

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perilaku individu tidak berdiri sendiri, selalu ada hal yang mendorongnya dan tertuju pada suatu tujuan yang ingin dicapainya. Tujuan dan faktor pendorong ini mungkin disadari oleh individu, tetapi mungkin juga tidak, sesuatu yang konkret maupun abstrak. Apa yang ingin dicapai atau tujuan individu mungkin sama, tetapi bagaimana mencapai dan mengapa individu ingin mencapainya mungkin berbeda. Cara atau kegiatan yang dilakukan individu mungkin sama, tetapi tujuan dan faktor-faktor pendorongnya mungkin berbeda.

Kekuatan yang menjadi pendorong kegiatan individu disebut motivasi, yang menunjukkan suatu kondisi dalam diri individu yang mendorong atau menggerakkan individu tersebut melakukan kegiatan mencapai sesuatu tujuan. Uno (2014:8) menyatakan motivasi merupakan dorongan dan kekuatan dalam diri seseorang untuk melakukan tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Pernyataan tersebut dapat diartikan bahwa yang dimaksud tujuan adalah sesuatu yang berada di luar diri manusia, sehingga kegiatan manusia lebih terarah, karena seseorang akan berusaha lebih semangat dan giat dalam berbuat sesuatu.

Konsep motivasi yang berhubungan dengan tingkah laku seseorang dapat diklasifikasi sebagai berikut: 1) seseorang senang terhadap sesuatu, apabila ia dapat mempertahankan rasa senangnya, maka akan termotivasi untuk melakukan kegiatan itu, dan 2) apabila seseorang merasa yakin mampu menghadapi tantangan maka biasanya orang tersebut melakukan kegiatan tersebut. Selanjutnya Atkinson (dalam Uno, 2014:8) menjelaskan bahwa kecenderungan sukses ditentukan oleh motivasi, peluang serta intensif, begitu pula sebaliknya dengan kecenderungan untuk gagal, motivasi dipengaruhi oleh keadaan emosi seseorang.

Sukmadinata (2007:62) menyatakan motivasi memiliki dua fungsi, yaitu: a) mengarahkan atau *directional function*; b) mengaktifkan dan meningkatkan kegiatan atau

activating and energizing function. Dalam mengarahkan kegiatan, motivasi berperan mendekatkan atau menjauhkan individu dari sasaran yang akan dicapai. Apabila sesuatu sasaran atau tujuan merupakan sesuatu yang diinginkan oleh individu, maka motivasi berperan mendekatkan (*approach motivation*), dan bila sasaran atau tujuan tidak diinginkan oleh individu, maka motivasi berperan menjauhi sasaran (*audidance motivation*).

Karena motivasi berkenaan dengan kondisi yang cukup kompleks, maka mungkin pula terjadi bahwa motivasi tersebut sekaligus berperan mendekatkan dan menjauhkan sasaran (*approach audidance motivation*). Setiap individu hendaknya memiliki motivasi dalam dirinya, agar dapat menyesuaikan diri dengan segala bentuk kehidupan. Motivasi dapat mempengaruhi keberhasilan seseorang, hal ini disebabkan motivasi merupakan dorongan kepada individu untuk berbuat, bersikap maupun bertingkah laku dalam proses kehidupannya.

Individu sebagai pegawai ataupun aparatur pemerintah hendaknya memiliki motivasi kerja. Dengan motivasi kerja, sebagai abdi negara dapat mengimplementasikan motivasi kerja melalui kinerja yang berdayaguna dan berhasilguna, sadar akan tanggungjawabnya untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.

Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh pegawai, sebagai bentuk tanggung jawab terutama dalam memahami tugas yang dibebankan kepadanya. Melalui motivasi kerja pula, seseorang dapat mengembangkan karirnya. Hal ini sejalan dengan pengertian karir yang dikemukakan oleh Moekijat (2007:7) bahwa karir merupakan kemajuan dalam kehidupan, perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan, jabatan dan sebagainya, misalnya karir itu dicapainya dengan bekerja keras dan berdisiplin.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan, motivasi merupakan suatu dorongan yang timbul oleh adanya rangsangan dari dalam maupun dari luar, sehingga seseorang berkeinginan untuk mengadakan perubahan tingkah laku/aktivitas tertentu lebih baik dari

keadaan sebelumnya. Dengan sasaran sebagai berikut: a) mendorong manusia untuk melakukan suatu aktivitas yang didasarkan atas pemenuhan kebutuhan. Dalam hal ini, motivasi merupakan motor penggerak dari setiap kebutuhan yang akan dipenuhi; b) menentukan arah tujuan yang hendak dicapai, dan c) menentukan perbuatan yang harus dilakukan.

Selanjutnya motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini yakni mengacu pada pendapat Fathoni (2009:131) bahwa peran motivasi kerja dalam menggerakkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah membuat manusia untuk bertindak dan berperilaku dalam cara-cara menggerakkan arah tertentu kepada tenaga kerja sampai pada tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi kerja dalam sebuah organisasi, merupakan pedoman seorang manajer/pimpinan untuk merangsang pihak lain, untuk bekerja dalam rangka upaya memuaskan keinginan-keinginan pribadi mereka sendiri. Motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam suatu organisasi. Suatu organisasi akan tetap bertahan dan berkembang serta menyesuaikan diri dengan lingkungan, manakala didukung oleh ketangguhan manusianya.

Peran pegawai pada Cabang Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kecamatan, yakni memberikan pelayanan kepada tenaga pendidik, yakni guru, pengawas, kepala sekolah dalam hal administrasi, pembiayaan, pelaksanaan diklat, lokakarya kurikulum, monitoring kegiatan pembelajaran, kenaikan pangkat/golongan maupun jabatan.

Motivasi kerja pegawai khususnya di Cabang Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Randangan Kabupaten Pohuwato, dari 11 orang pegawai belum menunjukkan motivasi kerja yang diharapkan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan masih terdapat pegawai negeri yang datang terlambat, pulang sebelum waktunya, tugas yang diberikan oleh pimpinan kurang ditanggapi dengan serius, bekerja ketika diawasi oleh pimpinan, pelayanan kepada *stakeholder* belum maksimal. Hal ini menjadi bahan pemikiran

penulis sebagai salah seorang pegawai pada instansi tersebut, terutama memberikan solusi pemecahan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan hal-hal yang telah dikemukakan, maka diadakan penelitian dengan judul: “Faktor-faktor Mempengaruhi Motivasi Kerja pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Randangan Kabupaten Pohuwato”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Kurangnya disiplin pegawai dalam pemanfaatan waktu kerja.
- b. Tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan belum sesuai dengan yang diharapkan.
- c. Pelayanan kepada stekholder belum maksimal.

1.3 Rumusan Masalah

Masalah dalam penelitian ini adalah faktor-faktor apakah yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Randangan Kabupaten Pohuwato?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai di Cabang Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Randangan Kabupaten Pohuwato.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

- a. Memperkaya kajian tentang motivasi kerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
- b. Memberikan kontribusi pemikiran kepada instansi yang berwenang dalam hal ini cabang dinas pendidikan kebudayaan pemuda dan olahraga kecamatan randangan kabupaten pohuwato dalam kaitan dengan faktor-faktor mempengaruhi motivasi kerja pegawai.