

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi pemerintahan, kinerja pegawai menjadi faktor utama dalam menentukan efektivitas layanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan menerapkan manajemen kinerja yang efektif. Manajemen kinerja mencakup perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, dan evaluasi kinerja pegawai untuk memastikan bahwa tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Kantor kecamatan sebagai unit pemerintahan yang berada di tingkat menengah memiliki peran penting dalam menyelenggarakan pelayanan administratif dan sosial bagi masyarakat. Oleh karena itu, pegawai yang bekerja di kantor kecamatan dituntut untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan baik. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk lebih produktif, disiplin, dan berorientasi pada hasil yang optimal. Sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka dapat berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Ini didasari oleh realita bahwa banyak organisasi berfokus pada capaian target namun mengabaikan aspek-aspek yang berkaitan dengan kesejahteraan psikologis pegawai. Dengan tujuan yang jelas, organisasi dapat memfokuskan upaya dan sumber daya untuk mencapai hasil yang optimal, menciptakan sinergi antar bagian, dan meningkatkan efektivitas operasional secara keseluruhan. Dimana tujuan organisasi adalah untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan melalui pencapaian sasaran yang spesifik dan terukur. Ini mencakup peningkatan kinerja, kepuasan pegawai, serta kesejahteraan pegawai. Motivasi dan kepuasan kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kebijakan-kebijakan manajemen kinerja, seperti

sistem evaluasi dan penghargaan, komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta peluang untuk pengembangan karier. Di sisi lain, manajemen kinerja yang baik harus mampu memberi umpan balik yang konstruktif, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan, dan memberikan penghargaan atas pencapaian pegawai. Hal ini diharapkan dapat memperkuat motivasi pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada hasil serta pencapaian tujuan organisasi.

Dengan adanya perkembangan konsep manajemen kinerja yang modern, seperti pengelolaan berdasarkan kompetensi, serta evaluasi berkala, organisasi diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi pegawai. Menurut Armstrong (2023:44), evaluasi manajemen kinerja bertujuan untuk memastikan bahwa kinerja individu selaras dengan sasaran strategis organisasi, serta menyediakan kerangka kerja untuk mendukung pengembangan berkelanjutan dan pengambilan keputusan berbasis bukti. Meskipun banyak organisasi telah berusaha menerapkan sistem manajemen kinerja, evaluasi terhadap efektivitas sistem tersebut masih terbatas. Oleh karena itu, ini menjadi relevan untuk melihat sejauh mana manajemen kinerja yang diterapkan di sebuah organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai secara signifikan. Dalam menghadapi tantangan dinamis dalam birokrasi pemerintahan, manajemen kinerja pegawai menjadi fokus utama demi tercapainya pelayanan publik yang berkualitas.

Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe salah satu instansi pemerintah di Kabupaten Nias Selatan yang memiliki fungsi dan tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan optimal kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang efektif sangat dipengaruhi oleh tingkat motivasi pegawai. Hal ini sangat penting karena motivasi yang tinggi cenderung mendorong peningkatan kualitas kerja, produktivitas, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas administrasi maupun pelayanan masyarakat. Menurut Herzberg (2023:202) Motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh motivator seperti penghargaan, pengakuan, dan

tantangan kerja yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, serta gaji dan lingkungan kerja. Namun, dalam kenyataannya, masih banyak ditemukan masalah terkait motivasi kerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe. Faktor-faktornya seperti kesejahteraan pegawai, rendahnya motivasi kerja yang dapat menghambat efisiensi pelayanan dan berdampak pada kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan.

Penurunan motivasi pegawai dapat terlihat dari rendahnya semangat kerja dan kurangnya antusiasme dalam menjalankan tugas, akhirnya memengaruhi kinerja pelayanan publik di Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe, Kabupaten Nias Selatan. Penyebab utama dari kondisi ini masih terletak pada sistem manajemen kinerja yang belum berjalan efektif. Manajemen kinerja yang ada masih belum mampu memberikan dukungan dan dorongan yang cukup untuk memacu semangat dan motivasi pegawai dalam menjalankan tanggung jawab. Lebih jauh lagi, ketidaksesuaian dalam sistem penghargaan yang belum diterapkan, apabila pegawai tidak menerima apresiasi atau atas kinerja yang telah dicapai, pegawai cenderung merasa bahwa usaha dan kerja keras para pegawai tidak dihargai. Akibatnya, motivasi untuk meningkatkan kinerja pun menurun, Karena pegawai merasa tidak ada dorongan yang cukup untuk mendorong kinerja yang lebih baik. Kinerja pegawai yang tidak optimal akan memengaruhi pencapaian target organisasi, yang pada akhirnya bisa menghambat pencapaian visi dan misi instansi tersebut. Tanpa manajemen kinerja yang efektif, organisasi juga akan sulit untuk mengenali potensi pegawai, sehingga kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan produktivitas akan terlewatkan.

Masalah-masalah di atas menjadi penting untuk diselesaikan karena pegawai dapat berdampak signifikan terhadap keseluruhan performa organisasi. Ketika motivasi pegawai rendah, organisasi berpotensi mengalami penurunan produktivitas dan peningkatan biaya akibat ketidakefektifan manajemen pegawai. Menjaga motivasi

pegawai menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, meningkatkan performa, dan memastikan pencapaian tujuan organisasi.

Dari penjelasan di atas, berdasarkan pengamatan maka di temukan fenomena yang terjadi yaitu kurangnya motivasi pegawai dalam menjalankan tugas artinya masih disebabkan oleh manajemen kinerja yang belum efektif atau belum mampu memberikan dorongan untuk peningkatan motivasi kemudian motivasi pegawai menurun karena kurangnya arahan dan dukungan dari manajemen kinerja ketika pegawai tidak mendapatkan dorongan yang jelas. Pegawai merasa kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya, Rendahnya kepuasan kerja artinya manajemen kinerja di tempat kerja tersebut belum optimal, pegawai merasa tidak puas dengan lingkungan dan kondisi kerja artinya ini dapat mencakup faktor ketidakadilan dalam kebijakan, pengakuan atas pekerjaan, dan ketidakjelasan dalam peran kerja dan ketidaksesuaian penghargaan yang artinya manajemen kinerja yang kurang memperhatikan sistem penghargaan kurang memadai dapat membuat pegawai merasa usahanya tidak diapresiasi, sehingga motivasi kerja menjadi menurun. Hal ini ketika ketidaksesuaian ini membuat pegawai merasa kurang dihargai, yang berdampak pada penurunan semangat kerja.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik mengangkat judul “Evaluasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'Ahe Kabupaten Nias Selatan”.

1.2 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, fokus penelitian ini adalah Evaluasi Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe, Kabupaten Nias Selatan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian yang telah diuraikan di atas, maka pertanyaan penelitian atau rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana Evaluasi manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi Kerja pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan?
2. Apa saja faktor faktor dalam meningkatkan motifasi Kerja pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan?
3. Apa saja upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan manajemen kinerja dalam meningkatkan motifasi Kerja pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Evaluasi manajemen kinerja dalam meningkatkan motifasi kerja pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan.
2. Untuk mengetahui faktor faktor dalam meningkatkan motivasi kerja pada kantor kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan
3. Untuk mengetahui upaya yang dapat dilakukan untuk mengoptimalkan manajemen kinerja dalam meningkatkan motifasi kerja pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini berguna bagi peneliti sebagai sarana untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan terkait penerapan evaluasi manajemen kinerja dalam meningkatkan motivasi pegawai, serta memberikan pengalaman praktis dalam menganalisis permasalahan organisasi secara komprehensif, yang dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

b. Bagi Objek Penelitian

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan rekomendasi kepada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe terkait strategi dalam meningkatkan kinerja dan motivasi kerja. Dengan demikian, kantor Kecamatan dapat mengoptimalkan manajemen kinerjanya untuk mendukung pelayanan publik yang lebih baik.

c. Bagi Universitas Nias

Penelitian ini menjadi salah satu karya ilmiah yang menambah koleksi referensi di Universitas Nias. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi inspirasi dan acuan bagi mahasiswa lain dalam menyusun penelitian yang relevan

d. Bagi Peneliti Lanjutan

Penelitian ini dapat menjadi landasan dan rujukan bagi penelitian lanjutan yang ingin mengeksplorasi lebih jauh tentang hubungan antara manajemen kinerja dan motivasi Kerja. Peneliti lanjutan dapat memanfaatkan temuan ini untuk memperluas analisis dengan menggunakan metode, lokasi, atau variabel tambahan yang berbeda.