

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pemerintah memiliki kekuasaan dari berbagai lembaga yang mengurus masalah kesejahteraan rakyat dan negara dengan menegakkan peraturan dan hukum tertentu. Selain menjalankan fungsi eksekutif, pemerintah juga menjalankan fungsi legislatif dan yudikatif. Dibalik tugas – tugas tersebut ada peranan dari Sumber Daya Manusia yang dapat berproses dengan memperoleh hasil melalui kerja keras secara individu maupun organisasi oleh sebab itu sumber daya manusia perlu adanya dorongan dari berbagai bidang yang dapat ditarik, dipilih dan diletakkan dengan baik, kemudian diciptakan untuk memperluas pengetahuan dan kemampuan serta didorong sehingga membantu daya tahan pergaulan. (M. Manullang, 2001:56).

Oleh karena itu, kebutuhan akan SDM sangat penting agar sewaktu-waktu bekerja perwakilan tersebut merasa lelah, terkuras, lesu dan tidak dapat berfungsi dengan baik bersama-sama sehingga mereka yang terkena dampak pameran yang mereka berikan tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan oleh organisasi atau organisasi, selanjutnya mendasar. hadirnya penghiburan dapat membangkitkan energi salah satu unsur utamanya adalah inspirasi untuk berkarya. Terlihat bahwa hampir setiap tahun diadakan ujian kinerja perwakilan sehingga cenderung terlihat bahwa perwakilan tidak dapat bekerja sesuai harapan sehingga tujuan kantor tertunda untuk menghubungi mereka, akibatnya perlu penghiburan dari inspirasi kerja dari atasan ke bawahan.

Motivasi kerja adalah kekuatan luar dan dalam yang berbeda yang menyebabkan buruh memilih strategi yang tepat dan mengambil bagian dalam beberapa cara bertindak. Analisis lain mengungkapkan bahwa motivasi adalah siklus yang memikirkan kekuatan, arah, dan konfirmasi upaya individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi biasanya dapat terkait dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan progresif komunitas pada cara bisnis terkait dengan perilaku (Kouzes Posner,2003)

Menurut Syahyuti (2010) motivasi kerja dapat di ukur jika ada beberapa point pendukung yang dapat mengetahui karakter seperti Dorongan mencapai tujuan, Semangat kerja (*Passion for work*), Inisiatif (*Initiative*), Kreatifitas (*Creativity*), Rasa tanggung jawab (*Sense of responsibility*). Sejalan itu, untuk menciptakan jiwa kerja yang bermanfaat, harus ada inspirasi dari inisiatif sehingga hasil organisasi bergantung pada cara para pekerja bertindak untuk dapat mencapai tujuan dengan cara yang nyata dan berkelanjutan.

Perwakilan harus berurusan dengan orang lain secara sadar oleh asosiasi, dan itu menyiratkan memberi mereka pekerjaan yang dapat membuat mereka lebih boros dan lebih terhormat, memberi mereka jabatan yang mereka butuhkan, memenuhi asumsi mereka, menginspirasi mereka, menawarkan mereka kesempatan untuk berkembang dan berkreasi, dan mereka memenuhi syarat untuk menjamin mereka. bebas dari segala potensi bahaya. motivasi adalah suatu kondisi di mana seseorang dapat dengan bebas mendorong keinginan tunggal untuk menyelesaikan kegiatan eksplisit untuk mencapai tujuan. Juga, setiap asosiasi atau organisasi pemerintah terlihat menggarap pameran setiap perwakilan. Untuk mencapai hal ini, harus memberikan motivasi yang luar biasa kepada

semua delegasi untuk menyelesaikan pelaksanaan pekerjaan hirarkis dan selanjutnya mendorong presentasi mereka.

Tanpa motivasi, seorang spesialis tidak dapat memenuhi komitmennya seperti yang ditunjukkan oleh pedoman melewati standar karena harapan dan motivasinya tidak terpenuhi. Kondisi ini penting dengan asumsi bahwa perwakilan biasanya akan lebih teguh dalam berkomitmen sepenuhnya pada tujuan asosiasi yang sebenarnya, yang secara bertahap akan menyelesaikan dan membujuk mereka untuk benar-benar bekerja.

Kekuatan pendorong harus memiliki bidang solidaritas yang merata dan tidak ditekankan. motivasi kekuatan yang unik untuk memberikan penghargaan setinggi – tingginya (*reward*) bagi pekerja yang memiliki potensi, baik secara nyata atau implikasi untuk pembangunan. Hal ini menunjukkan bahwa spesialis merasa dihormati dan jelas mempengaruhi presentasi agen yang tumbuh lebih jauh. Di sisi lain, asosiasi yang tidak memberikan inspirasi besar akan mengurangi ketergantungan perwakilan terhadap perkenalan mereka saat menjabat.

Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan ialah instansi pemerintahan di kabupaten Pasuruan yang memiliki utilisasi sebagai pelayanan publik dengan dibantu oleh pegawai pemerintah dalam menjalankan prosesnya. Didalam organisasi ini sering kali pegawai dinas lalai dan lambat dalam menjalankan pekerjaannya sehingga kualitas yang diberikan tidak sesuai dengan target instansi dan akhirnya kinerja pegawai banyak sekali yang menurun Untuk memberikan berbagai jenis motivasi kepada karyawannya dengan tujuan agar pekerja dapat menyelesaikan pekerjaan yang tidak sepenuhnya diselesaikan oleh kantor Dibalik itu semua juga perlu adanya kinerja yang dapat mengayomi atau menuntun

motivasi tersebut. sehingga untuk mencapai tujuan suatu kelompok perlu berupaya untuk menggarap perwakilannya, sehingga tujuan dari Kelompok tersebut dapat segera tercapai..

Kinerja pegawai adalah sesuatu yang benar-benar dilakukan individu dan dapat diperhatikan (Sedarmayanti, 2017). Seperti yang ditunjukkan oleh Sutrisno (2019: 152) untuk mengukur pelaksanaan yang representatif ada bidang-bidang utama pencapaian organisasi yang diterapkan, yaitu melalui hasil kerja, informasi kerja, dorongan, bakat mental, sikap, disiplin waktu dan partisipasi. Sepanjang garis ini, itu cenderung diketahui melalui pengembangan lebih lanjut kinerja pekerja.

Peneliti telah menggunakan latar belakang ini sebagai penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan”**

B. Rumusan Masalah

Masalah dapat dirumuskan berdasarkan latar belakang yang digariskan sebagai berikut : Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan?

C. Tujuan Penelitian

tujuan dari penelitian ini yaitu : mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Peternakan Kabupaten Pasuruan

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini yaitu:

1. Kegunaan Teori

Dipercayai bahwa penemuan-penemuan dari studi ini akan membantu perbaikan hipotesis, terutama untuk hipotesis inspirasi, dan pelaksanaan pekerja..

2. Untuk Peneliti lain.

Digunakan sebagai alat bantu bagi peneliti untuk mengaplikasikan data sebagai spekulasi di bidang SDM (SDM), khususnya terkait dengan permasalahan yang menjadi subjek penelitian dan aplikasi lapangan.

3. Untuk Pihak Lain yang terlibat.

Membaca materi untuk mendorong data yang terkait dengan upaya untuk juga mendorong kinerja agen. Selain itu, Konsekuensi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber data yang selanjutnya dapat dimanfaatkan sebagai masukan untuk kajian tambahan. Investigasi ini berfungsi sebagai komitmen terhadap asosiasi dengan keunggulan dalam mengevaluasi dan melakukan peningkatan terus-menerus terkait dengan pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.