

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada dasarnya keberhasilan organisasi ditentukan oleh pemimpin organisasi yang memahami para anggota organisasi di dalam bekerja. Organisasi mempunyai suatu keinginan dan tujuan tertentu, agar keinginan manusia sejalan dengan keinginan dari organisasi. Untuk dapat memenuhi hal tersebut, maka masalah satu yang di laksanakan pimpinan organisasi adalah dengan cara memberikan motivasi kepada para anggota organisasi. pemberian organisasi kepada pegawai, pada prinsipnya di tunjukan untuk dapat mengusahakan pemenuhan kebutuhan pegawai yang dapat membawa daya dorong pegawai untuk melaksanakan tugas yang diserahkan dan dipercayakan pimpinan organisasi kepada pegawai. Untuk itu dalam pemberian motivasi kepada pegawai hendaklah disesuaikan dengan kebutuhan pegawai itu sendiri.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Selanjutnya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negeradanreformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2017 Tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara bahwa

untuk melaksanakan ketentuan Pasal 55 ayat (5), Pasal 109 ayat (4) dan ayat (5) dan Pasal 166 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, perlu menetapkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Standar Kompetensi Jabatan Aparatur Sipil Negara.

Pegawai Negeri Sipil perlu mendapatkan perhatian dari pemerintah karena pegawai Negeri Sipil adalah merupakan perpanjangan tangan dari pemerintahan ditengah-tengah masyarakat sesuai dengan Visi Misi Pegawai Negeri Sipil itu sendiri, yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik-baiknya.

Setiap organisasi, baik pemerintah maupun swasta, membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan termotivasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam organisasi pemerintahan, seperti Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan, peran pegawai sangat vital dalam menunjang kelancaran pelaksanaan tugas-tugas pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, motivasi kerja pegawai menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan suatu instansi pemerintah.

Seorang pemimpin dalam organisasi menjadi tonggak keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepemimpinan yang dijalankan ini sedikit banyak juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai organisasi yang bersangkutan artinya kepemimpinan ini merupakan faktor dalam mempengaruhi penampilan dan aktivitas bawahan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Pimpinan memiliki posisi strategis dalam membangun budaya kerja yang produktif. Mereka tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai sumber inspirasi dan motivator bagi para pegawai. Seorang pimpinan yang mampu memberikan motivasi secara efektif dapat meningkatkan loyalitas, semangat kerja, serta produktivitas pegawai. Di sisi lain, kurangnya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan dan kesejahteraan pegawai dapat menyebabkan turunnya motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja organisasi secara keseluruhan.

Motivasi kerja sebagai dorongan psikologis yang muncul dari dalam maupun luar diri individu, yang menyebabkan mereka bersedia melakukan usaha atau pekerjaan dengan tingkat intensitas, arah, dan ketekunan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, kreatif, disiplin, dan memiliki tingkat absensi yang rendah. Sebaliknya, rendahnya motivasi dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan, lambatnya penyelesaian pekerjaan, dan timbulnya suasana kerja yang kurang kondusif.

Dalam konteks organisasi publik, pimpinan memiliki peran sentral, tidak hanya sebagai pengambil keputusan dan pengawas, tetapi juga sebagai motor penggerak motivasi bagi para pegawainya. Pimpinan Setda Kabupaten Balangan, mulai dari Sekretaris Daerah hingga kepala bagian/subbagian, bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menerapkan strategi yang efektif untuk meningkatkan semangat serta gairah kerja para staf.

Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat berbentuk berbagai upaya, seperti:

1. Pemberian penghargaan dan pengakuan (*reward and recognition*) atas kinerja yang baik.
2. Pendelegasian tugas yang menantang untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab dan pengembangan diri.
3. Menciptakan komunikasi yang terbuka dan suportif.
4. Menyediakan peluang pengembangan karir dan pelatihan.

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan Sebagai pusat administrasi pemerintahan daerah, Setda Kabupaten Balangan menghadapi tuntutan yang semakin tinggi dari masyarakat terkait transparansi, akuntabilitas, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Untuk menjawab tantangan tersebut, dibutuhkan pegawai yang tidak hanya memiliki kompetensi teknis, tetapi juga memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi, yang mana hal ini erat kaitannya dengan tingkat motivasi kerja.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi peneliti terdapat fenomena di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan antara lain:

1. Pegawai di Setda Balangan mengalami penurunan motivasi kerja yang terlihat dari rendahnya semangat dan produktivitas dalam menjalankan tugas sehari-hari dimana kondisi ini tentu berdampak pada produktivitas kerja pegawai yang tidak optimal, hal ini terlihat dari Laporan Kinerja Pegawai dalam 1 tahun terakhir yang menurun dan terlihat pada penyusunan bahan kebijakan yang ditargetkan 12 dokumen hanya teralisasi 7 dokumen dalam capaian 70%, evaluasi kelembagaan

ditargetkan 3 OPD dan hanya 2 OPD yang terialisasi dengan capaian 80%, penyusunan SOP ditargetkan 10 SOP yang terialisasi hanya 6 SOP dengan capaian 60%, laporan dan rekomendasi kebijakan yang ditargetkan 8 laporan yang terialisasi hanya 6 laporan dengan capaian 80% dan tugas tambahan yang ditargetkan 100% yang terealisasi hanya 75% dengan capaian 75%. (Sumber : *Laporan Kinerja Kantor Sekretariat Daerah, 2024*)

2. Kurangnya penghargaan dan apresiasi dari pimpinan menyebabkan pegawai merasa kurang dihargai sehingga berdampak negatif pada motivasi kerja mereka. Penghargaan dan apresiasi dari pimpinan terhadap pegawai masih dirasakan kurang, hal ini ditunjukkan oleh minimnya bentuk apresiasi formal maupun informal terhadap pegawai yang telah menunjukkan kinerja baik atau kontribusi lebih dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi. Pegawai yang bekerja keras, menyelesaikan tugas tepat waktu, atau mengambil inisiatif, tidak selalu mendapatkan perhatian atau pengakuan yang layak dari pimpinan. (Sumber : *Hasil Observasi Peneliti, 2025*)
3. Komunikasi internal yang kurang efektif antara pimpinan dan pegawai mengakibatkan kurangnya informasi dan dukungan yang dibutuhkan untuk meningkatkan motivasi kerja. Masih ditemukan kendala dalam efektivitas komunikasi internal antara pimpinan dan pegawai. Beberapa pegawai mengaku kurang mendapat informasi yang jelas terkait pembagian tugas, tujuan organisasi, perubahan kebijakan, maupun evaluasi kinerja. Selain itu, saluran komunikasi yang ada cenderung bersifat satu arah dan formal,

sehingga tidak memberi ruang bagi pegawai untuk menyampaikan pendapat, saran, atau permasalahan yang mereka hadapi dalam bekerja.

(Sumber : Hasil Observasi Peneliti, 2025)

Berdasarkan latar belakang pada masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji dan meneliti **“Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan”**.

B. Fokus Penelitian

Fokus Penelitian di sini dimaksudkan untuk mempertegas ruang lingkup masalah yang akan dibahas, agar tidak menimbulkan terlalu luasnya penafsiran mengenai permasalahan dan pembahasan. Maka peneliti memfokuskan teori Henry Mintzberg dalam Robbins dkk. (2017:7) Peran yaitu:

1. Peran antarpesonal
2. Peran informasional
3. Peran pengambilan keputusan

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan.
- b. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan.

2. Manfaat penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, dalam hal ini disiplin ilmu Administrasi Publik khususnya yang berkaitan dengan kebijakan publik.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai masukan bagi Kantor Sekretariat Daerah Sipil Kabupaten Balangan dalam rangka Peran Pimpinan Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan.