**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**1.1 Latar Belakang**

Kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung hidup dan terlibat di dalam anggota kemasyarakatan. Organisasi di dalam kehidupan tampak begitu beragam baik di dalam kehidupan kehidupan rumah tangga hingga tingkat organisasi yang lebih kompleks yaitu organisasi di dalam dunia kerja.

Organisasi merupakan sekelompok orang yang melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam arti dinamis menyoroti unsur manusia yang ada di dalamnya. Manusia merupakan unsur terpenting dari seluruh unsur organisasi, karena hanya manusia yang memiliki sifat kedinamisan. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi dengan baik, maka diperlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya merupakan energi, tenaga dan kekuatan yang diperlukan untuk menciptakan aktivitas ataupun kegiatan. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya terpenting ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap penting karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi, serta merupakan pengeluaran pokok organisasi dalam menjalankan kegiatannya.

Sumber daya manusia merupakan orang-orang yang bekerja di dalam suatu organisasi sudah seharusnya mendapat perhatian supaya perjalanan organisasi tersebut sesuai yang diharapkan. Perhatian yang dimaksud dalam hal ini adalah motivasi. Motivasi memiliki peran penting dalam membangun kinerja seseorang lebih maksimal. Oleh karena itu unsur motivasi di dalam organisasi memang sangat diperlukan guna mendapatkan hasil pekerjaan yang memuaskan dan efisien.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang anggota organisasi dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri seorang anggota organisasi yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri anggota organisasi untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang anggota organisasi harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara mental, fisik, tujuan, dan situasi). Artinya, seorang anggota organisasi harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja aman dan nyaman sesama anggota organisasi.

Motivasi mendorongan seseorang untuk bertindak yang mengarah kepada kesungguhan untuk mencapai apa yang diinginkan, motivasi sangat diperlukan oleh seorang pegawai sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan sedangkan prestasi kerja yang terarah dan dilandasi mutu serta keterampilan yang tinggi akan menghasilkan kerja yang efektif dan efisien.

Pelaksanaan peningkatan prestasi kerja pegawai bukanlah suatu hal yang timbul secara tiba-tiba dari pegawai, tetapi peningkatan prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, serperti motivasi kerja pegawai merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja. Tanpa motivasi kerja yang tinggi, pegawai tidak akan mendapat dorongan dan hanya menunggu perintah dan kurang inisiatif serta kurang bertanggung jawab.

Motivasi kerja dilakukan dengan memberikan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja  seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan sedangkan prestasi kerja yang terarah dan dilandasi mutu serta keterampilan yang tinggi akan menghasilkan kerja yang efektif dan efisien, yang dengan demikian prestasi kerja pegawai itu menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Usaha untuk membina mendorong dan mengarahkan para pegawai perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, karena prestasi kerja merupakan faktor penentu bagi kelancaran pemerintahan, pembangunan dan menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, Usaha untuk membina mendorong dan mengarahkan para pegawai negeri perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.

Penyelenggaraan roda pemerintahan di daerah, Bupati atau Walikota sebagai Kepala Daerah tidak dapat bekerja dengan baik tanpa adanya unsur dinas yang membantu penyelenggaraan roda pemerintahan. Keberadaan Dinas Daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang merupakan unsur pelaksana pemerintahan yang langsung berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati/Walikota sangat diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintah di daerah yang baik dan optimal dalam pelayanan kepada masyarakat.

Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang sebagai Instansi Pelaksana merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Subang yang dipimpin oleh Kepala Dinas harus mencapai akuntabilitas instansi Pemerintahan yang baik selaku unsur pembantu pimpinan, dan dituntut selalu melakukan pembenahan kinerja. Pembenahan kinerja diharapkan mampu meningkatkan peran serta fungsi Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang sebagai sub sistem dari sistem Pemerintahan Daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang sebagai suatu organisasi yang merupakan pelayan masyarakat dituntut untuk meningkatkan kemampuan aparaturnya seperti peningkatan prestasi kerja dalam menunjang pelaksanaan pemberian pelayanan informasi yang sebaik-baiknya, karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam lingkup Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang juga memiliki hambatan – hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia dan berbagai aspek lainnya yang tidak mendukung. Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya.

Pelaksanaan tugas dan kewajiban Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang dipimpin oleh Kepala Dinas, yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh bawahannya yang perlu senantiasa memperhatikan pengembangan kemampuan dalam menjalankan tugasnya secara keseluruhan yang dapat dilaksanakan melalui pelaksanaan pendidikan dan pelatihan serta pengawasan untuk peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan mereka serta totalitas dalam pelaksanaan kerja. Sehingga aparatur pemerintah dalam lingkup kantor tersebut seyogyanya dapat meningkatkan prestasi kerja dan melaksanakan tugas – tugas dan pelayanan yang berkualitas dalam rangka memberiakan kepuasan kepada masyarakat untuk mendapat pelayanan yang baik dan cepat.

Berdasarkan peraturan Bupati Subang Nomor 14C.8 Pasal 2 dan 3 Tentang Tugas Pokok Dan Fungsi Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan pemerintah daerah di bidang perindustrian, perdagangan dan pngelolaan pasar serta tugas pembantuan yang diberikan oleh pemerintah atau pemerintah Provinsi Jawa Barat.

Keberhasilan Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang bidang sekretariat tidak terlepas dari pegawainya yang menjadi pelaksana teknis dari kebijakan tersebut. Dengan peranan itu, kedudukan pegawai negeri sebagai aparat negara merupakan faktor penentu bagi kelancaran pemerintahan dan pembangunan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa prestasi kerja pegawai pada Sekretariat Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang masih rendah, diantaranya :

1. Dapat tidaknya pegawai diandalkan. Contohnya masih terlihat pegawai sekretariat di sub bagian umum yang pada jam kerja belum menyelesaikan pekerjaannya menyiapkan kelengkapan untuk keperluan rapat dinas tanpa berinisiatif melakukan tugasnya sebagai pegawai.
2. Kualitas kerja belum optimal. Contohnya masih terlihat pegawai sekretariat di sub bagian umum yang kurang memperhatikan ketepatan pekerjaanya dalam penyimpanan, peraturan dan pemeliharaan arsip dinas terlihat dari penataan arsip-arsip dinas yang tidak tertata dengan rapih dilemari arsip dan hanya disimpan di bawah atau atas laci meja.

Berdasarkan indikator masalah diatas, permasalahan tersebut diduga disebabkan motivasi yang diberikan pimpinan belum sepenuhnya berdasarkan prinsip-prinsip motivasi. Hal ini terlihat dari :

1. Kurangnya prinsip mengakui andil pegawai dalam pencapaian tugas. Contohnya Sekertaris Dinas kurang memberikan pujian kepada pegawai di sekretariat yang berinisiatif dalam melakukan pekerjaan.
2. Kurangnya perhatian dari pemimpin. Contohnya Sekretaris Dinas kurang memiliki kepedulian dengan memberikan teguran kepada pegawai sketariat di sub bagian umum yang kurang memperhatikan ketepatan pekerjaannya dalam penyimpanan, peraturan dan pemeliharaan arsip dinas.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut, untuk itu peneliti mengadakan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam bentuk usulan penelitian yang berjudul :

**“Fungsi Motivasi Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Dinas Perindustrian Perdagangan Dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang” .**

**1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut di atas, peneliti mengidentifikasikan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana fungsi motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang.
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat fungsi motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang.
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan fungsi motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang.

**1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

**1.3.1 Tujuan Penelitian**

1. Menemukan data dan informasi mengenai fungsi motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang.
2. Menganalisis dan mengembangkan data mengenai fungsi motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang.
3. Menerapkan data dan informasi mengenai usaha-usaha yang dilakukan untuk menangulangi hambatan-hambatan dalam fungsi motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang.

**1.3.2 Kegunaan penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti yang sedang menimba ilmu di Jurusan Ilmu Administrasi Neagara baik secara teoritis maupun praktis tentang fungsi motivasi kerja dalam meningkatkanprestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang.
2. Merupakan sumbangan pemikiran agar menjadi bahan masukan dan koreksi terhadap permasalahan yang berkaitan dengan fungsi motivasi dalam meningkatkanprestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak yang menaruh perhatian untuk mempelajari bidang ilmu motivasi kerja dan prestasi kerja.

**1.4 Kerangka Pemikiran**

Pada penyusunan proposal penelitian ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan locus dan focus penelitian sebagai dasar pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan kemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti akan kemukakan pengertian motivasi menurut Fillmore H. Stanford dikutip Mangkunegara (2002:10) mengatakan :

*“Motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class”* (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).

Berdasarkan pengertian diatas motivasi merupakan kondisi dimana seseorang berusaha menggerakan orang lain agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Mangkunegara (2001:100) mengemukan Prinsip-Prinsip dalam Memotivasi Kerja Pegawai adalah sebagai berikut :

1. Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi*,* Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan, mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi temotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip memberikan perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Prestasi kerja menurut Ranupandojo dan Husnan (1984 : 188) : “Prestasi ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka penulis menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja dan proses pencapaiannya dari seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi-fungsi pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya, serta dapat dimaknai sebagai hasil yang telah dicapai melalui suatu keterampilan tertentu.

Faktor-faktor yang biasa dipakai untuk menilai prestasi kerja adalah kuantitas, dan kualitas pekerjaan, kerjasama, kepemimpinan, kehati-hatian, pengetahuan mengenai jabatannya, kerajinan, kesetiaan, dapat tidaknya diandalkan dan inisiatif.

Ranupandojo dan Husnan (1984 : 126) menjelaskan faktor-faktor prestasi kerja, antara lain :

* + - 1. Kualitas kerja, meliputi ketepatan dan keberhasilan.
      2. Kuantitas kerja, yaitu mengenai output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi seberapa cepat dia dapat menyelesikan pekerjaan ekstra.
      3. Dapat tidaknya diandalkan termasuk dalam hal ini yaitu mengikuti instruksi, inisiatif, rajin serta sikap hati-hati.
      4. Sikap, yaitu sikap terhadap pegawai di dalam organisasi dan pekerjaan serta kerjasama.

Pegawai dikatakan mempunyai prestasi kerja baik, apabila di didalam dirinya sudah dilengkapi dengan kemampuan baik dalam menyelesaikan pekerjaan, atau dalam mengambil sikap maupun putusan serta mempunyai dorongan di dalam dirinya untuk berinisiatif serta mengerjakan sesuatu yang positif, menuju ke arah tujuan yang telah ditentukan.

Irawan, dkk (1997 : 260) menyatakan :

“Motivasi berkorelasi positif terhadap prestasi kerja, meskipun hubungannya tidak langsung. Meningkatnya motivasi secara tidak langsung akan meningkatkan hasil kerja (prestasi kerja) dan sebaliknya”.

Berdasarkan pengertian di atas peneliti mengidentifikasi bahwa motivasi memiliki hubungan yang mempengaruhi prestasi kerja, yang dimana prestasi kerja pegawai tidak lepas dari motivasi yang diberikan oleh pimpinan. Motivator dalam Skretariat Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang yaitu Sekertaris Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang.

**1.5 Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut diatas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Jika fungsi motivasi dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip motivasi, maka prestasi kerja pegawai Sekretariat Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang akan meningkat.
2. Ada faktor-faktor yang menjadi penghambat fungsi motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang.
3. Ada usaha-usaha yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan fungsi motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Sekretariat Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang.

**1.6 Lokasi dan Waktu Penelitian**

1. Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Subang, yang beralamat di Jl. Aipda KS Tubun, No.14, Subang Jawa Barat, Kode Pos 41211, No Telepon (0260) 411310.
2. Lamanya penelitian dilakukan selama 6 bulan, dari bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Juni 2016 dimulai dari tahap penyusunan usulan penelitian dan sampai kepada tahap sidang skripsi.