

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Penilaian terhadap prestasi kerja tersebut memberi jalan bagi atasan untuk mengetahui masalah-masalah yang timbul pada pegawainya. Hasil penilaian kinerja tersebut membantu atasan untuk mengetahui bahwa motivasi-motivasi yang digunakan agar kinerja pegawai dapat meningkatkan dan bekerja dengan tekun untuk kemajuan organisasi yang bersangkutan.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, pengentahuan, dorongan, daya dan karya seorang karyawan merupakan investasi yang sangat berharga didalam organisasi yang menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui akan keberadaan sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam visi misi dan tujuan organisasi.

Motivasi menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang intinya berkisar sekitar materi dan non materi. Yang penting harus di ingat adalah bahwa motivasi pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan, karakteristik, dan kondisi ekonominya. Orang yang semakin terdidik dan semakin idenpenden secara ekonomi, maka sumber motivasinya pun berbeda.

Perlu diarahkan dalam suatu sistem perbaikan kinerja yang dapat menunjang kebutuhan publik yang semakin meningkat. Caranya dapat dilakukan dengan memberlakukan evaluasi kinerja dalam pelaksanaan tugas setiap hari. Dengan demikian dapat diketahui sampai dimana kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya setidaknya dalam kinerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu kualitas, kuantitas, dan ketetapan waktu. Diperlukan dorongan yang kuat untuk memenuhi indikator kinerja tersebut agar mencapai hasil yang baik. Dorongan-dorongan disini merupakan motivasikerja yang harus dimiliki oleh setiap pegawai. Secara individu motivasi kerja dapat dilihat pada usaha peningkatan kebutuhan hidup mereka dan bagi organisasi. Motivasi kerja

dilakukan untuk melihat pengaruhnya terhadap sikap dan tingkah laku dalam bekerja.

Pengelolaan sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dari fungsi manajemen. Jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik, maka efektivitas akan merosot lebih cepat dari sumber daya lainnya. Oleh karena itu pada era globalisasi dewasa ini aktifitas sumber daya manusia secara efektif akan semakin meningkat pada semua jenis sektor pembangunan.

Seiring dengan perkembangan zaman, perusahaan-perusahaan pun terus membenahi diri mempersiapkan segala konsekuensi menghadapi area globalisasi ini, salah satunya dengan memberi motivasi kerja pada pegawai. Karena motivasi kerja dapat mempengaruhi kualitas output dari perusahaan itu sendiri.

Bila pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi, jelas akan meningkatkan kehidupan organisasi. Loyalitas dan semangat kerja dapat dilihat dari mereka merasa senang dan termotivasi dengan pekerjaannya. Demikian diperlukan satu motivasi bagi pegawai yaitu berupa pemenuhan kebutuhan fisik dan non fisik sehingga hasil pekerjaan yang dapat meningkat.

Motivasi disini sangat diperlukan pada karyawan dalam sebuah perusahaan adalah sebagai motor penggerak dari seluruh aktivitas dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan begitu, perusahaan tidak boleh

hanya memfokuskan perhatiannya pada tujuan saja, melainkan juga kepada hal-hal sepele seperti karyawan. Disamping tujuan perusahaan juga harus mampu memperhatikan kesejahteraan karyawan.

Motivasi merupakan proses yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi adalah kekuatan psikologi/jiwa yang menentukan arah perilaku seseorang di dalam organisasi, tingkat usaha seseorang, dan tingkat ketentuan seseorang dalam menghadapi hambatan.

Mencapai kinerja yang maksimum, organisasi harus menjamin orang tepat serta kondisi yang memungkinkan mereka bekerja optimal. Tercapainya tujuan organisasi yang digerakan dan dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dan upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pegawai merupakan unsur penting dalam tercapainya visi dan misi kantor camat, untuk mencapai tujuan utama kinerjanya memerlukan tenaga kerja yang terdidik, terampil, disiplin, tekun, mau berkerja keras dan setia kepada cita-cita perjuangan bangsa. Pemerintah harus menyediakan media yang tepat untuk pegawainya mengembangkan diri dan kreatifitasnya untuk dapat aktif terlibat dalam proses pembangunan.

Tapi kenyataannya hal ini tidak sesuai harapan karena pada saat peneliti melakukan observasi awal terdapat fenomena-fenomena yang dilakukan oleh pegawai seperti, kurangnya prestasi kerja contohnya tidak

mnyelesaikan pekerjaan tepat waktu, kurangnya keahlian contohnya pegawai kurang terampil dalam mengoperasikan komputer, sikap dan perilaku pegawai yang kurang memahami tugasnya sebagai aparatur pemerintah contohnya masih ada pegawai yang kurang memberikan pelayanan terhadap masyarakat, dan terakhir adalah belum terlihatnya peran pemimpin dalam manajerial team . Hal ini harus diperhatikan oleh pimpinan instansi agar fenomena tersebut dapat dicegah sedini mungkin sehingga kualitas sumber daya manusia dapat ditingkatkan. Dari uraian diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Batudaa Pantai Kabupaten Gorontalo”*.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kurangnya prestasi kerja sehingga menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu.
2. Pegawai tidak bisa memanfaatkan fasilitas kantor dengan baik karena kurangnya keahlian yang dimiliki.
3. Sikap dan perilaku pegawai yang kurang disiplin sebagai aparatur pemerintah.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas peneliti merumuskan masalah yakni apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batudaa Pantai Kabupaten Gorontalo?

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan sehingga dapat meningkatkan dan memotivasi kinerja pegawai itu sendiri.

2. Manfaat praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan sumber daya manusia yang menyangkut kinerja pegawai agar kinerja yang ada dikantor itu sendiri.
- b. Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman yang mengenai sumber daya manusia secara detil khususnya yang menyangkut motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.