

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga bagi suatu negara untuk menjadi pendorong utama pertumbuhan ekonomi. Individu yang terampil, terdidik, dan produktif berkontribusi pada peningkatan daya saing ekonomi negara. Sumber daya manusia yang terdidik dan terlatih menjadi tulang punggung dalam aktivitas penelitian dan pengembangan, mereka dapat menciptakan solusi untuk masalah kompleks dan meningkatkan kapasitas ilmiah suatu negara. Sumber daya manusia dalam pemerintahan Indonesia memiliki peran yang sangat krusial dalam melaksanakan fungsi pemerintahan, pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat. Lembaga pelayanan masyarakat adalah organisasi atau entitas yang berperan dalam memberikan berbagai layanan untuk memenuhi kebutuhan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Kantor Kecamatan merupakan salah satu organisasi pemerintah yang menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan, peningkatan pelayanan sosial dan sebagai wadah untuk koordinasi serta pemberdayaan masyarakat. Instansi pemerintah ini di pimpin oleh Camat dan dibantu oleh beberapa pegawai. Maka untuk itu Instansi memerlukan pegawai dengan kinerja yang tinggi gunanya untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dan terlaksananya seluruh tugas sesuai yang telah direncanakan oleh Instansi. Pada dasarnya, Instansi menginginkan pegawai kerja yang efisien, mampu bekerja, dan

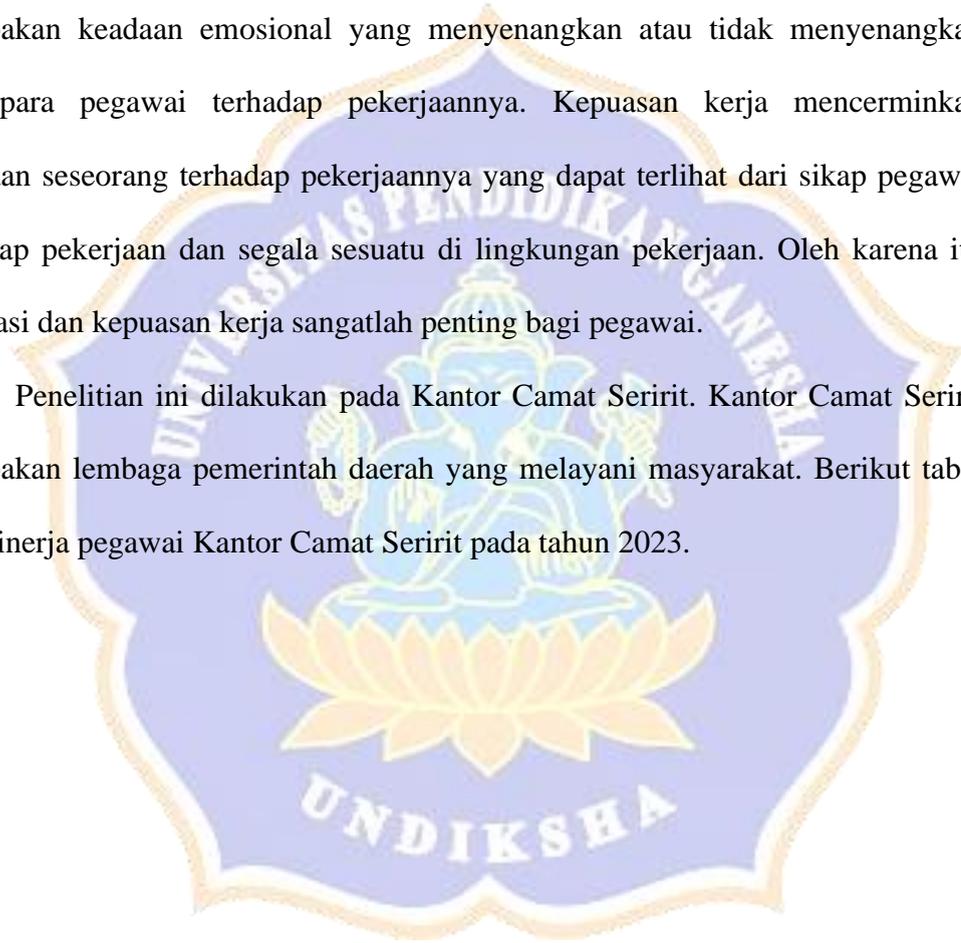
konsisten dalam pekerjaannya untuk mengurangi kerugian atau risiko atas pekerjaan yang dilaksanakan. Output yang dihasilkan suatu Instansi tidak akan terlepas dari efektivitas yang dilakukan Instansi tersebut.

Tingkat sumber daya manusia yang tinggi memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja suatu organisasi. Rivai (2015), “kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.” Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, sumber daya manusia dihadapkan pada berbagai tantangan dan kompleksitas. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor kunci yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan semangat kerja, dedikasi, dan inovasi, sementara kepuasan kerja dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, mengurangi tingkat turnover, dan meningkatkan produktivitas. Hasibuan (2016) “mengemukakan motivasi (Motivation) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya”. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, berbentuk materi maupun non materi.

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang mereka diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima Wibowo (2010).

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2012). peningkatan taraf hidupnya. Kepuasan kerja pegawai dapat dilihat tidak hanya saat melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan, dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat terlihat dari sikap pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu di lingkungan pekerjaan. Oleh karena itu motivasi dan kepuasan kerja sangatlah penting bagi pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Camat Seririt. Kantor Camat Seririt merupakan lembaga pemerintah daerah yang melayani masyarakat. Berikut tabel data kinerja pegawai Kantor Camat Seririt pada tahun 2023.



Tabel 1. 1  
Data Kinerja Pegawai Kantor Camat Seririt  
Tahun 2023

| NO | TUJUAN  | SASARAN   | INDIKATOR KINERJA   | 2021 | 2022 | 2023 |
|----|---|---|---|------|------|------|
| 1  | Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan desa, pemberdayaan, pelayanan masyarakat dan Trantibum di Kecamatan | Meningkatnya Kinerja Pelayanan di Kecamatan.            | Indek Kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik di Kecamatan. | 80   | 80   | 82   |
|    |   | Meningkatnya Pemberdayaan masyarakat dikecamatan        | Prosentase peningkatan swadaya murni masyarakat di Kecamatan (%)  | 10 % | 10 % | 15 % |
|    |   | Terjaganya ketentraman dan ketertiban umum di Kecamatan | Prosentase penanganan trantibum di Kecamatan                      | 100% | 100% | 100% |
|    |   | Meningkatnya kinerja pemerintahan desa                  | Prosentase pelaksanaan pemerintahan desa yang baik                | 90%  | 90%  | 95%  |

Sumber : Kepegawaian Kantor Camat Seririt

Berdasarkan data yang tersedia pada tahun 2023, Kecamatan Seririt berfokus pada peningkatan kinerja di berbagai bidang, termasuk penyelenggaraan pemerintahan desa, pemberdayaan masyarakat, pelayanan publik, dan ketertiban umum. Sasaran utama yang ingin dicapai mencakup peningkatan kinerja pelayanan di kecamatan, yang diukur melalui indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik, yang meningkat dari 80 pada tahun 2021 dan 2022 menjadi 82 pada tahun 2023. Selain itu, kecamatan juga berupaya meningkatkan pemberdayaan masyarakat dengan indikator persentase peningkatan swadaya murni masyarakat, yang menunjukkan kenaikan dari 10% pada tahun 2021 dan

2022 menjadi 15% pada tahun 2023. Terjaganya ketentraman dan ketertiban umum di kecamatan diukur melalui persentase penanganan trantibum, yang konsisten berada di angka 100% selama tiga tahun berturut-turut. Di sisi lain, peningkatan kinerja pemerintahan desa diukur melalui persentase pelaksanaan pemerintahan desa yang baik, yang meningkat dari 90% pada tahun 2021 dan 2022 menjadi 95% pada tahun 2023.

Pada lembaga pelayanan masyarakat diperlukan sumber daya manusia yang memiliki integritas sehingga nantinya akan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat agar bekerja maksimal sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Motivasi kerja (Handoko, 2010) merupakan keadaan yang dimiliki seseorang sehingga mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Hal tersebut diartikan bahwa motivasi kerja yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai kepuasan. Kepuasan kerja menurut (Hariandja, 2002) adalah ketika pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan komunikasi dengan rekan kerja maupun atasan dalam mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak kondusif atau kurang disukai. Tabel 1.1 menyajikan data kinerja pegawai Kantor Camat Seririt. Dengan adanya perubahan ini, perlu dilakukan analisis bagaimana faktor motivasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, penting dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Seririt”.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang terjadi pada Kantor Camat Seririt adalah sebagai berikut.

- (1) Meskipun ada peningkatan indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan publik dari 80 menjadi 82 antara tahun 2021 dan 2023, angka ini menunjukkan bahwa masih ada ruang untuk perbaikan. Hal ini menandakan bahwa beberapa aspek pelayanan publik mungkin masih belum memenuhi ekspektasi masyarakat sepenuhnya.
- (2) Persentase peningkatan swadaya murni masyarakat hanya naik dari 10% menjadi 15% dalam tiga tahun. Peningkatan ini menunjukkan bahwa program pemberdayaan masyarakat mungkin belum sepenuhnya efektif atau belum mencapai seluruh lapisan masyarakat secara merata.

## 1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah sebelumnya, maka penelitian ini difokuskan pada pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Seririt.

## 1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- (1) Bagaimana pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Seririt?
- (2) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat

Seririt?

- (3) Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Seririt?

### 1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan menguji tentang hal-hal sebagai berikut.

- (1) Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Seririt
- (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Seririt
- (3) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Seririt

### 1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- (1) Manfaat teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

- (2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta informasi kepada Kantor Camat SERIRIT terkait masalah pengelolaan sumber daya manusia khususnya pengaruh motivasi dan kepuasan terhadap kinerja pegawai.