

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya, selain itu SDM adalah partner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. 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 diberi motivasi dengan berbagai cara.

Di masa sekarang ini, seiring dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat, dan semakin tingginya tingkat persaingan antar perusahaan yang ketat, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk mampu bersaing dan mengatur strategi yang efektif dalam persaingan global. hal ini disebabkan oleh pengaruh yang kuat dari sumber daya manusia terhadap efektivitas dan evisiensi organisasi karyawan sebagai sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan organisasi.

Menurut Samsudin (2006:281) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakkan yang alami

untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja, Oleh karena itu, agar terciptanya suatu motivasi kerja yang baik bagi para pegawai tentunya perlu adanya suatu kinerja yang dapat menunjang kreativitas yang tinggi serta dapat memberikan kinerja yang memuaskan, dengan begitu para pegawai yang ada di dinas tersebut dapat bekerja dengan baik tanpa ada suatu masalah yang timbul.

Menurut Mangkunegara (2009:67) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui SDM sebagai sumber keunggulan kompetitif, sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi harus memiliki daya pembeda mana karyawan yang berprestasi sehingga pantas menerima insentif dan mana yang tidak berprestasi. Mana karyawan yang potensial dikembangkan, dan mana yang tidak. Walaupun efek dari penilaian tidak selalu bersifat hitam dan putih seperti itu, namun suatu aktivitas penilaian haruslah menjadi bagian dari kegiatan strategis organisasi.

Menurut Alwi (2001 : 178) manajemen kinerja adalah sentral bagi perusahaan yang membangun keunggulan bersaing melalui peran SDM dan menjalankan strategi bisnis yang berorientasi pada *customer needs*. bagi perusahaan seperti ini, tidak ada pilihan kecuali menerapkan sistem manajemen kinerja yang mampu mendorong semua karyawan untuk memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Prawirosentono (1999:21) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mathis dan Jakson (2006:378) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor diantaranya kuantitas pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam waktu satu hari kerja, kualitas dalam ketaatan prosedur dan disiplin, keandalan dalam melakukan tugasnya di isyaratkan dengan supervisi minimum, kehadiran masuk kerja setiap hari dan sesuai jam kerja, dan kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

Berdasarkan observasi awal di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Gorontalo. Kondisi kerja yang ada pada saat ini cenderung masih kurangnya motivasi kerja yang dilakukan oleh pegawai, fenomena yang sering berulang kali terjadi antara pegawai masih kurang tepat waktu masuk kerja, saat penyelesaian tugas tidak sesuai dengan target capaian, bahkan pegawai cenderung kurang maksimal bekerja efektif, sehingga hal ini menjadi pemicu pandangan bekerja. Berikut adalah daftar rekapitulasi absensi perbulan:

**TABEL 1.1**  
**Daftar rekapitulasi Absensi Perbulan Tahun 2015**

No.	Daftar Rekapitulasi Absensi	Januari	Februari	Maret	April
1.	Ketidakhadiran	60%	55%	50%	43%
2.	Tidak memenuhi tugas	60%	50%	45%	45%
3.	Tidak tepat waktu	58%	55%	50%	43%

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa daftar rekapitulasi absensi dari bulan kebulan hanya semakin menurun. Dari menurunnya absensi tersebut dapat menyebabkan pengaruh yang negatif terhadap setiap pekerjaan yang akan diberikan kepada setiap pegawai yang ada pada dinas sosial, sehingga pada saat penyelesaian tugas tidak sesuai dengan target yang sudah ditentukan dan waktu.

Data awal menunjukkan tingkat kehadiran pegawai setiap hari presentase keterlambatan pegawai dalam sehari ada 1 dan 2 orang pegawai, yang sering

tidak tepat waktu. Kondisi lainnya kurang control pimpinan menjadi hal yang berpengaruh pada budaya kerja tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengadakan penelitian dengan mengangkat judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL DAN TENAGA KERJA KOTA GORONTALO ”**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pegawai cenderung tidak tepat waktu masuk kerja.
2. Penyelesaian tugas sering tidak sesuai target waktu yang ditetapkan.
3. Semangat atau instuksi individu pegawai masih cenderung rendah.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi di atas maka penulis dapat merumuskan masalah yang terjadi yaitu sebagai berikut : Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Gorontalo

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang dapat dicapai dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:  
Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Gorontalo

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat beberapa manfaat yang dapat diperoleh yaitu:

### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

Sebagai sumbangan penting dan memperluas wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola manajemen sumber daya manusia sehingga dapat disajikan sebagai rujukan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang.

### **1.5.2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan tolak ukur motivasi pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja dalam penyelenggaraan kinerja pegawai yang berada pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Gorontalo.