**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintah Daerah, dimana daerah dituntut untuk memiliki kreatifitas, inisiatif, prestasi dan motivasi kerja yang tinggi, agar otonomi daerah dapat berjalan dengan baik. Dengan kata lain Undang-Undang tersebut menuntut kemampuan pemerintah daerah kabupaten untuk melaksanakan kewenangan yang telah diserahkan berdasarkan pengakuan kewenangan kabupaten dan kota.

Dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah, maka Pemerintah Kabupaten dituntut untuk meningkatkan kemampuan aparat dan Kelembagaan Pemerintahan, sehingga dalam jangka panjang mampu mewujudkan *Good Governance*, dan dalam jangka pendek mampu melaksanakan tugas dan fungsi pemerintahan dalam membangun dan memberi pelayanan umum di daerah serta mendorong partisipasi masyarakat dalam pembangunan daerah.

Di dalam pelaksana pemerintahan Daerah terkhusus di Kabupaten Gowa memiiki beberapa Badan dan Dinas disebut sebagai Satuan Kerja Pemerintahan Daerah (SKPD) yang dimana memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa

dulunya bernama Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah, perubahan tersebut sesuai

1

Peraturan Pemerintah No. 18 tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan organisasi perangkat daerah dan sesuai Peraturan Daerah No.11 tahun 2016 sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mengemban tugas dalam menjamin kelancaran penyelenggaraan manajemen kepegawaian daerah.

Dalam upayanya menyikapi isu-isu strategis serta tantangan perubahan dan perkembangan lingkungan eksternal yang terjadi, maka dipandang perlu untuk meningkatkan kinerja pelayanan dibidang kepegawaian khususnya terhadap Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilingkungan Pemerintah Kabupaten Gowa. Disadari bahwa kualitas kinerja pelayanan publik sangat ditentukan oleh kemampuan dan profesionalisme penyelenggaranya yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS). Oleh sebab itu melalui pelayanan kepegawaian yang berkualitas terhadap PNS diharapkan akan memberikan motivasi untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

Aparatur negara sebagai unsur penyelenggara pemerintah merupakan unsur Sumber Daya Manusia yang mempunyai peranan yang strategis dalam menentukan keberhasilan setiap program pembangunan. Peran tersebut akan lebih bermakna, manakala didukung Sumber Daya Manusia yang mempunyai kapasitas yang memadai dalam mengantisipasi dan menyelesaikan sesuai situasi dan perkembangan yang terjadi di masyarakat.

Motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiadi Kabupaten Gowa dan pada kenyataannya pegawai di badan kepegawaian seringkali tidak komitmen pada jam kerjanya seperti misalnya keluar sebelum waktunya dan motivasi pegawai juga

berkurang diakibatkan pimpinan yang belum bekerja secara maksimal dalam memotivasi bawahannya. Namun, ketika dikaitkan dengan program kerja yang dilaksanakan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia sudah terlaksana dengan baik.

Perkembangan Kepegawaian dalam lingkup Pemerintah Kabupaten Gowa dalam 5 (lima) tahun terakhir ini semakin maju dimana Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai unsur Aparatur Negara dan Abdi Masyarakat, dituntut untuk dapat melaksanakan tugasnya dengan baik yang harus mempunyai kesetiaan, ketaatan penuh terhadap Pancasila, UUD 1945, Negara dan Pemerintah sehingga dapat memusatkan segala perhatian dan pikiran serta mengerahkan segala kemampuan dan tenaganya untuk menyelenggarakan tugas pemerintah dan pembangunan secara merata di segala aspek pemerintahan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa dalam kiprahnya sejauh ini dengan dituntut perkembangan zaman yang harus mampu bekerja secara cepat dan cermat, mempunyai kewajiban memberikan pelayanan kepegawaian yang optimal kepada jajaran Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang ada di wilayah Kabupaten Gowa. Dengan perkembangan tekhnologi yang lebih maju, sistem kecekatan, kecepatan, ketepatan dan kecermatan menjadi hal utama dalam pelayanan kepada masyarakat, dan tentunya hal seperti ini berlaku pada penyelenggaraan pelayanan dibidang kepegawaian.

Motivasi merupakan salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada

seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Motivasi kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. motivasi internal yang dimiliki setiap pegawai diantaranya dapat terlihat dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kebutuhan pegawai dan motivasi eksternal dapat terlihat dari lingkungan kerja yang tercipta, gaji yang memadai, situasi pemerintahan yang baik dan faktor pemimpin meningkatkan kinerja setiap pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa.

Pegawai dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu menunjukan kinerja yang optimal. Komitmen pegawai dapat dilihat dari segi masa jabatan, loyalitas, menghindari penyalahgunaan wewenang dan tetap pada aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiadi Kabupaten Gowa. Tanggung jawab bersama antara pembina kepegawaian dan pemegang otoritas manajemen kepegawaian adalah untuk menciptakan sinergitas penyelenggara pelayanan di bidang administrasi dalam rangka memberikan kontribusi positif guna peningkatan kinerja PNS menuju terselenggaranya pelayanan optimal kepada masyarakat.

Motivasi Kerja dan Komitmen yang dimiliki setiap pegawai dalam lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa akan menjadi unsur penting di dalam percepatan peningkatan kinerja dengan tetap tidak menghilangkan esensi dasar bahwa hak kepegawaian dapat diperoleh manakala kewajibannya telah dipenuhi oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) bersangkutan.

Apabila hal tersebut telah diteliti, maka dapat dijadikan suatu rekomendasi bahwa pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen, perlu mendapat perhatian dalam upaya peningkatan kinerja kepegawaian di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

**Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil Kantor Badan Kepegawaian dan**

**Diklat Daerah Kabupaten Gowa Tahun 2016**

**No Jabatan/Bidang Kerja Jumlah**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1** | Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembagan Sumber DayaManusia | 1 |
| **2** | Sekretariat Badan Kepegawaian dan Pengembangan SumberDaya Manusia |  | 13 |
| **3** | Bidang Diklat Aparatur |  | 7 |
| **4** | Bidang Data dan Informasi Kepegawaian |  | 9 |
| **5** | Bidang Pengadaan dan Mutasi Pegawai |  | 12 |
| 6 | Bidang Pembinaan dan Kesejahteraan Pegawai |  | 9 |
|  | **Total** | **51** |  |

**Sumber: Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya**

**Manusia Kabupaten Gowa.**

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul sebagai berikut: Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiadi Kabupaten Gowa.

**B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan yang terjadi sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ?

2. Berapa besar pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai ?

3. Berapa besar pengaruh motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai ?

**C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

2. Mengetahui besarnya pengaruh komitmen terhadap kinerja pegawai

3. Mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

**D. Manfaaat Penelitian**

Manfaat-manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya:

1. Sebagai bahan kajian ilmiah dari teori-teori yang ada untuk kemudian diaplikasikan secara empiris di dunia nyata dengan harapan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak lain yang ingin mengetahui secara lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

2. Sebagai sumbangsih pemikiran dan bahan masukan bagi Intansi Pemerintahan dalam upaya pencapaian optimal kinerja pegawai.

3. Sebagai bahan perbandingan bagi peneliti yang mengembangkan penelitian yang sejenis mengenai pengaruh motivasi kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai.

**BAB V**

**KESIMPULAN DAN SARAN**

**A. Kesimpulan**

1. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi internal yang dimiliki setiap pegawai diantaranya dapat terlihat dari kematangan pribadi, tingkat pendidikan, kepuasan kerja, kebutuhan pegawai dan motivasi eksternal dapat terlihat dari lingkungan kerja yang tercipta, gaji yang memadai, situasi pemerintahan yang baik dan faktor pemimpin meningkatkan kinerja setiap pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiadi Kabupaten Gowa.

2. Komitmen Pegawai memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai, Komitmen pegawai dapat dilihat dari segi masa jabatan, loyalitas, menghindari penyalahgunaan wewenang dan tetap pada aturan-aturan yang telah ditetapkan sebelumnya di dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusiadi Kabupaten Gowa.

3. Motivasi kerja dan komitmen berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di

Kabupaten Gowa.

79

80

**B. Saran**

Dari hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang ada, maka diajukan beberapa masukan atau saran bagi kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi dan komitmen sebagai berikut:

1. Dengan pengaruh dari motivasi kerja dan komitmen terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Gowa, perlu dipertahankan dan sangat diharapkan terjadi peningkatan secara signifikan pada masa yang akan datang agar tercipta *Good Governance* pada pemerintahan Kabupaten Gowa.

2. Tetap menjaga dan melestarikan nilai-nilai budaya dan adat istiadat yang terdapat di daerah Kabupaten Gowa, agar tercipta Sumber Daya Manusia pada pemerintahan dimasa yang akan datang akan mampu lebih menerapkannya di tengah-tengah tantangan perubahan zaman.