

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap instansi pemerintahan ataupun swasta menginginkan kerja sama yang baik bagi karyawann ataupun pegawai, kualitas kerja pegawai akan meningkat jika ada motivasi. Motivasi menyangkut perilaku manusia, motivasi dapat diartikan sebagai usaha, upaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang tinggi. Motivasi merupakan suatu cara yang dilakukan pemimpin untuk lebih mengarahkan para pegawai agar mau bekerja lebih baik sehingga kualitas kerja para pegawai lebih meningkat. Banyak teori motivasi yang didasarkan dari azas kebutuhan yang menyebabkan seseorang berusaha untuk dapat memenuhinya.

Motivasi adalah proses psikologis yang dapat menjelaskan perilaku seseorang yang hakikatnya berorientasi pada satu tujuan. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Setiap pegawai memiliki suatu kotak penempatan yang menyatakan atau menjelaskan bahwa ia harus berusaha bekerja keras melakukan tugas-tugas dan bertanggung jawab sepenuhnya, sebagai imbalan pimpinan akan memberikan penghargaan tertentu yang biasanya terdiri atas gaji ataupun tunjangan sebagai balas jasa kepada pegawai yang bekerja keras dengan baik. Isi kontrak semacam ini biasanya jelas bagi kedua belah pihak. Oleh sebab itu motivasi kerja pegawai merupakan penunjang yang utama dalam pembangunan perusahaan.

Dalam suatu pekerjaan masalah motivasi sangat besar pengaruhnya terhadap hasil yang akan dicapai, ada pandangan yang menyatakan bahwa kebanyakan orang tidak menyukai pekerjaan, tetapi hal ini telah banyak mengalami perubahan pada masa sekarang dan diakui bahwa banyak buruh profesional, para ahli dan seniman-seniman yang telah mempunyai tingkat

keahlian yang tinggi ini secara sungguh-sungguh mencintai pekerjaannya. Sedang motivasi kerjanya antara lain dapat berupa kesejahteraan umum dan rasa suka akan pekerjaannya itu sendiri.

Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalam organisasi bisnis, aspek motivasi mutlak mendapat perhatian serius dari para manajer. karena empat pertimbangan utama yaitu : (1) filsafat hidup manusia berkisar prinsip yang dalam bahasa awam dicerminkan dalam oleh pepatah yang mengatakan ada ubi, ada talas, ada budi ada balas (2) karena dinamika, kebutuhan manusia sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologis (3) tidak ada titik jenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia dan (4) perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perubahan mengakibatkan adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi, juga tidak untuk seseorang pada waktu dan kondisi yang berbeda-beda.

Suatu kantor tanpa pegawai tidaklah ada dan tidak dapat dibayangkan bagaimana sederhana ataupun kompleksnya suatu bentuk kantor, pegawaiilah yang menjadi intinya, dalam suatu perkantoran misalnya pegawai adalah salah satu aspek yang sangat signifikan. Oleh sebab itu motivasi kerja pegawai sangatlah diperlukan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kegiatan yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu dengan cara tertentu sesuai dengan kebutuhan untuk mencapai organisasi atau perkantoran.

Bertolak dari penjelasan yang telah dikemukakan diatas maka peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan motivasi khususnya bagi para pegawai. Oleh karena itu penulis mengambil judul yang menyangkut *“Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor KPPN Gorontalo”*.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Penerapan motivasi kerja pegawai yang belum optimal
2. Kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan terhadap bawahan

1.3. Rumusan Masalah

Berangkat dari Identifikasi Masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah pada satu aspek, yaitu Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor KPPN Kota Gorontalo.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian bagi penulis dalam makalah ini adalah untuk mengetahui Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor KPPN Kota Gorontalo.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang Administrasi Perkantoran khususnya tentang motivasi kerja pegawai. Selesai itu penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan maupun sebagai bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran yang bersifat ilmiah dan dapat memberikan kontribusi yang baik berupa informasi serta menjadi bahan masukan bagi pimpinan khususnya dalam rangka peningkatan serta hasil kerja yang dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja.

1.6. Tempat Dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian adalah pada Kantor KPPN Kota Gorontalo. Waktu penelitian selama 2 bulan yaitu bulan maret sampai dengan bulan april.

1.7. Sumber Data

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. **Data Primer**, yaitu data yang diperoleh langsung dari para responden tempat penelitian dengan sumber datanya adalah kuesioner.
2. **Data Sekunder**, yaitu data yang sudah dipublikasikan oleh pihak lain, dan sumber datanya adalah berupa dokumen-dokumen dan laporan tertulis yang ada kaitannya dengan objek penelitian, dan lain-lain.

1.8. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan beberapa teknik pengambilan data sebagai berikut :

1. **Observasi** adalah melihat secara langsung serta mencari informasi yang ada kaitannya dengan penelitian.
2. **Wawancara** adalah dimaksudkan untuk memperoleh informasi secara langsung dalam bidang motivasi kerja pegawai melalui proses komunikasi dua arah.

1.9 Teknik Analisis Data

Adapun teknik yang dilakukan untuk menganalisa atau data hasil penelitian digunakan analisis deskriptif yaitu data-data diperoleh dari observasi, wawancara, dan

dokumentasi. Kemudian digabungkan dengan teori yang ada hubungan dengan masalah yang diteliti khususnya tentang *Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor KPPN Kota Gorontalo*