

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman yang semakin moderen terutama pada era globalisasi seperti sekarang ini menuntut adanya sumber daya manusia yang berkualitas tinggi. Peningkatan sumber daya manusia merupakan prasyarat mutlak untuk mencapai tujuan pembangunan yang berperan menentukan keberhasilan instansi dalam persaingan adalah penilaian kinerja pegawai.

Penilaian kinerja pegawai dikatakan sangat penting untuk mengetahui seberapa tepat pegawai telah menjalankan fungsinya terhadap pencapaian kinerja secara keseluruhan. Menurut Prawirosentoso (Sinambela, 2012:5) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Mangkunegara (Abdillah, 2011:31) kinerja merupakan hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melakukan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja adalah motivasi kerja, motivasi kerja pegawai sangat diharapkan oleh instansi pemerintah sehingga dapat menunjang kinerja. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja (Martono,2007). Peningkatan motivasi kerja bertujuan agar setiap pegawai mampu bekerja dengan baik sesuai dengan jenis pekerjaan yang di bebaskan kepadanya yang tentunya akan

meningkatkan kualitas pelayanan sehingga mendorong peningkatan pelayanan terhadap masyarakat.

Menurut Rivai (2008:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang mungkin memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Robbins (2007:166) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang individu

Kerja adalah sejumlah aktifitas fisik dan mental untuk mengerjakan suatu pekerjaan (Hasibuan 2008:94. motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Amirullah dkk, 2007 :146).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna dapat mencapai tujuan

Motivasi kerja karyawan/pegawai adalah kondisi yang membuat karyawan/pegawai mempunyai kemauan, kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi kerja karyawan/pegawai akan mensuplai energy untuk bekerja mengarahkan

aktifitas selama bekerja dan menyebabkan seseorang karyawan/pegawai mengetahui adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan peneliti pada objek penelitian dapat dikemukakan bahwa kurangnya pemahaman pegawai dalam hal meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat, masih ditemukan pegawai yang tidak disiplin pada saat datang dan pulang tidak tepat waktu padahal sesuai aturan jam masuk kantor pukul 08.00-17.00, kurangnya tanggung jawab pegawai. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti bermaksud akan mengadakan penelitian yang berjudul ***“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Tilingkabila Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo”***.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah di antaranya yaitu : kurang pemahaman pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan, masih ditemukan pegawai yang tidak disiplin pada saat datang dan pulang tidak tepat waktu, kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan, kurangnya perhatian pimpinan terhadap pegawai yang ada di Kantor Camat Tilingkabila Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan permasalahan yang di temukan pada lokasi penelitian, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Di Kantor Camat Tilongkabila Kabupaten Bone Bolango Provinsi Gorontalo.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis
  - a. Menambahkan wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai masalah yang diteliti.
  - b. Sebagai latihan dalam mempraktekan teori yang diterima di bangku kuliah.
2. Manfaat Praktis
  - a. Bagi pegawai dapat menumbuhkan motivasi kerja yang positif
  - b. Bagi instansi pemerintah dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia baik.