

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pemerintahan merupakan sebuah organisasi yang bertugas sebagai pelaksana dalam kegiatan yang berkaitan dengan pelayanan publik serta memiliki kebijakan dalam membuat, menjalankan, menerapkan, dan mengevaluasi undang-undang dan hukum pada suatu daerah atau wilayah tertentu. Dan pegawai negeri sipil adalah salah satu elemen yang memegang tanggung jawab dalam organisasi pemerintahan, baik itu dalam perencanaan, pelaksanaan dan penggerak serta sekaligus bertindak sebagai pengawas dalam pembangunan bangsa. Pegawai negeri sipil tersebar diberbagai departemen, lembaga tinggi, instansi pemerintahan dari pusat sampai pelosok tanah air dan menjadi tulang punggung pembangunan nasional. Dengan adanya tuntutan ekonomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan. Tujuan reformasi birokrasi agar mewujudkan tata kelola pemerintahan yang profesional, amanah, dan tepat arah serta membangun kepercayaan publik melalui peningkatan pelayanan publik. Maka untuk mencapai pemerintahan yang baik diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas maka setiap organisasi pemerintahan dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia. Falsafah

manajemen sumber daya manusia dan program sumber daya manusia harus dimasukkan sebagai sasaran rencana strategis dari organisasi dan tujuan organisasi. Sumber daya manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing.

Menurut Hasibuan (2011) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sumber Daya Manusia kini makin berperan besar bagi kesuksesan suatu organisasi atau instansi pemerintah. Banyak organisasi atau instansi pemerintah menyadari bahwa unsur manusia dalam suatu organisasi atau instansi pemerintah dapat memberikan keunggulan bersaing. Mereka membuat strategi dan inovasi dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi atau instansi pemerintah. Karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai subjek pelaksana dari strategi organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia maka dapat memberikan hasil yang berkualitas merupakan harapan organisasi atau instansi pemerintah, bagi organisasi atau instansi pemerintah yang memiliki pegawai akan dapat mencapai kinerja yang optimal sesuai yang diinginkan organisasi, baik oleh pegawai individu maupun kelompok dalam organisasi atau instansi pemerintah sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Menurut Hasibuan (2016) manajemen sumber daya manusia yaitu Ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien . serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Fungsinya yaitu perencanaan,

pengorganisaian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasain, pemeliharaan, kedisiplinan, pemberhentian.

Menurut Uno (2012) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan. Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi dan hasil dapat menguntungkan kedua belah pihak baik bagi organisasi maupu pegawai. Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi organisasi dan akan mempengaruhi terciptanya keberhasilan organisasi. Melihat arti dari motivasi, maka orang tanpa motivasi tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi atau hasil yang bagus.

Pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci ini kurangnya motivasi atau dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan maksimal .seperti terlihat dari seringnya pegawai meminta bantuan ke rekan kerjanya tentang pekerjaan yang dilakukan,ini disebabkan karena kualifikasi pendidikan nya tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.hal ini menunjukkan masih rendahnya indikator tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan dan kemandirian dalam bertindak.

Kadarisman (2012) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai diantaranya tingkat pendidikan, kelelahan dan kebosanan, limgkungan kerja. Fredick Hezberg, Wirawan dkk 2013: mengemukakan factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

1. Factor motivasi: factor yang ada dalam pekerjaan, factor inilah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja dan kemauan untuk bekerja lebih keras. Factor ini akan mendorong lebih banyak upaya.
2. Factor penyehat: factor ini disebut penyehat karena berfungsi mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja, factor penyehat adalah factor yang jumlahnya mencakup factor motivator, Jika jumlah faktor pemelihara tidak mencukupi akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Jadi faktor pemelihara tidak menciptakan kepuasan kerja akan tetapi dapat mencegah terjadinya ketidakpuasan kerja.

Menurut Robbins (2012) Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapakan karyawannya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya.

Dari pengamatan langsung yang saya lakukan di dinas perkebunan dan peternakan kabupaten kerinci mengenai ketidak puasan pegawai dalam bekerja karena tidak ada kerja sama dari rekan kerja yang bagus terlihat dari pegawai yang melakukan pekerjaan seorang diri yang tidak dibantu oleh rekan kerjanya yang lain. Hal ini menunjukkan indikator kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan bermasalah.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang cukup penting dalam Menciptakan motivasi kerja yang baik, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang juga berpengaruh langsung kepada motivasi dari pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan berdampak pada motivasi kerja pegawai yang bersangkutan dan juga tujuan dari organisasi tersebut.

Menurut Budi W. Soejipto (2008) Menyatakan “Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja pegawai”.

Berdasarkan pengamatan sementara saya masih kurang kondusifnya tempat kerja di Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci berakibat pada lingkungan kerja karena hubungan antar pegawai nya yang bersaing dalam mendapatkan posisi tertentu pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci. Hal ini menunjukkan bahwa indikator hubungan yang harmonis bermasalah.

Menurut Lestari Dalam Wirawan (2016), “Tingkat Pendidikan adalah merupakan suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah lakunya, baik untuk masa yang akan datang dimana melalui organisasi tertentu atau tidak terorganisasi”.

Dalam hal tingkat pendidikan ini juga ada saya temui permasalahan pada dinas perkebunan dan peternakan Kabupaten Kerinci yaitu ada juga pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya ditempatkan ditempat yang salah sehingga terjadi lah penurunan motivasi untuk melakukan pekerjaan karena. di tempatkan pada bidang yang bukan spesialisnya atau tingkat pendidikannya masih rendah, rata-rata tamatan sma dan D3. Hal ini menunjukkan bahwa indikator pendidikan formal bermasalah.

**Tabel 1.1**  
**Data Pendidikan**

---

NO	NAMA	JENIS KELAMIN	JABATAN
		L/K	/UNIT
1	SAFRUDIN	L	PENGADMINISTRASIAN UMUM
2	FIRST DERDIAN	L	PENGELOLA PEMANFAATAN barang milik daerah
3	APRIS	L	Pramu kebersihan
4	MIERA SUSANTY	P	Pengadministrasi perencanaan dan program
5	SYAFRIZAL.Z, A.Md	L	Pengelola pengendali organisme pemganggu tanaman
6	BUDI SETIAWAN	L	Pengadministrasian umum
7	DRH. WIRA JAYA	L	Kepala bidang peternakan dan kesehatan hewan
8	WIDODO UTOMO, S.Kom	L	Pengelola kesehatan ternak, besar, kecil dan unggas

Dilihat dari hasil penelitian terdahulu yang berasal dari jurnal-jurnal penelitian terdahulu pada jurnal yang berjudul “pengaruh kepuasan kerja dukungan organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja ” yang diteliti oleh Denno Haryanto, Sukisno S. Riadi, Dan Robiansyah. dan dari hasil penelitian nya ini menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Dan juga pada jurnal yang lain yang telah diteliti yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Motivasi Pegawai Pada Rsud Majene” yang di teliti oleh Agus Salim Narwis dan M Ramli Sahur dari hasil penelitian nya ini menyimpulkan bahwa :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi pegawai pada Rumah Sakit.
2. Tingkat Pendidikan berpengaruh terhadap Motivasi pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene Majemen.

Berdasarkan dari penelitian diatas dan juga fenomena-fenomena yang terjadi maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul :

**“ PENGARUH KEPUASAN KERJA ,LINGKUNGAN KERJA, DAN TINGKAT PENDIDIKAN TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PERKEBUNAN DAN PERTERNAKAN KABUPATEN KERINCI “**

### **1.2 Rumusan Masalah**

- 1 Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap motivasi Kerja pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
- 2 Apakah terdapat pengaruh lingkungan Kerja secara parsial terhadap motivasi Kerja pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
- 3 Apakah terdapat pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap motivasi Kerja pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?
- 4 Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan secara silmultan terhadap motivasi Kerja pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci dan berapa besar pengaruhnya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci dan besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci dan besar pengaruhnya
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan secara parsial terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci dan besar pengaruhnya.

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan secara simulatan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perkebunan dan Peternakan Kabupaten Kerinci dan besar pengaruhnya.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Apabila tujuan penelitian ini terapan diharapkan akan memberikan manfaat bagi :

##### **a. Manfaat Praktis**

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan atau sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam pelaksanaan pengaruh kepuasan kerja ,lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan terhadap motivasi.
2. Dapat digunakan sebagai bahan kajian bagi perkembangan teori ilmu pengetahuan di bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja ,lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan terhadap motivasi.
3. Untuk menabuh referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang dan juga bagi pihak yang berkepentingan.

##### **b. Manfaat Akademik**

1. Dengan penilitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wawasan berfikir dan menambah pembendaharaan pengetahuan di bidang manajemen, khususnya mengenai konsep dan teori teori penegaruh pengaruh kepuasan kerja ,lingkungan kerja, dan tingkat pendidikan terhadap motivasi dinas perkebunan dan peternakan kabupaten kerinci.
2. Hasil penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi masukan bagi pemimpin dinas perkebunan dan peternakan kabupaten kerinci dalam rangka mengambil tindakan dan kebijakan-kebijakan yang tepat dalam hal pengaruh kepuasan kerja ,lingkungan

kerja, dan tingkat pendidikan yang maksimal sehingga mampu mewujudkan motivasi kerja yang lebih meningkat yang berdampak pada kinerja yang baik dan tujuan yang diinginkan oleh dinas perkebunan dan peternakan kabupaten kerinci.

