**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang Masalah**

Manajemen Kepegawaian dan sumber daya manusia sangat penting bagi sebuah perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan para pegawai sehingga keberadaannya dapat berfungsi secara produktif dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia secara professional dapat mewujudkan keseimbangan antara kebutuhan para pegawai dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Dengan demikian perkembangan sebuah perusahaan sangat dipengaruhi dengan terjadinya keseimbangan, sehingga perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara wajar.

Sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar memberikan pemikiran positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan prestasi kerja yang tinggi. Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang pegawai memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya **(Siagian, 2003).** Adapun indikator- indikator dari *Mc. Clelland’s Acchievement Motivation Theory* yang dapat disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan, dan insentif.

Mengingat pentingnya motivasi, maka wujud perhatian pihak menajemen mengenai masalah motivasi pegawai dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberikan pada pegawai di perusahaan melalui serangkaian usaha tertentu sesuai dengan kebijakan perusahaan, sehingga motivasi pegawai dalam bekerja akan tetap terjaga. Untuk memotivasi pegawai, pimpinan perusahaan harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para pegawai, satu hal yang harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang di sadari maupun kebutuhan yang tidak di sadari.

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat di perhatikan oleh manajemen adalah aset sumber daya manusia dari perusahaan tersebut. Tanpa adanya faktor manusia sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan ada, dengan demikian pada intinya tantangan- tantangan maupun peluang- peluang dalam pembentukan dan pengelolaan suatu organisasi sering bersumber dari masalah- masalah yang berkaitan dengan masalah sumber daya manusia.

Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman serta kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2002). Prestasi kerja seorang pegawai adalah hal yang sangat penting artinya bagi suksesnya sebuah instansi, organisasi, manajemen, karena manusia sebagai salah satu faktor produksi yang merupakan basis atau penggerak atas faktor- faktor yang lain harus dapat dirangkum menjadi satu kesatuan didalam melaksanakan proses produksi pada instansi, organisasi dengan cara yang paling efektif dan efisien sehingga dapat menghasilkan profit.

Kemampuan meningkatkan prestasi kerja tergantung pada keahlian pimpinan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya termasuk di dalamnya manusia. Dalam upaya mendorong pengembangan serta kemajuan organisasi perlu mengambil langkah sebagai usaha peningkatan efisiensi tersebut dilakukan melalui prestasi kerja secara berkala. Selanjutnya Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2002). Maka dari itu faktor yang mendukung tercapainya prestasi kerja karyawan adalah adanya motivasi kerja atau dorongan dari pimpinan perusahaan tersebut. Dan hal ini merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan untuk bisa memberikan motivasi kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan petunjuk yang diberikan sehingga akan menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang mendorong timbulnya kegiatan kerja dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado merupakan kantor yang bergerak dalam bidang pajak dan retribusi sehingga dinas pendapatan daerah mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah kota dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi. Adapun salah satu tujuan dari kantor DPD kota manado ingin meningkatkan kesadaran masyarakat untuk memenuhi kewajibannya sebagai wajib pajak kepada daerah, namun dalam penelitian penulis mendapatkan permasalahan dimana pegawai masih didapati kurang mempunyai motivasi karena ada beberapa pegawai yang kurang efesien dalam menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan sehingga prestasi kerja pegawai yang diingin perusahaan belum sepenuhnya terpenuhi dengan baik.

Berdasarkan permasalahan yang diatas maka penulis tertarik mengambil suatu penelitian dengan judul tentang : **“Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.”**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang penulis dapati dalam penelitian ini, maka penulis ingin mengidentifikasi permasalahan- permasalahan yang timbul dalam proses motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai antara lain :

1. Pegawai masih sangat kurang memiliki motivasi karena kurangnya dorongan dari pimpinan.

2. Pegawai sering menundah- menundah pekerjaan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

**1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penilitian ini adalah : “Bagaimana pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja pada kantor dinas pendapatan daerah kota manado.”

**1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk Mengetahui Motivasi pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

2. Untuk Mengetahui Peningkatan Prestasi Kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

2. Untuk Mengetahui Seberapa besar pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

**1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Penulis ingin menerapkan ilmu pengetahuan dan teori yang didapatkan dalam proses belajar di bangku kuliah sehingga dapat dipraktikkan dalam dunia pekerjaan yang realistis.

2. Bagi Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado

Penelitian ini kiranya bisa menjadi suatu masukan dalam perbaikan peningkatan prestasi kerja pegawai yang kurang memiliki dorongan atau motivasi dalam pencapaian yang diharapkan, sehingga pegawai bisa dapat mengembangkan prestasinya.

3. Bagi Akademis

Penulis ingin memberikan informasi- informasi mengenai penelitian ini dalam sumbangan pemikiran dan pengetahuan penulis.