

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam lingkungan kerja para pegawai harus memiliki motivasi agar setiap tugas yang ada dapat dijalankan dengan baik. Agar para pegawai dapat bekerja dengan baik maka mereka perlu di beri motivasi dengan berbagai cara. Adanya motivasi yang baik maka akan memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja lebih baik pula. Untuk mewujudkan tujuan organisasi maka para pegawai harus memiliki semangat kerja sehingga dengan begitu maka para pegawai dapat bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya.

Tingkah laku manusia dilakukan secara sadar, artinya selalu didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Keberhasilan suatu pekerjaan sangat bergantung kepada kemauan para pegawai untuk bekerja lebih baik. Dengan demikian maka hasil pencapaian kinerja akan menjadi lebih baik. Menurut Arsyad (2003:66) mengemukakan motivasi kerja adalah manifestasi perilaku karyawan pada waktu sedang bekerja, serta sejauh terbuka peluang dan dukungan oleh organisasi guna berkesempatan untuk tampil lebih baik dalam bekerja. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan ,menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan

senantiasa mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena dalam bekerja pemimpin memberikan pekerjaan atau tugas kepada para bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan diintegrasikan dengan tujuan yang diinginkan.

Motivasi merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai alat untuk pencapaian tujuan atau sasaran yang ingin dicapai, selain itu motivasi mengandung dua tujuan utama dalam diri individu yaitu untuk memenuhi kebutuhan atau keinginan pribadi dan tujuan organisasi, dan Motivasi yang diberikan kepada seseorang hanya efektif mana kala di dalam diri seseorang itu memiliki kepercayaan atau keyakinan untuk maju dan berhasil dalam organisasi. Karena motivasi menurut Terry (dalam Hasibuan 2002:145), adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Dalam suatu organisasi untuk menentukan berhasil tidaknya suatu pekerjaan yang dilakukan adalah penilaian pelaksanaan kegiatan yang direncanakan sebelumnya. Aktivitas ini disebut dengan penilaian kinerja. Menurut Lijan (2012:1) Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Dengan kondisi yang demikian, Sebuah instansi tentu memerlukan kinerja yang optimal dari semua unsure pegawainya, dimulai dari pemimpin sampai kepada bawahannya. Kinerja pegawai tidak datang dengan sendirinya

melainkan harus adanya motivasi yang timbul dari dalam diri masing-masing pegawai. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan suatu organisasi. Karena menurut Sulistiyani (2003:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Bone Bolango merupakan lembaga repitalisasi penyuluhan pertanian, perikanan, dan kehutanan yang di canangkan oleh presiden RI tanggal 11 juni 2005, berdasarkan undang-undang RI Nomor 16 Tahun 2006 tentang system penyuluhan pertanian, perikanan dan kehutanan. Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Bone Bolango merupakan badan yang bertujuan untuk meningkatkan pelayanan penyuluhan secara terpadu kepada petani-nelayan dalam rangka menumbuh kembangkan sumber daya alam, melaksanakan kegiatan-kegiatan pelatihan, berupa sekolah lapang (demplot) bagi petani dalam rangka pengetahuan, keterampilan dan perubahan sikap, mendorong pelaksanaan kegiatan usaha tani secara terpadu antara pertanian dan pternakan, dan perikanan dalam satu kawasan serta meningkatkan sumber daya manusia aparat dan petani.

Berdasarkan pengamatan awal pada Kantor Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Bone Bolango masih ditemukan kurangnya motivasi terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dilihat dari Laporan kinerja pegawai pada Kantor Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Bone Bolango tahun 2012 yaitu rendahnya kinerja pegawai dilihat dari hasil yang dicapai, kurangnya fasilitas yang digunakan untuk bekerja dalam lingkungan kerja serta masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dan efektif.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Bone Bolango. Dilihat dari laporan kinerja penyuluh oleh Pimpinan Instansi bagi perbaikan perencanaan kedepan, permasalahan yang terjadi, upaya tindak lanjut serta saran perbaikan bagi perencanaan dan pelaksanaan program/kegiatan pada tahun-tahun selanjutnya.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah penelitian sebagai berikut :

1. Rendahnya kinerja pegawai dilihat dari hasil yang dicapai seperti pengukuran proses sistematis dan berkeseimbangan untuk melalui keberhasilan dan kegagalan sesuai sasaran dan tujuan yang telah disepakati rencana anggaran antara target kinerja dan realisasai kinerja.

2. Kurangnya fasilitas yang digunakan untuk bekerja di dalam lingkungan kerja khususnya dilapangan.yakni sebagian penyuluh membutuhkan kendaraan bermotor
3. Masih adanya pegawai yang tidak melaksanakan pekerjaan dengan baik dan efektif dengan tidak tercapainya sembilan indikator penyuluh.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut : Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Bone Bolango?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pelaksana Penyuluhan Pertanian Perikanan dan Kehutanan (BP4K) Kabupaten Bone Bolango.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

- a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam hal Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.
- b. Penelitian ini dapat di jadikan referensi dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi instansi terkait agar lebih dapat memperhatikan bagaimana motivasi didalam lingkungan kerja.
- b. Dapat memperluas ilmu pengetahuan penulis terhadap mata kuliah yang di berikan khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat memberikan manfaat dan pengalaman yang berharga.