BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang peranan penting dalam keberhasilan instansi. Pengelolaan SDM yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Untuk menilai kualitas dari SDM yang ada dapat diukur dari kinerja pegawai. Hasil kerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Di dalam suatu instansi seringkali menghasilkan kualitas kerja yang berbeda-beda setiap individu pegawai. Adanya perbedaan tersebut disebabkan oleh beberapa faktor diantaranya seperti motivasi kerja dan disiplin kerja.

Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong seorang karyawan untuk bekerja. Menurut Robbins, (2001:24) bahwa “motivasi adalah kesediaan individu untuk mengeluarkan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi”. Bila seseorang termotivasi maka dia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan intensitas dan kualitas dari upaya tersebut serta difokuskan pada tujuan organisasi.

Kondisi internal yang menimbulkan dorongan, dimana kebutuhan yang tidak terpuaskan akan menimbulkan tegangan yang merangsang dorongan dari dalam diri individu. Dorongan ini menimbulkan perilaku pencarian untuk menemukan tujuan tertentu. Apabila ternyata terjadi pemenuhan kebutuhan, maka akan terjadi pengurangan tegangan. Pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Dalam suatu instansi seringkali hanya menuntut kinerja yang tinggi pada para pegawai, tanpa melihat faktor-faktor yang mempengaruhi. Padahal faktor mendasar dalam menunjang kinerja seperti motivasi kerja dan disiplin kerja harus diperhatikan juga demi meningkatnya prodiktivitas pegawai. Di era globalisasi saat ini peningkatan pelayanan dan tuntutan masyarakat merupakan suatu kondisi yang tidak dapat dihindarkan, ini jelas menuntut adanya profesionalisme di aparatur negara harus kreatif menciptakan inovasi, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien. Dalam hal ini dibutuhkan figur seorang pemimpin instansi Yang mampu untuk meningkatkan motivasi pegawai, agar tujuan dari instansi dapat tercapai dan akan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai.

Alasan-alasan yang mendorong manusia untuk melakukan sesuatu dikarenakan mempunyai kebutuhan-kebutuhan yang harus terpenuhi. Terdapat tiga macam kebutuhan manusia, yaitu:

1. Kebutuhan akan prestasi (*needfor achievement*), motif kebutuhan akan prestasiini akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*). Setiap orang pasti menginginkan diterima oleh orang lain dilingkungan tinggal dan tempat kerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, kebutuhan akan merasakan kemajuan, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.
3. Kebutuhan akan kekuatan (*need for power*), merupakan daya penggerak dalam upaya mencapai suatu kekuasaan (Hasibuan, 2009: 113-114).

Selain itu, Frederick Herzberg dalam teori Dua Faktor (Two-Factor Theory) menyatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh dua kelompok faktor, yaitu:

1. Faktor motivator (motivator factors)**,** yang berkaitan dengan isi pekerjaan dan mendorong kepuasan kerja, seperti pencapaian (achievement), pengakuan (recognition), pekerjaan itu sendiri (the work itself), tanggung jawab (responsibility), dan pengembangan diri (advancement).
2. Faktor higienis (hygiene factors)**,** yang berkaitan dengan konteks pekerjaan dan mencegah ketidakpuasan kerja, seperti kebijakan perusahaan, supervisi, hubungan antar

pribadi, kondisi kerja, dan gaji (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959).

Kedua teori ini menunjukkan bahwa pemenuhan kebutuhan internal seperti prestasi, hubungan sosial, dan kekuasaan, serta dukungan eksternal seperti lingkungan kerja dan penghargaan, sangat menentukan semangat dan motivasi kerja seseorang.

Berdasarkan kondisi nyata pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Sorong Selatan, terdapat adanya permasalahan motivasi kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan melihat keadaan langsung di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Kabupaten Sorong Selatan, dimana masih ada ditemukannya pegawai yang kurang disiplin mematuhi jam kerja, tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, tidak mau mengambil bagian dalam kegiatan kantor, tidak bertanggungjawab terhadap tugas kantor yang diberikan oleh pimpinan.

Berdasarkan data absensi pegawai BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan pada bulan Juni 2025, terdapat 50 orang pegawai yang tercatat sebagai aparatur aktif. Jumlah hari kerja efektif dalam bulan tersebut sebanyak 22 hari kerja. Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa sebagian pegawai memiliki tingkat kehadiran yang rendah, yakni di bawah 80% dari total hari kerja.

Tabel 1

Rekapitulasi Absensi Pegawai BKPSDM Sorong Selatan Bulan Juni 2025

Jumlah pegawai	Keterangan				
	Hadir	Tidak Hadir	Ijin	Sakit	Terlambat
50 Orang					

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM Sorong Selatan

Hal ini juga dapat dibuktikan dengan fenomena lemahnya motivasi dan kedisiplinan pegawai BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan dalam Kegiatan Rutin Kantor (Rapat/Apel) berdasarkan dokumen kehadiran.

Tabel 2
Daftar Kehadiran Pegawai Pada Kegiatan Rutin Kantor

No	Nama Kegiatan	Tanggal	Jumlah Pegawai Wajib Hadir	Jumlah Hadir	keterangan
1	Apel Pagi Senin	13/01/2025	50	20	32 pegawai tidak hadir
2	Apel Pagi Jumat	17/01/2025	50	10	40 pegawai tidak hadir
3	Rapat Evaluasi Bulanan	05/03/2025	50	25	27 pegawai tidak hadir

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM Sorong Selatan

Selain itu juga terdapat dokumen catatan hukuman disiplin dan teguran tertulis, yang dikeluarkan oleh pimpinan instansi, memperlihatkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang sudah pernah diberikan teguran baik secara lisan maupun tertulis akibat pelanggaran kedisiplinan seperti tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, menolak tugas dari atasan, atau tidak mengikuti kegiatan formal institusi.

Tabel 3
Rekapitulasi surat Hukuman Disiplin PNS Bulan Juni 2025

No	Nama pegawai	Jenis Pelangaran	Tanggal Surat	Jenis Sanksi
1	Obaja Duwit,S.Kom	Tidak hadir tanpa keterangan 10 hari berturut-turut	08/05/2025	Teguran Tertulis
2	Yohanis Krenak,SE	Menolak tugas dari atasan	12/05/2025	Teguran lisan
3	Ema Werbabgay,SE	Tidak ikut apel dan kegiatan kantor	16/05/2025	Surat Peringatan

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian BKPSDM Sorong Selatan

Sistem reward dan sanksi juga belum diterapkan secara efektif di lingkungan BKPSDM. Pegawai yang memiliki kinerja baik belum mendapatkan penghargaan yang layak, sementara pelanggran kedisiplinan tidak selalu ditindak secara konsisten. Padahal dalam konteks motivasi kerja, sistem penghargaan dan hukuman merupakan instrument penting yang dapat mendorong atau menghambat semangat kerja pegawai. Ketiadaan *reward and punishment* ini menjadi salah satu penyebab lemahnya etos kerja dan rendahnya rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas instansi.

Permasalahan ini menjadi urgensi untuk dilakukan penelitian lebih lanjut, agar dapat ditemukan akar penyebab dan strategi yang tepat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan mengacu pada teori dua faktor dari Frederick Herzberg, penelitian ini akan mengkaji faktor-faktor intrinsic (seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab kerja) serta faktor ekstrinsik (seperti gaji, kebijakan, dan kondisi kerja) yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai BKPSDM Sorong Selatan.

Dari alasan inilah yang mendorong untuk dilakukan penelitian dengan judul : “Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sorong Selatan”.

Penelitian ini secara khusus akan memfokuskan pada pegawai ASN di lingkungan BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan, baik yang menduduki jabatan struktural, fungsional, maupun pelaksana. Keseluruhan populasi sebanyak 50 pegawai akan menjadi perhatian utama, dan dianalisis secara mendalam melalui pendekatan kualitatif untuk menggambarkan kondisi motivasi kerja secara menyeluruh dan objektif.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Novyanti (2015) yang meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah diketahui bahwa variabel motivasi kerja, dilingkungan kerja,

dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BAPPEDA Provinsi Sulawesi Tengah.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nana Wariati, Dahniar, dan Tinik Sugiati (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur. Hasil penelitiannya menunjukkan variabel disiplin kerja dan pengalaman kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur dan Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Kabupaten Barito Timur.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarno dan Sudarwati (2014) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Seragen. Hasil penelitiannya menunjukkan hasil dimana variabel motivasi, disiplin kerja dan kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan Kabupaten Seragen.

Berdasarkan teori dua faktor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg (1959), permasalahan motivasi kerja di BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan dapat dilihat dari dua sisi: faktor motivator (intrinsik) dan faktor higienis(ekstrinsik). Permasalahan seperti kurangnya penghargaan, ketiadaan pengembangan diri, suasana kerja

yang monoton, dan minimnya *reward and punishment* merupakan cerminan lemahnya faktor motivator. Sementari itu, faktor higienis seperti kebijakan internal yang tidak konsisten, gaji yang tidak berbasis kinerja, serta hubungan kerja yang kurang komunikatif semakin memperparah penurunan semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, permasalahan motivasi kerja di instansi ini relevan unutk dikaji menggunakan kerangka teori Herzberg.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan ?
2. Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan ?

C. Tujuan

Berdasarkan permasalahan diatas, dapat di ambil tujuan dari penelitian ini. Tujuan penting dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui dan mendiskripsikan tingkat motivasi kerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan;
2. Mengidentifikasi faktor-faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan;

3. Menganalisa peran pimpinan dan lingkungan kerja dalam membentuk motivasi kerja pegawai;
4. Menjelaskan upaya atau strategi yang dilakukan oleh BKPSDM Kabupaten Sorong Selatan dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

D. Manfaat

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitan ini adalah:

1. Manfaat Praktis

   Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai rekomendasi dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan suatu motivasi kerja.

2. Manfaat Akademis

   Manfaat akademis dalam penelitian ini adalah sebagai rekomendasi bagi peneliti selanjutnya yang melakukan penelitian tentang sumber daya manusia dalam hal motivasi, disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai sesuai dengan kaidah-kaidah akademik, serta menjadi sumber informasi bagi penelitian lebih lanjut.