merupakan salah satu pemeran penting dalam menjalankan roda pemerintahan, lurah diharapkan mampu mengatur para pegawainya dan meningkatkan kinerja pegawainya.

Sebagaimana yang tercantum dalam undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) terwujud bila mana organisasi dapat mengarahkan dan mengembangkan potensi dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai, dan Undang-Undang Republik Indonesia No 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, diharapkan memberikan dampak nyata yang luas terhadap peningkatan kinerja terutama kedisiplinan aparatur dalam mengembangkan tanggung jawab dan tugasnya (Jurnal Arianto 2016).

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.

Ato'llah (2014) dalam penelitiannya tentang Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Di Kecamatan Lumajang Kota Lumajang, mengatakan bahwa distribusi frekuensi variabel motivasi nilai lebih rendah dibandingkan nilai variabel kepemimpinan. rendahnya nilai variabel motivasi ini harus diupayakan melalui keaktifan serta meningkatkan kedisiplinan ataupun melalui stimulus berdasarkan peraturan yang ada.

Berkaitan dengan hal tersebut, sebagai seorang pemimpin lurah harus mampu membangkitkan semangat kerja pegawainya, memberikan dukungan positif demi tercapainya tujuan bersama. Namun kenyataannya hasil penelitian South (2016) juga menemukan bahwa masih perlu adanya perbaikan motivasi dan disiplin sebagai upaya peningkatan kinerja, terkait masalah Pengaruh Motivasi Dan Di Siplin Kerja Pegawai Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Bekasi Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi.

sudah menjadi kewajiban pemimpin untuk mengusahakan agar bawahannya berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan motivasi, baik motivasi positif maupun motivasi negatif sehingga dapat memicu kinerja pegawai yang lebih maksimal.

Pemerintah kelurahan merupakan perpanjangan tangan pemerintah kabupaten/kota dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan pemerintah dan pembangunan di kelurahan maupun di desa. Organisasi kelurahan berfungsi menjembatani berbagai aspirasi dalam masyarakat yang masih ada kaitannya dengan masalah pelayanan (service). Pelayanan tersebut meliputi pemenuhan kebutuhan masyarakat terutama dalam hal administrasi kependudukan dan sosial serta menjadi mediator utama dengan pemerintah pusat dan daerah khususnya yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan dan pemenuhan rasa adil.

Tuntutan tidak hanya bagi bawahan atau pegawai saja, namun dibutuhkan seorang pemimpin yang bertanggung jawab dan mampu memotivasi semangat kerja para bawahannya sehingga mereka dapat melayani dengan baik dan berpartisipasi dalam jalannya roda organisasi pemerintahan tersebut.

Namun fenomena yang nampak pada sebuah organisasi pemerintahan kantor Kelurahan Bekasi Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi. Dimana pegawai-pegawai masih belum optimal, yaitu :

1. Penyelesaian pegawai membuat laporan bulanan ke Kecamatan tidak tepat waktu
2. Masih ada pegawai yang melanggar aturan jam kerja,

Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan Aam Syamsiah Selaku Sekretaris Lurah :

“ ya, memang ada beberapa pegawai kurang disiplin dan juga cuek terhadap jam kerja, tidak terkecuali Pegawai Negeri Sipil (PNS) nya. Dan disaat Apel pun masih ada pegawai yang datang terlambat untuk mengikuti kegiatan Apel tersebut “ (Aam Syamsiah , Sekretaris Lurah)

Berdasarkan dugaan penulis penyebab masalah tersebut karena kurangnya Motivasi Kepala Kelurahan Bekasi Jaya, Hal ini ditandai :

1. Lurah jarang memberikan pengarahan atau semangat kepada pegawai kelurahan Bekasi Jaya,
2. Lurah tidak memberikan penghargaan untuk pegawai baik lisan atau dalam bentuk barang
3. Lurah tidak memberikan insentif dan bonus untuk pegawai

Hal ini diperkuat dari hasil wawancara dengan Ilham Nurhadi salah satu pegawai Kelurahan Bekasi Jaya :

“ untuk memberi arahan atau semangat kepada pegawai yang ada disini jarang sih , Lurah lebih sering diruangan jarang turun kebawah kalau engga penting-penting banget” (Ilham Nurhadi , Staff Kelurahan)

Kemudian dilanjutkan dari hasil wawancara dengan Syaid Hamzah selaku Staff Kelurahan Bekasi Jaya :

“ kalau memberi semangat dan arahan gitu sih bukan engga pernah memberi semangat atau arahan, Cuma Lurah jarang sekali memberi arahan atau semangat untuk pegawai, lurah juga jarang mengecek keadaan pegawai disaat jam kerja” (Syaid Hamzah, Staff Kelurahan)

Kemudian dilanjutkan dari hasil wawancara dengan Muhammad Bakri selaku Kasi Pemerintah Kelurahan Bekasi Jaya :

“kalau untuk penghargaan itu tidak ada sama sekali, mau itu piagam, piala atau hadiah yang bagus itu engga ada sama sekali, Lurah Cuma memberi pujian untuk pegawai” (muhammad Bakri, Kasi Pemerintah)

Masalah-masalah yang terjadi adalah beberapa pegawai yang hadir tidak tepat waktu, beristirahat sebelum jamnya, penyelesaian tugas-tugas yang tidak sesuai target yang ditentukan.

Berdasarkan Hasil Wawancara dengan masyarakat yang bernama Agus Atmojo pada tanggal 18 juli 2022, mengatakan bahwa :

“Yang saya liat ada beberapa pegawai kelurahan yang beristirahat diwarung belakang, padahal masih diwaktu jam kerja berlangsung”

Pegawai yang baik ialah, pegawai yang berkerja secara profesional dan mampu meningkatkan kemampuan untuk bekerja. Sehingga pegawai mampu guna pencapaian tujuan organisasi. penelitian ini penting dilakukan oleh peneliti agar dapat dijadikan rekomendasi bagi Kantor Lurah Kelurahan Bekasi Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi, untuk dapat mengetahui tingkat kinerja dari pegawai Kelurahan Bekasi Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi, dan melihat sejauh mana perhatian lurah setempat untuk memperbaiki kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul

“MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KELURAHAN BEKASI JAYA KECAMATAN BEKASI TIMUR KOTA BEKASI”

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah yang sudah ditemukan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai di Kelurahan Bekasi Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi?
2. Hambatan-hambatan motivasi kerja pegawai di Kelurahan Bekasi Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi ?
3. Upaya apa saja untuk mengatasi hambatan motivasi kerja pegawai di Kelurahan Bekasi Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut seperti yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian yang telah dilakukan yaitu :

1. Untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai di Kelurahan Bekasi Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui hambatan-hambatan Motivasi kerja yang dihadapi pegawai di Kelurahan Bekasi Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan Motivasi Kerja yang dihadapi Pegawai di Kelurahan Bekasi Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi.

1.4. Signifikansi Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat juga signifikansi penelitian yang bisa kita pelajari yaitu :

1.4.1. Signifikansi Akademik

Berdasarkan penelitian permasalahan tentang “ Motivasi peningkatan Kerja Pegawai di kelurahan bekasi jaya kecamatan bekasi timur Kota Bekasi “ diharapkan penelitian ini berjalan dengan lancar.

1. Julia Anita 2013 : PENGARUH PENEMPATAN DAN BEBAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN DAMPAKNYA PADA PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN MOBILITAS PENDUDUK ACEH. Bertujuan untuk Pengaruh beban kerja pegawai terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Mobilitas Penduduk Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja pegawai yang ditunjukkan oleh hasil uji analisis secara parsial (uji t) dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $7,610 > 1,654$ dengan signifikansi $\alpha = 5\%$. Nilai koefisiennya 4,85% menunjukkan besarnya pengaruh beban kerja terhadap motivasi kerja.
2. Dhimas aditya 2019 : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SERTA DAMPAKNYA PADA KINERJA DINAS 2019. Bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja pegawai yang terjadi

pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Aceh adalah masih rendahnya motivasi kerja pegawai hal ini dapat dilihat dari sikap pegawai yang masih kurang agresif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Tanaman Pangan Provinsi Aceh

3. Noni Ardian 2019 :PENGARUH INSENTIF BERBASIS KINERJA, Motivasi Kerja, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui insentif motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai untuk mengetahui pengaruh insentif motivasi kerja dan kemampuan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai

4. HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI BAGIAN SEKRETARIAT DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SUMATERA BARAT (Sari adam dewi : 2013) Bertujuan untuk menciptakan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai . Hasil penelitian Berdasarkan hasil penelitian dan pengujian hipotesis tentang Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat, dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja pegawai Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat sudah berada pada kategori cukup tinggi. Sedangkan lingkungan kerja Bagian Sekretariat Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Barat berada pada kategori baik.

1.4.2. Signifikansi Praktis

Penelitian ini merupakan syarat untuk mendapatkan strata satu di program Studi ilmu pemerintahan Fakultas Ilmu social dan Politik Univesitas Islam “45”

Bekasi, selain itu untuk program Studi Ilmu Pemerintahan, peneliti ini bisa untuk menambah pengetahuan bagi mahasiswa Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Islam “45” Bekasi Tentang Motivasi Kinerja Pegawai di Kelurahan Bekasi Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi.

Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran kepada Lurah di Kelurahan Bekasi Jaya dalam Motivasi kinerja Pegawai di Kelurahan Bekasi Jaya Kecamatan Bekasi Timur Kota Bekasi.

1.5. Sistematika Penulisan

Penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab dan setiap bab terdiri dari sub-sub pembahasan dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, perumusan masalah, Tujuan penelitian, signifikansi masalah, sistemika penulisan.

BAB II KERANGKA PEMIKIRAN

Bab ini berisikan perspektif teoritik, definisi, kerangka pemikiran dan asumsi penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan paradigma penelitian, metode penelitian, desain penelitian, sumber dan teknik perolehan data, uji keabsahan data, tempat dan waktu penelitian, jadwal penelitian dan keterbatasan penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan rekomendasi atau menyimpulkan suatu bagian akhir pada penelitian yang memuat isi keseluruhan penelitian dengan lebih singkat, padat dan jelas tentang penelitian tersebut.