

# **BABI**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Era globalisasi saat ini menimbulkan kompetisi di berbagai bidang baik ekonomi, politik, budaya, sosial, dan lain sebagainya. Kondisi seperti ini menuntut masyarakat untuk menyadari dan mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar mampu menghadapi tantangan tersebut. Hal ini berlaku juga bagi suatu instansi. Persaingan yang semakin tajam mengharuskan instansi memiliki keunggulan kompetitif untuk dapat bertahan. Keunggulan kompetitif ini dapat dibentuk melalui berbagai cara seperti penggunaan teknologi modern dan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Adapun sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting, dan untuk mendapatkan dan mempertahankannya memerlukan dukungan dana yang tidak sedikit. Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama bagi organisasi. Segala sesuatu yang ada pada organisasi adalah hasil kerja manusia sehingga mutu sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi menentukan nasib organisasi itu sendiri. Dengan kata lain keunggulan organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kunci keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi dua kontribusi pada organisasi, yang meliputi pemangku kepentingan eksternal (*stakeholders*) dan kepentingan internal (pegawai) yang dimiliki oleh organisasi (Mangkuprawira,

2009:212). Kinerja dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14). Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Seperti yang diungkapkan oleh Veithzal Rivai (2005:309), bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan faktor yang harus diperhatikan oleh organisasi untuk mencapai kesuksesannya. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Untuk meningkatkan kemampuan pegawai dibutuhkan dorongan-dorongan yakni motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan atau kondisi yang mampu membangkitkan dan memelihara perilaku pegawai. Menurut pendapat Luthans (dalam skripsinya Ida, 2016:58-59), motivasi yang ada dalam diri individu berasal dari dua indikator yaitu faktor intern dan ekstern. Faktor internal muncul karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri individu, kemudian mempengaruhi pikiran dan mengarahkan perilakunya. Sedangkan faktor ekstern adalah faktor yang mempengaruhi pikiran seseorang yang akan mengarahkan perilakunya yang berasal dari luar diri orang itu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin baik motivasi pegawai, maka semakin termotivasi juga pegawai dalam

melaksanakan kinerja yang baik.

Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Manado yang merupakan instansi yang menjadi wakil Direktorat Jendral Perbendaharaan di daerah yang mengemban fungsi menerima, menyalurkan dan mengamankan anggaran pendapatan dan belanja negara di wilayah kerjanya dalam hal ini wilayah kerja Manado. Motivasi kerja merupakan hal penting sehingga KPPN Manado dapat melayani lebih baik lagi. Selama melaksanakan magang, terdapat beberapa masalah yang mempengaruhi perilaku pegawai antara lain masih kurangnya motivasi kerja pada pegawai, hal ini dapat dilihat dari masih ada pegawai datang tidak sesuai jam kantor yang seharusnya pada pukul 07:30 pagi tetapi dari hasil observasi selama magang ada beberapa pegawai datang tidak sesuai ketentuan tersebut seperti datang pada pukul 08.00 bahkan ada yang datang sudah sekitar pukul 11.00. Adapun pegawai keluar kantor tanpa ijin pimpinan, pegawai keluar dengan alasan ingin sarapan padahal saat itu merupakan waktunya bekerja serta ada yang pulang sebelum waktu pulang kantor yakni penulis mengamati ada pegawai yang keluar pada waktu istirahat namun tidak kembali lagi ke kantor melainkan pulang ke rumah. Selain itu masih terdapat pegawai yang kurang teliti dalam menyelesaikan pekerjaan contohnya kesalahan mencetak SPPT dalam hal ini nomor SPPT tidak sesuai dengan nomor SPM dan menyortir berkas, serta ada pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya sehingga mengakibatkan terhambatnya proses kerja pegawai lain. Dari masalah tersebut, dapat diketahui bahwa pegawai-pegawai tersebut kurang motivasi kerja, sehingga kinerja tidak berjalan dengan baik. Sebab jika motivasi kerja pegawai baik maka

motivasi itu akan mendorong tumbuhnya semangat kerja yang maksimal sehingga menghasilkan pencapaian kerja yang maksimal.

Berdasarkan dari latar belakang di atas maka, penulis mengangkat satu judul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Manado”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas penulis mengidentifikasi masalah yang terjadi adalah masih terdapat pegawai yang belum termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan

## **1.3 Rumusan Masalah**

Dari uraian sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi kerja pada KPPN Manado ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai?

## **1.4 Tujuan dan Manfaat**

### **1.4.1 Tujuan**

1. Untuk mengetahui motivasi kerja dan kinerja pegawai di KPPN Manado
2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Manado

### **1.4.2 Manfaat**

1. Bagi Penulis

Dapat menambah wawasan penulis tentang motivasi kerja dalam dunia kerja yang sesungguhnya, serta menambah wawasan dalam proses menyusun skripsi

2. Bagi Jurusan

Sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengambil judul