

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama dalam organisasi. Setiap organisasi dalam menjalankan berbagai aktifitasnya akan selalu mengandalkan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya organisasi menuntut pula kemampuan manusia dalam mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kemampuan manusia adalah karena adanya motivasi. Pada dasarnya setiap unit kerja bukan saja mengharapkan setiap anggota organisasi mampu melaksanakan aktifitas yang telah ditugaskan, namun lebih dari itu mereka dituntut memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi pada tingkatan tertentu. Dalam kaitan dengan hal tersebut kemampuan, kecakapan dan ketrampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap anggota organisasi guna meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi, maka sudah selayaknyalah perlu mendapat perhatian secara khusus untuk terus dapat memaksimalkan kontribusinya terhadap organisasi.

Pimpinan unit kerja atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerja sama dan saling memahami tugas dan fungsi dari setiap unit kerja dapat berjalan dengan

baik. Seberapa besar motivasi pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktifitas kerja dan kesejahteraan yang diperolehnya. Studi tentang motivasi merupakan usaha untuk mendapatkan jawaban atas segala perilaku manusia yang begitu kompleks dalam keterkaitannya dengan kerja pegawai.

Seorang pemimpin unit kerja harus memiliki visi kedepan yang dapat dipergunakan sebagai gambaran yang akan dicapai oleh instansi yang bersangkutan. Oleh karena itu salah satu fokus perhatian utama adalah pada upaya memotivasi setiap pegawai, dengan visi yang jelas maka dalam memberikan motivasi pegawai tinggal mengarahkan kemana kemampuan dan kemauan pegawai untuk berprestasi. Setiap pegawai sering memiliki motivasi sesuai dengan obsesinya, ada yang dalam melaksanakan pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya gaji yang diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karier. Sesuai dengan kenyataan tersebut maka pengendalian pimpinan sangat diperlukan, sehingga apapun yang terjadi diharapkan selalu akan berdampak positif terhadap tujuan unit kerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya, skill, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan. Secara tegas kinerja pegawai yang paling dominan disebabkan oleh kesiapan mental seseorang untuk memacu diri dan prestasi guna memperoleh segala yang diharapkan. Dengan demikian unsur-unsur kepuasan merupakan rangsangan untuk memacu tumbuhnya niat seseorang untuk berprestasi. Ada beberapa hal yang menyebabkan motivasi seseorang

menjadi tinggi, diantaranya adalah gaji (reward), prestasi, afiliasi, karier atau kekuasaan dan lain-lain.

Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan berprestasi sangat besar, dengan keterangan lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap prestasi kerja yang lebih baik dan sebaliknya. Hal tersebut didasarkan pada suatu dugaan, bahwa seorang pegawai tidak selalu bekerja dengan latar belakang untuk mendapat gaji, dimana oleh Maslow diidentifikasi menjadi 5 (lima) jenjang kebutuhan manusia, yaitu seseorang akan berusaha untuk memenuhi jenjang yang lebih tinggi apabila jenjang yang lebih rendah sudah terpenuhi. Tidak dipungkiri bahwa seorang pegawai pada awalnya tertarik pada besarnya gaji maupun bonus yang ditawarkan, namun hal ini tidak akan berlangsung terus-menerus, karena pada suatu saat perhatian utamanya bukan lagi bertumpu pada besarnya gaji, melainkan job content yang ditanganinya, dengan demikian masalah gaji dan upah bergeser menjadi kebutuhan sekunder. Pada sisi lain, ada anggapan bahwa gaji dan bonus hanyalah merupakan faktor hygienic yang daripadanya seseorang bersedia untuk bekerja namun bukan atas dasar kebutuhan untuk berprestasi. Motivasi untuk berprestasi sebenarnya merupakan fungsi dari faktor-faktor diluar gaji, yaitu faktor dari pekerjaan itu sendiri yang berguna untuk mengembangkan diri dari tanggung jawab yang diembannya dan pengakuan atas perolehan dalam hal karier di sepanjang masa kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik suatu pokok pikiran bahwa upaya-upaya yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin suatu instansi dalam

memotivasi pegawai harus dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen tersebut yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang pentingnya faktor motivasi terhadap kinerja, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dalam bentuk skripsi dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang pemikiran yang telah penulis uraikan diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Belum maksimalnya pencapaian realisasi program kerja sebagaimana yang telah ditetapkan.
2. Belum maksimalnya motivasi kerja para pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo.
3. Belum maksimalnya perhatian dan upaya dalam memotivasi pegawai untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

## **1.3. Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan “Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo?”

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk melakukan penelitian melalui pengukuran besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilaksanakan diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoretis dan praktis. Untuk kedua manfaat tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

#### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menguji apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo.

#### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi pimpinan Kantor Perwakilan BKKBN Provinsi Gorontalo untuk terus memberikan perhatian bagi para pegawai, sehingga dapat mencapai kinerja sebagaimana target yang telah ditetapkan.