**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

**Organisasi** merupakan sarana bagi kerjasama yang efektif dan efisien. Organisasi dijalankan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada misalnya lingkungan, metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumber daya lain, termasuk pegawai sebagai sumber daya manusia. Pada dasarnya sebuah organisasi bukan saja mengharapkan para pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Upaya untuk mendorong para pegawai mencapai hasil kerja yang optimal salah satunya adalah dengan memberikan motivasi.

Kuatnya tuntutan masyarakat akan pelayanan yang lebih baik maka memaksa berbagai instansi pemerintah yang terkait untuk terus melakukan pembenahan dengan cara memperbaiki kinerja aparatnya. Kinerja itu sendiri merupakan tingkat pencapaian hasil kerja atas pelaksanaan tugas tertentu serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan sejalan dengan kinerja organisasi.

Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumberdaya aparatur baik, maka kinerja institusi pemerintahan akan baik juga. Kinerja seorang pegawai didalam organisasi sangatlah penting peranannya bagi kelangsungan organisasi itu sendiri. Dengan memiliki kinerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi kepentingan organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi.

Motivasi ini akan tercermin dalam perilaku dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi individu anggota organisasi akan terpelihara pula. Oleh karena itu, motivasi kerja pegawai mempunyai peranan penting bagi anggota organisasi itu untuk mengerakkan dan mempunyai peranan penting bagi anggota organisasi itu untuk menggerakkan dan mengarahkan pegawai agar mampu bekerja optimal.

Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang merupakan institusi bagian dari pemerintah kabupaten Purwakarta yang bertugas membantu Bupati memiliki beberapa kewenangan, antara lain: Merumuskan kebijakan teknis tata ruang dan pemukiman, penyelenggaraan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang pekerjaan umum, penataan ruang dan perumahan, pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang tata ruang dan pemukiman meliputi survey dan pemetaan, perencanaan dan pengendalian, perumahan dan pemukiman, dokumentasi dan pelyanan, dan pelaksanaan pelayanan teknis ketatausahaan Dinas.

Berdasarkan uraian yang peneliti sajikan diatas dapat dilihat bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam penyelenggaraan tugas dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya *job knowledge* , dimana pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawai. Contohnya : pegawai dibidang tata ruang masih mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepala bidang tata ruang. Hal ini dikarenakan tidak meratanya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai mengenai ketataruangan.
2. Kurangnya *dependability*, dimana kurangnya kesadaran pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta akan penyelesaian tugas-tugas yang telah diberikan sehingga berimbas pada banyaknya tugas yang tidak selesai sesuai waktu yang telah ditentukan. Contohnya : pegawai bidang pengawasan dan pengendalian seringkali menunda-nunda pengerjaan tugas pendataan ijin mendirikan bangunan dan lebih memilih mengobrol dengan pegawai lainnya pada saat jam kerja.

Kinerja pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta masih rendah diduga oleh adanya faktor sebagai berikut:

1. Kurangnya kebutuhan akan prestasi pegawai. Dimana pegawai tidak memiliki dorongan dan kesempatan dari dirinya sendiri untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya. Contohnya : Sebagian Pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta kurang mempunyai kemauan untuk mengembangkan diri dan mengerahkan kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, karena pegawai tidak antusias untuk mengembangkan kemampuannya (mengikuti diklat) agar dapat berprestasi tinggi.
2. Kurangnya tingkat affiliasi antar pegawai, dimana pegawai tidak mempunyai keinginan menciptakan hubungan sosial yang baik dengan atasan. Contohnya: beberapa pegawai bidang pengawasan dan pengendalian lebih sering ditegur oleh kabidnya karna lebih memilih bersantai santai dan mengobrol dengan pegawai lainnya dari pada menyelesaikan tugas pendataan izin mendirikan bangunan.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka peneliti terasa tertarik mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencari bagaimana alternative pemecahan masalah yang ada yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul : “**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS CIPTA KARYA DAN TATA RUANG KABUPATEN PURWAKARTA”**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Secara garis besar kegunaan penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, sebagai berikut:

1. **Tujuan Penelitian**
2. Menemukan data dan informasi yang sebenarnya mengenai motivasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta.
3. Mengolah dan menganilis data dan informasi mengenai motivasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta.
4. Mengembangkan data dan informasi mengenai motivasi dengan kinerja pegawai pada Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk memperkaya kepustakaan dalam bidang disiplin Ilmu Adminidtrasi Negara, ditinjau dari konsep motivasi dan kinerja pegawai.
5. **Kegunaan Penelitian**
6. **Kegunaan teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Negara umunya, khususnya mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta.

1. **Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pelaksanaan perilaku organisasi di Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Purwakarta terhadap kinerja pegawai.

1. **Kerangka Pemikiran**

Bertitik tolak dari latar belakang dan perumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasan teori, yaitu berupa dalil dan pendapat dari para ahli yang berhubungan dengan variable yang menjadi kajian dalam penelitian, yakni motivasi kerja (variable bebas) dan kinerja (variable terikat).

Untuk mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini peneliti akan mengemukakan pengertian motif, motivasi, dan motivasi kerja. **Hasibuan (2011:218)** mengemukakan bahwa “**Motif adalah suatu perangsang keinginan *(want)* dan daya penggerak kemauan kerja seseorang”.** Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motif adalah suatu dorongan atau penggerak yang menyebabkan seseorang ada kemauan untuk bekerja.

**Koontz** dalam **Hasibuan (2013:219)**  mengemukakan bahwa **“Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”.**

Definisi ini mengandung arti bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk melakukan aktifitas tertentu yang mengarah pada sasaran.

Pendapat lain memberikan pengertian yang berbeda mengenai motivasi, seperti yang diungkapkan oleh **Flippo** yang dikutip oleh **Hasibuan (2013:143)** yaitu sebagai berikut :

**Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.**

Berdasarkan pendapat diatas, maka motivasi mengandung arti sebagai suatu usaha dari pimpinan agar para bawahan mau melaksanakan tugasnya secara sadar disertai rasa tanggungjawab yang tinggi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Selanjutnya dalam hubungannya dengan lingkungan kerja, motivasi kerja memiliki pengertian seperti yang diungkapkan oleh **Danim (2012:23)** bahwa **“Motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi”.**

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri manusia yang mampu mengarahkan dan menggerakkan untuk beraktifitas mencapai tujuan tertentu dilingkungan dunia kerja. Karena definisi diatas belum lengkap mendeskripsikan definisi motivasi maka peniliti selanjutnya akan menjelaskan definisi motivasi menurut Mangkunegara.

**Mangkunegara (2002:95)**,yaitu **“Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”**

Untuk memudahkan dalam penelitian, maka peneliti menggunakan alat ukur mengenai motivasi kerja. **Atkinson** dalam **Gibson (1990:196)** mengemukakan bahwa **“Untuk menganalisis tentang motivasi harus memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang mendorong dan mengarahkan kegiatan seseorang”.** Berdasarkan pendapat tersebut maka untuk menganalisis motivasi kerja peneliti akan menggunakan faktor-faktor yang memotivasi seseorang yang selanjutnya akan digunakan sebagai alat ukur motivasi kerja.

**Mc. Clelland** dalam **Hasibuan (2013:162)**  mengemukakan teorinya yaitu *Mc.Clelland Achievement Motivation Theory* atau Teori Motivasi Prestasi Mc. Clelland, teori ini menyatakan bahwa seseorang dalam bekerja memiliki energy potensial yang dapat dimanfaatkan, tergantung pada dorongan motivasi, situasi dan pelayanan yang ada. Dalam teori ini dikelompokkan tiga kebutuhan yang dapat memotivasi seseorang, yaitu:

1. **Kebutuhan akan prestasi *(need for achievement = n.Ach)***
2. **Kebutuhan akan afiliasi *(need for affiliation = n.Aff)***
3. **Kebutuhan akan kekuasaan *(need of power = n.Pow)***

Permasalahan ini akan diperjelas dengan pengertian kinerja. Menurut **Bernardin** dan **Russell** dalam **Gomes (2003:135)** bahwa : **“Kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu”.**

Pendapat dari ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya dalam periode waktu tertentu.

Pengertian kinerja menurut **Mangkunegara (2002:67)**, bahwa **“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

**Sutrisno (2011:172),** yaitu **“Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi”.**

Pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi atau meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai tersebut bekerja, sehingga tujuan yang telah ditentukan sebelumnya akan dapat tercapai.

Mengevaluasi kinerja pegawai secara objektiv dan akurat, maka perlu ada tolak ukur tingkat kinerja. Tolak ukur tersebut berarti memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat mereka bekerja. Apabila seorang lulusan suatu lembaga pendidkan dibandingkan dengan kinerja lulusan lembaga lainnya tentu tidak akan sama, hal ini tergantung pada tingkat kemampuan tangung jawab dimiliki masing-masing lulusan setelah mereka menerima, memahami materi pelajaran, dan menerapkan serta mengembangkan dilingkungan kerja sesuai dengan kesempatan atau kreativitasnya.

Bicara tentang kinerja pegawai, erat kaitannya dengan dengan cara mengadakan penilaian terhadap pekerjaan seseorang sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau *performance.* **Gomes (2003:142)**  mengatakan dimensi-dimensi kinerja pegawai sebagai berikut:

1. ***Quantity of work***
2. ***Quality of work***
3. ***Job knowledge***
4. ***Creativeness***
5. ***Cooperation***
6. ***Dependability***
7. ***Initiative***
8. ***Personal qualities***

Keberhasilan tercapainya suatu tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawainya, organisasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang di dalamnya memiliki kinerja yang baik. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang sangatlah kompleks. Sebagaimana dikemukakan oleh **Fatah** dalam **Wahyudi (1996:68)** yang mengemukakan bahwa:

**Kinerja adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang seuai dengan sikap, pengetahuan, keterampilan, serta motivasi kerja.**

Pendapat dari ahli diatas, dapat dilihat bahwa kinerja pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat **Gibson (1990:40)** yang **dikutip** oleh **Pasolong (2010:176)** yang mengatakan bahwa **“kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan”.**

Untuk lebih jelasnya lagi tentang pemahaman tersebut, **Chung** dan **Megginson** dalam **Gomes (2003:177)** menjelaskan sebagai berikut:

**Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan … motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan peformansi pekerjaan.**

Konsep tersebut diatas, memiliki pengertian bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawaidalam suatu organisasi. Motivasi seseorang terhadap pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Tanpa adanya motivasi dalam bekerja maka pegawai akan kurang bergairah dan kurang bersemangat yang pada akhirnya menyebabkan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak terealisasi secara optimal.

Berdasarkan berberapa konsep diatas, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang diperolehnya yakni apabila motivasi kerjanya tinggi maka pegawai akan meningkat, begitupun sebaliknya.

1. **Hipotesis**

Berpedoman dari kerangka pemikiran diatas maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut : **“Ada Pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta”.**

Hipotesis Statistik:

1. Ho : ρs = 0 = Motivasi Kerja : Kinerja Pegawai = 0, Motivasi Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya motivasi terhadap kinerja terhadap kinerja tidak ada pengaruh.
2. HI : ρs ≠ 0 = Motivasi Kerja: Kinerja Pegawai ≠ 0, Motivasi Kerja (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya motivasi terhadap kinerja terhadap kinerja ada pengaruh.

Berikut ini penelitian uraikan paradigma penelitian :

**ɛ**

ρY

**X**  **Y**

ρ XY

**GAMBAR 1.1 PARADIGMA PENGARUH**

Keterangan :

X = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

ɛ = Variabel lain diluar variable motivasi kerja yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Berdasarkan hipotesis diatas maka untuk mempermudah dalam pembahasan, maka peneliti akan menjelaskan definisi operasional penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X) adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang dihadapi. Motivasi kerja ini di dasari dari dimensi-dimensi motivasi yang meliputi : *need for achievement, need for affiliation, need for power.*
2. Kinerja pegawai (Y) merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja ini didasari pada dimensi-dimensi kinerja pegawai yang meliputi : *quantity of work, quality of work, job knowledge, creativeness, cooperation, dependability, initiative, personal qualities.*
3. Pengaruh yaitu menunjukan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Cipta Karya Dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta.
4. **Lokasi Dan Lamanya Penelitian**
   * 1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi peneliti dilakukan di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Purwakarta Jl. KK. Singawinata No.116 Telp. (0260) 201078

1. **Lamanya Penelitian**

Mengenai lamanya penelitian dilakukan mulai dari tahap penjajagan pada November 2014 sampai dengan selesai. Kemudian tahap penelitian pada bulan januari sampai dengan bulan juni 2015.