

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Pembangunan nasional tidak terlepas dari pembangunan manusia seutuhnya. Sumber daya manusia menjadi prioritas dalam pembangunan nasional. Sumber daya manusia memegang peran yang sangat penting, sumber daya manusia dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Motivasi merupakan proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para pegawai sehingga mereka mau bekerja demi tercapainya tujuan instansi secara efektif dan efisien. Pemberian motif kerja ini terdapat dalam teori kebutuhan hierarki Maslow yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan untuk aktualisasi diri (Siagian, 2004: 146).

Siagian (2004: 146) Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang ikut menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Motivasi berhubungan dengan faktor-faktor psikologis sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Rangsangan bagi manusia adalah berusaha memenuhi kebutuhannya baik yang bersifat material maupun non material. Pemenuhan kebutuhan yang bersifat material merupakan motivasi kerja yang berasal dari luar individu pegawai namun besar pengaruhnya kepada kondisi kepuasan psikologis ataupun kinerja seorang pegawai.

Dengan terpenuhinya semua kebutuhan atau keinginan dan harapan maka pegawai akan mendapatkan kepuasan, dan pegawai yang tingkat kepuasannya tinggi maka secara otomatis kinerja pegawai akan meningkat. Ada beberapa hal yang menghubungkan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai, terutama reward. Dalam hal ini bila pegawai menerima penghargaan yang mereka anggap pantas mendapatkannya. Pegawai tersebut dapat menghasilkan kinerja yang lebih besar.

Pegawai dalam suatu instansi dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun pemberian motivasi kerja

dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi pegawai karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder.

Pegawai akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada suatu instansi. Kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Murti dan Srimulyani (2013: 13) Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberikan distribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Oleh karena itu tugas Pimpinan adalah mengatur jalannya instansi. Pimpinan berkewajiban membangkitkan semangat pegawai untuk bekerja lebih baik, membangun dan memelihara kekeluargaan, kekompakan dan persatuan antara para pegawai, Semua ini merupakan tugas pimpinan, tugas-tugas pimpinan adalah bagian dari kinerja pegawai yang menjadi kewajibannya sebagai pemimpin.

Pimpinan yang ditugaskan untuk memimpin dan membawahi para pegawainya sangat dituntut kepegawaiannya dalam mengelola dan mengorganisir suatu instansi yang dijalankan sehingga apa yang menjadi tujuan instansi itu dapat dicapai secara optimal. Karena itulah pimpinan berkewajiban untuk memeberikan bimbingan dan pembinaan terhadap staf-stafnya khususnya pegawai dalam rangka meningkatkan kualitas instansi.

Dengan adanya motivasi kerja maka dapat dilihat dari hubungannya dengan kinerja pegawai. Dimana pegawai akan melakukan tindakan atas dasar keinginan untuk berprestasi dan memperoleh jabatan lebih tinggi di suatu instansi.

Kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota gorontalo dalam suatu pekerjaan tergantung kepada bagaimana pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat Kota Gorontalo. Apabila Motivasi Kerja diterapkan tidak baik maka kinerja pegawai juga kurang baik, namun sebaliknya jika diterapkan dengan baik maka kinerja pegawai juga menjadi lebih baik. Badan Kepegawaian

Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo harusnya menjadi perhatian agar lebih mengetahui peranan dari motivasi kerja yang berlaku akan dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Sesuai pengamatan tanggal 30 Oktober 2014 di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo, usaha untuk meningkatkan motivasi kerja yang berdasarkan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo cukup rendah, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu Kurangnya disiplin dari para pegawai, Banyak pegawai yang sering datang terlambat dan kembali sebelum waktunya pulang, kurangnya motivasi kerja dari pimpinan sehingga para pegawai malas untuk bekerja, Fasilitas instansi belum memadai sehingga kinerja para pegawai masih kurang baik. Dengan demikian motivasi kerja yang dimiliki pegawai tersebut merupakan salah satu penyebab kinerja pegawai yang rendah. Kita ketahui bersama gaji yang diterima pegawai masih kurang untuk menutupi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Seorang pegawai harus mencapai penghasilan tambahan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Maka dari itu pegawai dalam meningkatkan kinerja perlu didukung oleh motivasi yang tinggi baik dari dalam diri maupun dari luar diri pegawai.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Dan Diklat Kota Gorontalo”

## **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu :

1. Bagaimana Motivasi Kerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo ?
2. Bagaimana Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo ?
3. Apakah terdapat Hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui :

1. Motivasi Kerja di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo .
2. Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo.

3. Hubungan yang positif antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo.

**D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian diharapkan :

1. Bagi Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo : Hasil penelitian ini sebagai acuan dengan menambah kajian bagi instansi terkait khususnya di instansi dalam meningkatkan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.
2. Bagi Pimpinan di Badan Kepegawaian Daerah dan Diklat (BKD) Kota Gorontalo : Sebagai acuan untuk menambah pengetahuan dan wawasan dalam merekomendasikan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.
3. Bagi Pegawai : memberikan pengetahuan tentang ruang lingkup Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai.
4. Bagi peneliti lain : sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang ingin mengkaji permasalahan ini lebih jauh.