

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Mewujudkan aparatur pemerintah berkualitas dalam organisasi pemerintah itu sangat penting, karena peranannya sangat besar dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan. Pegawai negeri merupakan tulang punggung pemerintah dalam usaha memberikan pelayanan kepada masyarakat. Karena itu makin berkembang dan diterimanya peranan pemerintah dalam upaya mencapai tujuannya. Mencapai kinerja yang maksimum, organisasi harus menjamin orang yang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal.

Tercapainya tujuan organisasi yang digerakan dan dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif dan sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan individu pegawai memiliki kemauan bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Kinerja sebagai suatu efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Masalah kinerja tertentu tidak terlepas dari proses, hasil dan daya guna, dalam hal ini kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil

kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja didefinisikan sebagai suatu pencapaian hasil atau tingkat pencapaian pada tingkat organisasi, dan kinerja disebut sebagai *performance* yang memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Mangkunegara, 2011:67).

Maksimal dan tidaknya hasil kinerja tergantung dari kinerja seorang pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi dimana motivasi merupakan kondisi yang diinginkan, menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Seorang pemimpin instansi harus memiliki visi kedepan yang dapat dipergunakan sebagai gambaran yang akan dicapai oleh instansi yang bersangkutan. Visi sangat diperlukan guna 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 upah yang diterima, ada pula yang berorientasi pada kesempatan dalam memperoleh karier, sesuai dengan kenyataan tersebut maka pengendalian pimpinan sangat diperlukan, oleh karena itu pimpinan organisasi harus berusaha keras mempengaruhi motivasi seluruh individu organisasi agar mereka memiliki motivasi berprestasi tinggi. (Mangkunegara, 2010: 18).

Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah pekerjaan yang mudah, karena kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor yang diantaranya skill, lingkungan kerja dan motivasi pimpinan. Dengan demikian pemberian motivasi tidak dapat dipisahkan dengan kebutuhan manusia. Motivasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu untuk optimalnya penyelenggaraan tugas, demikian pula untuk mewujudkan kualitas kinerja, baik pada organisasi pemerintah maupun swasta, sedapat mungkin mengoptimalkan motivasi kerja secara bersama dan kontinu. Dengan demikian sasaran akhir dalam tercapainya motivasi dalam instansi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai yang selanjutnya memberikan manfaat – manfaat positif bagi instansi tersebut.

Sesuai dengan fakta yang ditemui dilapangan, motivasi kerja pegawai pada kantor camat baliyohuto kabupaten gorontalo masih kurang optimal sehingga menyebabkan kinerja pegawai rendah yaitu banyak terlihat beberapa pegawai justru banyak menganggur dari pada menyelesaikan pekerjaannya, kemudian masih adanya beberapa pegawai yang terlambat

datang ke tempat kerja atau meninggalkan kantor sebelum waktunya, dan pada saat jam kerja berlangsung, masih terdapat beberapa pegawai yang tidak bekerja sama yaitu melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pokok. Hal ini berdampak pada kualitas kinerja pegawai dan tanggung jawab pegawai itu sendiri. Sehingga motivasi kerja kurang optimal akan menurunkan kinerja pada kantor Camat Boliyohuto Kabupaten Gorontalo.

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Boliyohuto Kabupaten Gorontalo”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

1. Masih terlihat beberapa pegawai justru banyak menganggur dari pada menyelesaikan pekerjaannya.
2. Masih adanya pegawai yang terlambat dan meniggalkan kantor sebelum waktunya.
3. Pada saat jam kerja berlangsung masih terdapat beberpa pegawai yang tidak bekerja sama, melakukan kegiatan yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan pokok.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Dari identifikasi masalah di atas maka penulis merumuskan masalah yaitu: seberapa besar Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun maksud dan tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Boliyohuto Kabupaten Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat teoritis

- a. Sebagai proses pembelajaran bagi peneliti, dan untuk mendapatkan pengalaman dan pengetahuan dalam melakukan penelitian.
- b. Melatih diri dalam menerapkan pengetahuan yang sudah diperoleh, bertujuan sebagai proses pembelajaran bagi mahasiswa

##### 2. Manfaat praktis

- a. Dapat membantu pimpinan untuk memotivasi pegawai dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai
- b. Sebagai bahan pertimbangan bagi pimpinan organisasi/perusahaan agar bisa mengambil kesimpulan dan kebijakan untuk melakukan suatu pekerjaan dalam rangka peningkatan kinerja pegawai.