

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena mereka mempunyai bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dan dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebaliknya Sumber Daya Manusia juga mempunyai berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan para karyawan untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan atau bekerja.

Dorongan untuk mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki itu disebut motivasi, menurut wiludjeng (2007 : 154),” motivasi merupakan proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi”. Motivasi memiliki peranan penting, karena dengan motivasi diharapkan individu pegawai memiliki kemauan bekerja keras serta mencapai prestasi kerja yang tinggi. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada

umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya.

Badan perencanaan pembangunan daerah merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas pokok pada perencanaan pembangunan dikabupaten Bolaang Mongondow Utara dan menjadi salah satu instansi penting yang dapat mewujudkan pembangunan dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat. Sebagai salah satu instansi publik vital, maka rutinitas kerja yang ada sangat banyak dan cenderung menghabiskan seluruh waktu dan pikiran pegawai.

Maksimal dan tidaknya hasil kinerja badan perencanaan pembangunan daerah dalam melaksanakan tugasnya tergantung dari kinerja seorang pegawai. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi dimana motivasi merupakan kondisi yang diinginkan, menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, Rivai (2003: 459)

Seorang pimpinan harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Pengarahan dan pemberian motivasi dari pimpinan sangatlah penting karena dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dengan adanya pemberian motivasi yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Jika tingkat motivasi tinggi maka secara

otomatis akan tinggi pula kinerja pegawai , sehingga tujuan instansi pemerintahan akan dapat tercapai. Hal ini menunjukkan pengaruh pada tingkat kinerja pegawai yang sesuai dengan pemberian motivasi sehingga secara kontinyu semakin meningkatnya kinerja pegawai. Dengan demikian sasaran akhir dalam tercapainya motivasi dalam instansi adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai yang selanjutnya memberikan manfaat - manfaat positif bagi instansi pemerintahan tersebut.

Sesuai dengan fakta yang ditemui dilapangan, motivasi kerja pegawai pada kantor badan perencanaan pembangunan daerah Kabupaten Bolaang Mongondow utara masih kurang optimal yaitu masih kurangnya arahan-arahan pimpinan kepada para pegawai dan pimpinan kurang dekat dengan pegawai sehingga masih kurangnya dorongan dan semangat dari pimpinan kepada bawahannya, banyak pegawai yang datang ke kantor terlambat, serta banyaknya pegawai yang absen masuk kantor sehingga masih banyak pegawai yang tidak disiplin dalam melaksanakan tugasnya, masih banyak pegawai yang tidak melakukan pekerjaannya secara optimal karena kurangnya pegawai diikutkan diklat atau pelatihan-pelatihan, pegawai yang santai dalam bekerja sering keluar kantor sehingga masih banyak pekerjaan yang tertunda, masih rendahnya kesadaran pegawai tentang pentingnya suatu pekerjaan dan waktu sehingga masih kurangnya motivasi dari dalam diri sebagai pegawai sehingga lalai dalam bekerja . Hal ini berdampak pada kualitas kinerja pegawai dan tanggung jawab pegawai itu sendiri. Sehingga motivasi kerja

yang kurang optimal akan menurunkan kinerja pada kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Sedangkan Badan Perencanaan Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dihadapkan dalam upaya memotivasi sumber daya yang ada guna mengefektifkan kinerja dan target kerja yang telah dilaksanakan

Berdasarkan dari latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengambil judul tentang “Pengaruh Motivasi langsung dan motivasi tidak langsung terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BAPPEDA Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka peneliti mengidentifikasi permasalahan penelitian sebagai berikut .:

1. Masih banyak pegawai yang tidak menyelesaikan pekerjaannya sesuai rencana sehingga kurang optimal
2. Kurangnya motivasi dari dalam diri sebagai pegawai sehingga lalai dalam bekerja.
3. Masih adanya beberapa pegawai yang tidak disiplin dan tepat waktu dalam melaksanakan tugas
4. kurangnya semangat dan dorongan dari pimpinan kepada pegawai dibawahnya.

### **1.3 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang diidentifikasi masalah yang telah diuraikan diatas maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut

- a. apakah terdapat pengaruh motivasi (X) berupa motivasi langsung ( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor BAPPEDA kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
- b. apakah terdapat pengaruh motivasi (X) berupa motivasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara parsial terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor BAPPEDA kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
- c. apakah terdapat pengaruh motivasi (X) berupa motivasi langsung ( $X_1$ ) dan motivasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor BAPPEDA kabupaten Bolaang Mongondow Utara

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. untuk mengetahui pengaruh motivasi (X) berupa motivasi langsung( $X_1$ ) secara parsial terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor BAPPEDA kabupaten Bolaang Mongondow Utara.
- b. untuk mengetahui pengaruh motivasi (X) berupa motivasi tidak langsung( $X_2$ )secara parsial terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor BAPPEDA kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

- c. untuk mengetahui pengaruh motivasi (X) berupa motivasi langsung ( $X_1$ ) dan motivasi tidak langsung ( $X_2$ ) secara simultan terhadap kinerja (Y) pegawai pada kantor BAPPEDA kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan masalah Motivasi pegawai dalam hal meningkatkan kinerja pegawai.

- b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan kiranya dapat menjadi masukan atau rekomendasi bagi pimpinan BAPPEDA Bolaang Mongondow Utara menyangkut masalah motivasi kerja dihubungkan dengan kinerja pegawai.