

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Perusahaan Negara/instansi pemerintah adalah suatu lembaga yang didirikan oleh Negara yang mengelola segala yang berhubungan dengan pekerjaan pemerintah dan dijalankan oleh perorangan atau secara bersama-sama dengan maksud untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu antara Perusahaan Negara/instansi pemerintah dengan pegawai harus dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Faktor-faktor yang penting yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi kerja pegawai sangat diharapkan oleh instansi pemerintah karena sangat menunjang kinerja. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau kegiatan dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi yang tinggi. Sedangkan hubungannya dengan kinerja adalah sejumlah aktivitas fisik dan mental yang dilakukan pegawai untuk mengerjakan pekerjaannya hingga optimal atau prestasi yang dicapai oleh pegawai pada kantor perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo. Motivasi kerja tersebut bisa berupa penghargaan terhadap prestasi kerja juga bisa

berupa punishment atau hukuman kepada pegawai karena melanggar peraturan atau prosedur. Dengan di berlakukannya punishment/hukuman dan award kepada pegawai yang berprestasi diharapkan dapat memotivasi kerja pegawai dilingkungan kantor perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo.

Pemberian award/ penghargaan terhadap pegawai ini diberikan berdasarkan kinerja yang dilakukan sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik, begitu juga bila diberlakukan hukuman harus dilakukan sesuai dengan tingkat perkembangannya. Hukuman juga harus bersifat lebih mendidik, bukan malah menimbulkan kebencian dan rasa dipermalukan.

Kedisiplinan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja para pegawai di sebuah lembaga baik lembaga pemerintah maupun swasta. Hal ini sangat ditekankan sebab antara pekerjaan dan pegawai memiliki keterikatan kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan pekerjaan yang maksimal. Sehingga apabila terjadi pelanggaran terhadap kinerja yang dilakukan oleh pegawai, maka akan terjadi pula ketidakstabilan kerja yang baik. Begitu juga pegawai yang memiliki kinerja yang baik, maka hal ini dapat menunjang karirnya selama ia bekerja dikantor. Sehingga baik hukuman atau hadiah kepada pegawai selama ia bekerja merupakan bagian dari memotivasi kinerja pegawai.

Jika seorang pegawai berprestasi dan prestasinya itu dihargai maka secara otomatis ia termotivasi untuk bekerja jika ia melanggar maka ia harus diberi sanksi/hukuman sesuai prosedur yang berlaku dengan tujuan agar ia termotivasi bekerja. Sehingga antara prestasi kerja seseorang dengan hukuman intinya adalah kedisiplinan. Karena seorang pegawai yang disiplin kerjanya besar maka ia dinilai telah berprestasi jika seorang tidak disiplin dalam bekerja maka ia harus diberi sanksi kerja. Karena disiplin merupakan salah satu yang memotivasi kinerja pegawai di kantor.

Menurut Singodimedjo (2002) “ Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya”. Karena disiplin merupakan bagian yang menghargai waktu, tenaga bahkan pikiran. Tanpa disiplin maka sebuah pekerjaan itu tidak akan terlaksana dengan baik, karena kalau tidak ada disiplin kerja maka hal ini akan berpeluang terhadap perbuatan pelanggaran aturan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, Nitisemito (2001) menyatakan bahwa “ disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis ”.

Menurut Siswanto (2006) “ Disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup

menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya ". Disiplin kerja dibutuhkan untuk menjaga agar prestasi kerja pegawai meningkat.

Untuk mencapai penyelenggaraan pelayanan yang maksimal, maka Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap membutuhkan tenaga kerja kesehatan yang maksimal yang tinggi dengan harapan dapat menghasilkan kepuasan pada semua orang yang mendapatkan pelayanan. Sehingga pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Sidrap dalam memberikan penghargaan kepada pegawainya yakni pemberian insentif. Sehingga diperlukan kondisi kerja, hubungan interpersonal dengan motivasi kerja pegawai.

Menurut Uno (2006:71) bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Lebih lanjut uno mengatakan bahwa besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan.

Kurangnya pemberian punishment atau hukuman kepada pegawai yang tidak disiplin, kurangnya pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi serta sarana dan prasarana yang kurang memadai dilingkungan kantor perwakilan badan kependidikan keluarga nasional provinsi Gorontalo juga salah satu faktor yang kurang memotivasi kinerja.

Hal inilah yang mendasari penulis dalam meneliti masalah ini, dengan demikian adalah pegawai yang terus berprestasi dalam bekerja dan diberi penghargaan oleh kantor sehingga termotivasi dalam bekerja di kantor, pemberian punishment atau hukuman kepada pegawai serta sarana dan prasarana yang memadai akan memotivasi kinerja pegawai dalam bekerja.

Sehingga kinerja yang baik akan tercapai sesuai dengan tujuan yang di harapkan jika ketiga faktor tersebut diatas dapat diterapkan di lingkungan kantor perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka peneliti mengidentifikasi masalah yaitu :

1. Kurangnya hukuman kepada pegawai karena melanggar peraturan
2. Kurangnya penghargaan/award kepada pegawai yang berprestasi sebagai motivasi kinerja di lingkungan kantor perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo
3. Sarana dan prasarana yang kurang memadai

### **1.3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, terutama realitas yang terjadi di kantor perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo ?

### **1.4. Tujuan Penelitian**

#### **Tujuan**

Peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor perwakilan Badan Kependudukan Keluarga Berencana Nasional Provinsi Gorontalo

### **1.5. Manfaat penelitian**

#### **a. Teoritis**

1. Sebagai sumber pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

2. Sebagai sarana informasi pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja

**a. Praktis**

1. Memberikan kontribusi terhadap kepala kantor BKKBN, tata usaha, para staf pegawai, tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
2. Memberikan manfaat dapat meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai