

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Motivasi kerja merupakan penggerak dan pendorong dalam diri seseorang untuk berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya. Motivasi dapat dianggap sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi penurunan kinerja Pegawai, karena seperti yang terlihat pada Kantor Camat Bikomi Utara bahwa motivasi dari instansi sangat kurang terhadap pegawai, seperti tidak adanya penghargaan bagi pegawai yang memiliki kinerja yang baik, pemimpin juga taat mengawasi proses kerja pegawai yang menyebabkan pegawai tetap termotivasi bekerja efektif dan tidak tepat waktu yang secara langsung akan berpengaruh pada kinerja pegawai tersebut.

Faktor lain yang berperan dalam peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja. Karyawan juga membutuhkan lingkungan kerja yang dapat memberikan kekuatan psikologis, seperti memiliki hubungan yang harmonis. Jadi dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan hal yang berhubungan langsung maupun tidak langsung dengan karyawan dan berdampak pada karyawan. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis, dan fisik dalam instansi yang berpengaruh dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama.

lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (sedarmayanti,2014).

Menurut (sedarmayanti,2014) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik adalah terhadap karyawan,maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian dilakukan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan sesama rekan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan ataupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang dan pengendalian diri (Nitisemito,2013). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut (kasmir,2016) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Jadi kinerja pegawai dalam instansi tertentu tidak terlepas dari kepribadian,kemampuan serta dorongan internal dan instansi itu sendiri dan untuk mencapai tujuan. Dari teori diatas maka dapat diketahui motivasi dan lingkungan kerja mempunyai hubungan yang erat dengankinerja pegawai,

karena motivasi dan lingkungan kerja merupakan suatu dorongan dan inspirasi dengan maksud agar pegawai dapat lebih giat dan bersemangat guna mendapat hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Selain itu, penilaian kinerja pegawai digunakan untuk menilai hasil yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dengan demikian, pengembangan dan peningkatan kinerja para pegawai membutuhkan partisipasi semua pegawai dalam membantu pemerintah sebagai agen perubahan tidak hanya sekedar kemampuannya saja, karena kemampuan tanpa didukung dengan kemampuan, tidak menghasilkan peningkatan apapun. Kemauan pegawai untuk berpartisipasi dalam organisasi dapat memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja pegawai.

Keberadaan organisasi pemerintah, seperti halnya Kecamatan Bikomi Utara Kabupaten Timor Tengah Utara, Indonesia memiliki peran penting bagi terwujudnya optimalisasi untuk organisasi sehingga mencapai tujuan dan sasaran yang diinginkan organisasi. Kecamatan Bikomi Utara merupakan salah satu Kecamatan di Kabupaten Timor Tengah Utara. Kecamatan Bikomi Utara memiliki 9 (sembilan) desa terdiri dari: Desa Baas, Banain A, Banain B, Banain C, Faenake, Haumeni, Napan, Sainoni, Tes. Dalam penyelenggaraan pemerintah daerah, kepala daerah dibantu oleh perangkat daerah. Perangkat kabupaten/kota terdiri atas sekretariat daerah, sekretariat DPRD, dinas daerah, lembaga teknis daerah, kecamatan dan desa.

Selain dari pada itu, untuk meningkatkan pelayanan kinerja pegawai dan melaksanakan fungsi-fungsi pemerintah diperkotaan, perlu meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Untuk kelancaran pelaksanaan tersebut maka dibuatlah

suatu desa dan ditugaskan oleh seorang kepala desa agar dapat membentuk lembaga kemasyarakatan seperti Rukun Tetangga/Rukun Keluarga (RT/RW), PKK, dan lembaga pemberdayaan masyarakat. Lainnya untuk mewujudkan tercapainya tujuan penyelenggaraan pemerintah kelurahan dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana dan ketentuan yang berlaku maka pemerintah, pemerintah provinsi, pemerintah kabupaten/kota dan camat melakukan pengawasan.

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan penulis, fenomena pada Kecamatan Bikomi Utara menunjukkan bahwa sebagian pegawai pada kantor ini belum sepenuhnya sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi secara umum. Berdasarkan dengan tugas, fungsi, dan kewenangan yang demikian kompleks tersebut, maka kantor Kecamatan Bikomi Utara sangat membutuhkan sumber daya manusia yang membutuhkan kinerja tinggi dalam bekerja. Kinerja pegawai sangat mungkin tercapai apabila lingkungan kerja pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan situasi dan kondusif. Selain itu, para Kecamatan Bikomi Utara juga terus berupaya meningkatkan motivasi kerja sehingga memiliki keinginan dan kesediaan berprestasi, dengan beberapa perlakuan seperti mendapatkan pengakuan dari pemimpin dan rekan sekerja, berjalan uraian tugas dan keinginan, kesempatan, dan kejelasan kebijakan yang berhubungan dengan usaha pengembangan diri pegawai.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas peneliti kemudian melakukan wawancara dengan beberapa pegawai Kantor Camat Bikomi Utara. Hasil wawancara adalah sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Program Kerja**  
**Kecamatan Bikomi Utara 2023**

No	Program kerja	Jenis kegiatan	Tujuan	Target	Realisasi	Ket
1.	Pendidikan dan keterampilan	a. Pelatihan kader BKB (10 Kegiatan)	Meningkatkan pengetahuan Kader BKB	100%	95%	Dapat terlaksana
		b. Pendataan dan pembentukan kelompok (7 Kegiatan)	Meningkatkan pendidikan dan keterampilan keluarga serta pengetahuan keaksaraan fungsional	100%	93%	Dapat terlaksana
		c. Kursus keterampilan wisata (9 Kegiatan)	Meningkatkan keterampilan terutama untuk mendukung ketahanan keluarga	100%	98%	Dapat terlaksana
		d. Pelatih pengelola TBM (7 Kegiatan)	Meningkatkan minat baca bagi masyarakat	100%	75%	Dapat terlaksana
		e. Pelatih administrasi UP2K PKK (8 Kegiatan)	Meningkatkan pengetahuan kader desa tentang UP2K	100%	87%	Dapat terlaksana
2.	Pengembangan kehidupan berkoperasi	a. Monitoring UP2K PKK (6 Kegiatan)	Meningkatkan produk UP2K PKK untuk meningkatkan pendapatan usaha	100%	67%	Dapat terlaksana
		b. Pemberi bantuan stimulan (9 Kegiatan)	Menampilkan produk UP2K PKK	100%	96%	Dapat terlaksana
		c. Mengikuti pameran (10 Kegiatan)	Menampilkan hasil produk UP2K PKK	100%	93%	Dapat terlaksana

Berdasarkan data di atas, hasil awal bahwa kinerja pegawai pada kecamatan Bikomi Utara belum mencapai target yang di jalankan atau belum maksimal dan hasil yang di berikan kepada masyarakat kecamatan Bikomi Utara tidak sesuai

dengan harapan. Berdasarkan pengamatan yang saya lakukan di kecamatan Bikomi Utara ternyata masih cukup banyak hal yang kurang sesuai dengan harapan atau target, yaitu masih rendahnya Monitoring UP2K PKK yang bertujuan untuk meningkatkan pendapatan usaha. Hal tersebut dibuktikan dengan program kerja yang diterapkan belum mencapai target 100%, banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor, melaksanakan tugas tidak sesuai dengan teknis yang di inginkan, masih ada pegawai, yang terlihat tidak berinteraksi dengan pegawai lain, tidak dapat mempresentasikan hasil kerja yang diperoleh dan sebagian mengobrol dengan teman kerja pada saat jam kerja dikantor.

**Data Sarana dan Prasarana pada kantor Camat Bikomi Utara**

Jenis Barang	Jumlah	Kondisi	
		Baik	Rusak
Laptop	3	2	1
Printer	3	2	1
Meja	13	10	3
Kursi	17	15	2
Lemari arsip	4	3	1
Sound System	1	1	-

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah sarana atau fasilitas yang ada di Kantor Camat Bikomi Utara masih kurang dan masih banyak yang dalam kondisi rusak, sehingga pelayanan yang ada kurang memuaskan bagi masyarakat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai kecamatan Bikomi Utara”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor (Y) pada Camat Bikomi Utara?
2. Apakah lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor (Y) pada Camat Bikomi Utara?
3. Apakah komitmen ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Camat Bikomi Utara ?
4. Apakah motivasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), komitmen ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Bikomi Utara ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Camat Bikomi Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan lingkungan kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Camat Bikomi Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan komitmen ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) kantor Camat Bikomi Utara
4. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan motivasi ( $X_1$ ), lingkungan kerja ( $X_2$ ), komitmen ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Camat Bikomi Utara.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan bahan kajian tentang motivasi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai (Pada Kecamatan Bikomi Utara).
- b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Dunia Akademik

Bagi Universitas selaku lembaga pendidikan semoga dapat dijadikan tambahan informasi dan sebagai masukan atau referensi bagi peneliti berikutnya dibidang penelitian sejenis.

b. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengetahuan bagi penulis agar nantinya dapat membandingkan ilmu yang ada dalam perkuliahan atau teori dengan hal yang terjadi dalam dunia nyata. Serta memberikan pengalaman nyata dalam rangka mengimplementasikan pengetahuan penulis di bidang pemasaran khususnya penelitian mengenai Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada kecamatan bikomi utara.