

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Diera otonomi daerah Itu menuntut kejujuran, tanggung jawab dan inovasi dari siapa pun aparatur negara di era otonomi daerah. Penting untuk memiliki kapasitas modal birokrasi dan aparatur di dalamnya dunia yang penuh persaingan untuk merespons dengan benar, tepat, wajar, dan efisien terhadap berbagai tantangan. Komitmen terhadap demokrasi adalah hasil dari munculnya keterlibatan rakyat dalam proses pengambilan keputusan yang demokratis perlu dilakukan upaya agar birokrasi dapat merangsang keterlibatan dalam pelayanan pemerintahan dari semua lapisan masyarakat.

Program komunitas pada dasarnya tidak didasarkan pada prinsip kinerja, tetapi lebih pada aspek ekuitas. Perlunya kesetaraan antara prinsip produktivitas dan demokrasi, khususnya dalam arti pengenalan otonomi daerah, oleh karena itu menjadi penting. Era globalisasi juga memanggil untuk perubahan ekonomi pemerintah di daerah.

Kami dihadapkan pada kesulitan merangkul perkembangan terbaru dalam masyarakat sambil mendekati dunia yang terus berkembang. Pada akhirnya, situasi ini menimbulkan banyak tuntutan sosial dan lingkungan baru perbaikan dan modifikasi model dan praktek pemerintahan dan pertumbuhan daerah.

Seorang pegawai harus memiliki keterampilan, pengetahuan dan kemampuan serta memiliki pengalaman, motivasi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. menurut Handoko (2008: 78), “sumber daya terpenting suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada perusahaan”.

Diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang memotivasi aparatur dan kinerja aparatur dengan memperhatikan kebutuhan aparatur. Karena masing-masing aparatur berasal dari latar belakang dan memiliki pola pikir keyakinan yang berbeda maka kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan perlu diseragamkan sesuai dengan tujuan organisasi agar tercipta suatu kinerja yang optimal melalui suatu wadah yang disebut budaya organisasi.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mendorong para anggota organisasi untuk lebih giat dalam bekerja semakin termotivasi dalam bekerja maka hal ini akan mendorong peningkatan kinerja aparatur. Dalam hal ini seorang pimpinan perlu mengarahkan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para aparatur merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi. Motivasi harus diarahkan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima dengan baik oleh aparatur, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap aparatur dengan bentuk yang berbeda-beda.

Sehubungan dengan isu pemerintah daerah perlu meningkatkan penyiapan sumberdaya aparatur yang mempunyai pengetahuan dan ketrampilan

profesional. Membangun produktivitas budaya kerja berarti membangun sikap mental yang selalu mencari perbaikan atau penyempurnaan, dengan menerapkan teori-teori dan metode-metode baru demi kemajuan umat manusia. Terdapat kaitan antara kepribadian dan hasil kerja, dimana kepribadian tersebut menjadi sikap, kemudian menjadi perilaku yang mengundang unsur semangat, disiplin, rajin, jujur, tanggung jawab, hemat, integritas, sehingga hasil kerja akan mencapai kualitas yang tinggi atau memuaskan.

Sumberdaya aparatur memegang peranan penting sebagai pelaksana sekaligus sebagai penggerak roda pembangunan demi terlaksananya program-program yang akan direncanakan. Selain itu sumberdaya aparatur merupakan potensi yang harus senantiasa dikembangkan karena bagaimanapun besarnya sumberdaya lainnya yang ada tanpa pengelolaan yang baik dari sumberdaya aparatur maka tidak menghasilkan sesuatu. Dalam pelaksanaan tugasnya, tentu memperhatikan aspek kecepatan dan ketepatan serta kecermatan.

Berdasarkan observasi awal di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Poso adalah beberapa aparatur terlihat bersantai dengan sikap yang kurang disiplin. Selama jam kerja mereka lamban, mentalitas ini tidak mewakili perilaku positif dan dalam menggunakan waktu luang tampaknya tidak menghormati pejabat pemerintah. Aparatur mana pun, setelah istirahat berakhir, masih tampak tidak sesuai jadwal untuk mencapai tempat bekerja. Beberapa petugas terlihat memasuki kantor tersebut sekitar 30-45 menit setelah jeda usai.

Selanjutnya, dengan petugas tertentu yang akan memasuki masa pensiun usia, mengetahui IT tidak mudah dan sangat membingungkan. Jika seseorang mencoba mengajari mereka untuk menggunakan teknologi baru berbasis komputer dan berbasis internet, apa yang terjadi mereka merasa tidak mampu dan tidak bisa menuruti tuntunan yang diberikan karena sangat rumit.

Pasokan peralatan tidak mencukupi seperti komputer yang disediakan tidak ditingkatkan dengan benar untuk menyebabkan kemalasan karyawan. Sementara itu, banyak pekerjaan sekarang menggunakan teknologi komputerisasi terbaru dan aplikasi berbasis internet. Ini adalah masalah yang dapat menjadi perhatian khusus Sekretariat Dewan Perwakilan Provinsi Kabupaten Poso (DPRD).

Peningkatan layanan dapat tercapai dengan baik manakala aparatur memiliki kinerja yang baik. Pimpinan senantiasa membina hubungan baik dan harmonis dengan aparatur dengan pengarahan motivasi dengan menciptakan kondisi (iklim) organisasi melalui pembentukan budaya kerja atau budaya organisasi sehingga para aparatur merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerja yang dicapai juga tinggi.

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik mengangkat judul: “Motivasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Poso”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka penulis mengemukakan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Poso?
2. Faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Poso?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah:

- a. Untuk mengetahui motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Poso.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi motivasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Poso.

2. Manfaat Penelitian

Dari pelaksanaan penelitian ini memberikan manfaat yaitu:

a. Manfaat Akademik

Skripsi ini dimaksudkan agar dapat berguna dalam memberikan kontribusi metodologis bagi kemajuan kajian ilmiah, khususnya dalam mengembangkan gagasan gelar ke yang mana motifasi kerja dan budaya

organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Poso berpengaruh terhadap efisiensi Pembangunan Sipil Negara (ASN)

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Poso dapat digunakan sebagai evaluasi terhadap kebijakan perusahaan yang selama ini diterapkan.
- 2) Bagi para peneliti sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada ilmu yang diperoleh dibangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia dan menerapkannya pada data yang diperoleh dari objek yang diteliti.
- 3) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia dan para pembaca dapat menambah khasanah perpustakaan dan tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya.