

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset instansi/organisasi yang paling unik, paling rentan, paling murni dan sukar untuk di prediksi. Suatu organisasi dalam menjalankan aktifitasnya akan selalu berhadapan dengan manusia sebagai sumber daya yang dinamis dan memiliki kemampuan untuk terus berkembang, dimana dengan berkembangnya manusia sebagai tenaga kerja tersebut akan mempengaruhi stabilitas dan kontinuitas organisasi tersebut. Salah satu faktor untuk meningkatkan kerja adalah Motivasi Kerja.

Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam kehidupan.

Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang dominan dalam mencapai tujuan organisasi perlu mendapat perhatian secara khusus. 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.

Salah satu aspek memanfaatkan pegawai ialah pemberian motivasi (daya perangsang) kepada pegawai, dengan istilah populer sekarang pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Telah dibatasi bahwa memanfaatkan pegawai yang memberi manfaat kepada organisasi. Ini juga berarti bahwa setiap pegawai yang memberi kemungkinan bermanfaat ke dalam tempat kerjanya, diusahakan oleh pemimpin agar kemungkinan itu menjadi kenyataan. Usaha untuk merealisasi kemungkinan tersebut ialah dengan jalan memberikan motivasi. Motivasi ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya (Manulang, 2002).

Menurut Siagian (dalam Husain, 2011:32) mengemukakan bahwa motivasi adalah keseluruhan proses pemberian dorongan bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya organisasi dengan efisien dan ekonomis. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidakseimbangan. 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. Menurut Mangkunegara (2000:67) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikanya.

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.

Pada Umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Kinerja seseorang kadang-kadang tidak berhubungan dengan kompetensi yang dimiliki, karena terdapat faktor diri dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti, motivasi kerja Pegawai pada Kantor Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo masih kurang optimal yaitu kurangnya semangat dan dorongan dari pimpinan kepada pegawai bawahannya, Masih kurangnya motivasi dari dalam diri sebagai pegawai, sehingga lalai dalam bekerja. Masih adanya beberapa pegawai yang tidak disiplin waktu dan melaksanakan tugas, Masih banyak pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang

telah ditetapkan, sehingga motivasi kerja yang kurang optimal akan menurunkan kinerja Pegawai Pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo.

Berdasarkan uraian diatas, dapat ditarik suatu pokok pikiran bahwa upaya-upaya yang akan dilakukan oleh seorang Pimpinan dalam memotivasi pegawai harus dilakukan dengan mengetahui beberapa komponen yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaan.

Dengan demikian diperlukan pengetahuan dan pemahaman secara komprehensif terhadap faktor-faktor penentu yang dapat meningkatkan motivasi pegawai secara lebih dini. Melalui penelitian ini peneliti ingin mengkaji **”PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS TATA KOTA DAN PERTAMANAN KOTA GORONTALO”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka permasalahan-permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah : Kurangnya semangat dan dorongan dari pimpinan kepada pegawai bawahannya, Masih adanya beberapa pegawai yang tidak disiplin waktu dan melaksanakan tugas, Masih banyak pegawai tidak menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan, Masih kurangnya motivasi dari dalam diri sebagai pegawai, sehingga lalai dalam bekerja

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang telah disebutkan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam skripsi ini yaitu apakah terdapat Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh yaitu:

1.5.1 Manfaat teoritis

Sebagai bahan pembandingan untuk melihat bagaimana aplikasi terjadi dilapangan dan sebagai bahan untuk menambah khasanah pustaka dibidang SDM berdasarkan penerapan yang ada dalam kenyataan.

1.5.2 Manfaat Praktis

Sebagai informasi yang bermanfaat bagi instansi pemerintah, dalam hal ini Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo, untuk melakukan perbaikan terhadap kinerja pegawai dengan memberikan motivasi kerja secara terus menerus, dan dapat membantu memberikan masukan bagi pimpinan dalam upaya pengembangan kinerja pegawai di Dinas Tata Kota dan Pertamanan Kota Gorontalo.