

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi, dalam pencapaian dan tujuan dan berbagai sasaran yang di tentukan sebelumnya akan sangat bergantung pada kinerja para pegawainya. Dengan kata lain pada tingkat mendasar, efektifitas organisasi tergantung pada prestasi kerja individu para pegawainya (Gibson et al 2014 :79). Sementara itu kinerja pegawai akan tergantung pada atau di tentukan oleh sjumlah faktor motivasi kerja, kemampuan kerja dan iklim kerja.

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang di capai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai dapat di amati dari aspek prestasi kerja , keahlian, perilaku dan kepemimpinan. Prestasi kerja penilaian pimpinan terhadap hasil kerja pegawai yang baik secara kualitas maupun kuantitas. Sealnjutnya keahlian merupakan penilaian terhadap kemampuan teknis yang di miliki oleh pegawai yang di jalankan di bebaskan kepadanya. Sedangkan perilaku merupakan tingkah laku yang melekat pada diri pegawai dan di bawa dalam mengarahkan dirinya tersebut termasuk berkoordinasi sesame rekan kerja.

Kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah faktor motivasi Menurut Hidayat (2009:26) mengemukakan bahwa perbedaan yang menonjol antara karyawan swasta dengan pegawai terletak Pada motivasi

kerjanya, dalam hal Motivasi Swasta Lebih tinggi dibandingkan motivasi kerja pegawai pemerintah oleh karena itu motivasi kerja di kalangan pegawai masih perlu di kembangkan untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selain motivasi, iklim kerja juga merupakan faktor kedua penentu kinerja pegawai. Hal ini sejalan pendapat yang di kemukakan oleh sudjana (2012:65) bahwa iklim kerja sebagai kondisi iklim psikologi anggota organisasi dalam menjalankan tugas perlu di kembangkan dengan lingkungan kerja sehingga akan membuat lingkungan kerja lebih optimal. (Ambar 2011: 189) bahwa kinerja pegawai akan lebih memberika penekanan pada 2 faktor yaitu (a). keinginan dari pegawai untuk bekerja (b) kemampuan pegawai untuk bekerja.

Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara merupakan salah satu instansi yang di dalamnya terdapat pegawai berdasarkan pra-penelitian yang penulis lakukan , peneliti mendapat informasi bahwa kinerja pegawai belum tercapai secara optimal. Peneliti mencoba melihat dari sisi lain permasalahan yang terjadi sebelum penelitian-penelitian sebelumnya dalam hal ini aspek ,perstasi kerja keahlian dan perilaku individu dan kepemimpinan. Perstasi kerja masih terdapat pegawai yang sepenuhnya belum bekerja sama baik dalam melaksanakan tugas yang di bebaskan kepadanya. Pada aspek individu masih terdapat pegawai yang belum disiplin dari jam kerja dari aspek segi kepemimpinan masih ada pegawai yang belum mampu berkoordinasi sesama rekan kerja .

Kondisi tersebut merupakan masalah yang telah terjadi dan ada kaitannya dengan Motivasi Kerja , Kemampuan Kerja dan Iklim Kerja. Penulis mencoba melihat dari sisi lain dari permasalahan yang terjadi dalam setiap penelitian-penelitian yang ada sebelumnya dan penulis mengambil judul “*Analisis Kinerja Pegawai berbasis Budaya Organisasi pada Motivasi Kerja Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2017*”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas,sebagai batasan pembahasan dalam penelitian ini, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kinerja Pegawai berpengaruh Terhadap Motivasi kerja di Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara Tahun 2017 ?
2. Apakah Kinerja Pegawai berpengaruh Pada Kemampuan Kerja Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara.?
3. Apakah Kinerja Pegawai Berpengaruh Terhadap iklim kerja Pada Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian latarbelakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang diharapkan penulis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh Kinerja Pegawai dalam memediasi Motivasi kerja di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi- tenggara
- b. Pengaruh Kinerja Pegawai dalam Memediasi Pengaruh kemampuan kerja Terhadap Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi- Tenggara
- c. Pngaruh Kinerja Pegawai Dalam Memediasi iklim kerja di sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-tenggara.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian ini adalah Memberikan Sumbangan Positif bagi Pengembangan ilmu Manajemen Khususnya Manajen Sumber daya manusia. Mnafaat Praktis sebagai berikut :

- a. Bagi Kepala Sekertaris DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dalam merumuskan dan menetapkan kebijakan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja aparatur.
- b. Bagi Aparatur Umum Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi- Tenggara Untuk Dapat meningkatkan Motivasi Kinerja pegawai dim as yang akan datang
- c. Bagi Peneliti Selanjutnya Yang Ada kegiatannya Kinerja Pegawai dan Pengaruh motivasi Kerja di harapkan menambahkan Refrensi Dalam Melakukan Penelitian.

1,5 Ruang Lingkup penelitian

Ruang Lingkup penelitian ini adalah Kinerja pegawai Terhadap motivasi kerja Pada Sekretariat DPRD provinsi Sulawesi-Tenggara yang di amati dari indikator : Tantangan, Dukungan dan ide-ide kepercayaan, semangat konflik dan pengambilan resiko. Dan dan motivasi kerja di amati dari indikator instristik dan ekstrinsik.kinerja pegawai di amati dari indikator Prestasi kerja Keahlian Perilaku individu dan kepemimpinan.