

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Indonesia menganut sistem pemerintahan demokrasi yaitu pemerintahan dari rakyat, oleh rakyat dan untuk rakyat. Sistem demokrasi ditandai oleh adanya tiga prasyarat yaitu kompetisi didalam merebutkan dan mempertahankan kekuasaan, partisipasi masyarakat, dan adanya jaminan hak-hak sipil dan politik. Indonesia juga menganut sistem pemerintahan demokrasi pancasila, yang dilandasi sila keempat pancasila yaitu kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat dan kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan. Dalam demokrasi pancasila, kekuasaan tertinggi (kedaulatan) untuk mengatur negara dan rakyat terletak ditangan seluruh rakyat. Sistem demokrasi pancasila bersumber pada pancasila sebagai dasar negara, ideologi, dan pandangan hidup bangsa. Salah satu wujud dari demokrasi adalah otonomi daerah, merupakan upaya demokratisasi dibidang pemerintahan dari sentralisasi ke desentralisasi kewenangan. Rakyat diberikan kewenangan untuk mengatur dan mengembangkan daerahnya sendiri

Organisasi pemerintah senantiasa berhubungan dengan pelayanan masyarakat seperti urusan surat menyurat dan kependudukan, oleh karenanya setiap pegawai organisasi pemerintah dituntut untuk memiliki disiplin kerja yang tinggi agar mencapai kinerja yang maksimal. Faktor kedisiplinan memang mempunyai peranan penting dalam melaksanakan kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik, meskipun tanpa diawasi oleh atasan. Sebaliknya, pegawai yang tidak mempunyai

kedisiplinan akan menggunakan waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak produktif, (Septiasari, 2017:4) Budaya kerja adalah aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam suatu perusahaan, mengacu kepada abstraksi seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian suatu bisnis. Hal ini mungkin tidak didefinisikan, didiskusikan atau bahkan tidak diperhatikan. Namun budaya kerja dapat memiliki pengaruh pada perilaku seseorang dalam bekerja. Agar dapat bekerja dengan giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, diperlukan motivasi kerja oleh pimpinan dari organisasi pemerintah. Motivasi kerja yang tinggi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, mengingat kondisi internal seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Budaya kerja dalam setiap organisasi berbeda di karenakan visi dan misi tiap organisasi juga berbeda. Organisasi dituntut untuk mempunyai budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Karena menjadi berbeda dengan organisasi sejenis akan memberi daya tarik dan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan yang lainnya. Hal ini terjadi karena perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini semakin cepat dan pesat berakibat juga pada perubahan budaya. Budaya kerja inilah yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta menimbulkan kesadaran dan keinginan pada pegawai untuk memiliki komitmen pada organisasi sehingga akan tercipta loyalitas dan produktivitas kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau organisasi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan. Oleh sebab itu berbagai upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi atau organisasi pemerintah tergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi pemerintah tersebut (Yanti, 2015 : 2) Seiring dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik, mengharuskan organisasi publik untuk dapat bersaing dengan organisasi swasta. Maka dari itu pegawai dituntut untuk meningkatkan kemampuannya secara maksimal, salah satunya adalah dengan meningkatkan profesionalisme serta kompetensi dalam dirinya dalam rangka peningkatan kinerja. Kinerja aparatur pemerintah merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena pada dasarnya mereka adalah orang yang diberikan amanat oleh warga untuk melayani, mensejahterakan dan memajukan warga masyarakat.

Kantor kecamatan lore peore merupakan organisasi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik meliputi kegiatan pengawasan, pengendalian, dan penertiban terhadap segala sesuatu yang mengenai pelayanan publik. Yang menjadi tantangan cukup kompleks adalah bagaimana mengubah kinerja organisasi lama yang sudah tidak sesuai lagi dengan kinerja organisasi yang handal pada seluruh pegawai di Kecamatan Lore Peore. Terbatasnya kemampuan sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menyebabkan tidak mampunya memenuhi kebutuhan hidup. Disamping itu faktor

lain seperti keadaan perekonomian yang tidak stabil juga turut mempengaruhi sulitnya seseorang dalam memenuhi kebutuhan.

Disinilah perlunya Pegawai Kantor Kecamatan Lore Peore memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kesiapan pegawai dalam menghadapi perubahan yang menjadi permasalahan, selain itu pengalaman kerja juga sangat mempengaruhi kerja pegawai. Pegawai dikatakan telah mempunyai pengalaman kerja apabila pegawai tersebut telah menjalani atau mengetahui sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah serta penelitian timbul keinginan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul

**“ Pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Lore Peore”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah budaya kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lore Peore
2. Apakah budaya kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lore Peore
3. Apakah mitovasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lore Peore

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari rumusan masalah di atas adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lore Peore
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lore Peore
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Lore Peore

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari tujuan penelitian di atas adalah :

1. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta informasi yang berguna bagi karyawan yang berkaitan dengan budaya kerja dan motivasi kerja.
2. Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta bahan referensi bagi peneliti yang akan datang.
3. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi strata (S1) pada program studi manajemen fakultas ekonomi universitas sintuwu maroso poso.