**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

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 mecapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal.

Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap prestasi kerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

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 pemerintahan dalam mencapai tujuannya. Prestasi kerja yang terarah dan dilandasi mutu serta ketrampilan yang tinggi akan menghasilkan kerja yang efektif dan efisien, yang dengan demikian prestasi kerja pegawai itu menentukan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Peningkatan prestasi kerja pegawai bukanlah suatu hal yang timbul begitu saja dari pegawai, tetapi di pengaruhi oleh berbagai faktor, seperti motivasi kerja pegawai merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan.Tanpa motivasi kerja yang tinggi, pegawai tidak akan mendapat dorongan dan hanya menunggu perintah dan kurang inisiatif dan kurang tanggung jawab.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung merupakan Instansi Pelaksana Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kota Bandung 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 Komunikasi dan Informatika sebagai sub sistem dari sistem Pemerintahan Daerah yang berupaya memenuhi aspirasi masyarakat.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung 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 Komunikasi dan Informatika Kota Bandung juga memiliki hambatan – hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh kualitas sumberdaya manusia dan berbagai aspek lainnya yang tidak mendukung. Jika hal demikian terjadi maka sulit bagi organisasi tersebut mencapai visi dan misinya.

Keberhasilan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung dalam melaksanakan kebijakan Walikota Bandung bidang komunikasi dan informatika tersebut 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 Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung masih rendah, diantaranya :

1. Kualitas kerja, yang di miliki oleh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung masih rendah dalam memberikan pelayanan dan dalam bidang informasi dan teknologi. Hal ini dapat di lihat dari kurangnya pemahaman pegawai mengenai tugas pokok dan fungsi dari pekerjaannya masing-masing. Contohnya : Kemampuan SDM bidang komunikasi dan informatika masih terbatas.
2. Ketepatan waktu yaitu pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung kurang memperhatikan ketepatan waktu dalam kedisiplinan bekerja. Contohnya masih terlihat pegawai yang tidak dapat menggunakan waktu dengan baik saat waktu bekerja seperti telat masuk dan keluar pada waktu jam kerja untuk melaksanakan pekerjaan yang tidak ada kaitannya dengan urusan kantor dinas.

Permasalahan tersebut terjadi diduga oleh motivasi yang belum sepenuhnya dilakukan oleh Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung berdasarkan prinsip-prinsip motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kurangnya prinsip memberikan perhatian dari Kepala Dinas dengan pegawai di bidang komunikasi dan informatika dalam pencapaian tugas, contoh : Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung belum mengikutsertakan pegawai dalam diklat dan mengusulkan kepada BKD Kota Bandung untuk menambah aparatur sesuai dengan bidangnya.
2. Kurangnya prinsip mengakui andil bawahan dari pimpinan, contoh : Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung belum memberikan perhatian berupa pujian dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.

Berdasarkan permasalahan-permasalahan di atas, penulis tertarik dan berkeinginan meneliti lebih jauh tentang motivasi dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, khususnya di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung dengan judul: ***“*Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka yang dijadikan permasalahan adalah prestasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, rendahnya prestasi kerja pegawai tersebut diduga disebabkan kurang bangkitnya motivasi oleh pimpinan. Dari pernyataan tersebut, dapat di identifikasikan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam usaha memberikan motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung ?
3. Usaha – usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan – hambatan yang dihadapi dalam usaha memberikan motivasiterhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung?

**C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

**1. Tujuan Penelitian**

* + 1. Menemukan data dan informasi tentang bagaimana pengaruh motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.
    2. Mengembangkan data dan informasi tentang hambatan-hambatan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.
    3. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.
  1. **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. Secara teoritis, memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Komukasi dan Informatika Kota Bandung.

## Kerangka Berpikir

Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang focus kajian dalam penelitian ini, penulis mencoba mengemukakan beberapa konsep sebagai dasar acuan dalam melatarbelakangi Pengaruh Motivasi Terhadap PrestasiKerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.

Motivasi sangat mempunyai pengaruh untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi, maka dari itu motivasi akan menentukan sejauh mana prestasi kerja pegawai di dalam organisasi.

Fillmore H. Stanford dikutip Mangkunegara (2000:93) bahwa :*“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).

Mangkunegara (2000:100) 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 mengkominikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan, mempunyaiandil 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 termotivasi 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.

Seorang pegawai mungkin menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik, mungkin pula tidak. Jika bawahan telah menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan baik, itu adalah yang kita inginkan. Tetapi kalau tugas yang dibebankan tidak bisa terlaksana dengan baik, maka kita perlu mengetahui sebab-sebabnya. Mungkin ia memang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan, tetapi mungkin juga ia tidak mempunyai dorongan (motivasi) untuk bekerja dengan baik. Menjadi salah satu tugas dari seorang pimpinan untuk bisa memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar bisa bekerja sesuai dengan pengarahan yang diberikan. Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui oleh setiap pimpinan, setiap orang yang bekerja dengan bantuan orang lain. Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan.

Berbagai pandangan yang utama ini akan membantu kita memahami bagaimana motivasi mempengaruhi prestasi kerja. Kinerja (Prestasikerja) menurut Sedarmayanti (1996 :92) : “Kinerja (PrestasiKerja) berkaitan dengan pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu”.

Sedarmayanti (1996 :92) menjelaskan indikator-indikator prestasi kerja, antara lain :

1. Kualitas kerja, yaitu tingkat proses atau hasil dari suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata lain melaksanakan suatu kegiatan dengan cara yang ideal/sesuai atau menyelesaikan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

2) Kuantitas kerja, yaitu besaran yang dihasilkan dalam bentuk sejumlah kegiatan yang di selesaikan.

3) Ketepatan waktu adalah tingkat di mana kegiatan diselesaikan atau hasil yang diselesaikan, denganwaktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

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 kearah tujuan yang telah ditentukan.

Irawan, dkk (1997 : 260) menyatakan :

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

Dari pemikiran para pakar di atas peneliti mengindentifikasi bahwa prestasi kerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung tidak lepas dari motivasi yang diperankan oleh motivator yaitu Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.

## Hipotesis

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut: “**Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung”.**

Hipotesis statistik :

1. Tidak ada pengaruh Motivasi (X) terhadap Prestasi kerja (Y) pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung
2. Ada pengaruh Motivasi (X) terhadap Prestasi kerja (Y) pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.

Berkut ini peneliti uraikan paradigma pengaruhnya**.**

**Gambar 1**

**Paradigma Pengaruh**



ρY

pyx

Keterangan Gambar :

X : Variabel Motivasi

Y : Variabel Prestasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung

**έ** : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

pyx : Besarnya pengaruh dari variabel motivasi.

py : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

1. Motivasi (X) merupakan sebagai suatu kondisi yang dilakukan oleh Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung yang menggerakkan pegawai ke arah suatu tujuan tertentu. Berdasarkan *prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip mengakui andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang dan prinsip memberikan perhatian.*
2. Prestasi kerja (Y) yaitu pencapaian unjuk kerja yang maksimal dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan *kualitas, kuantitas dan waktu*.
3. Pengaruh yaitu menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung.
4. Signifikan yaitu data yang mempunyai makna.

## Lokasi dan Waktu Penelitian

## Lokasi Penelitian

## Lokasi penelitian di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung, yang beralamat di Jalan Wastukencana No. 2 Tlp. 022 4230393, 4230087 – Bandung.

## Waktu Penelitian

## Penelitian dilakukan selama 6 bulan terhitung dari bulan Januari 2015 sampai dengan bulan Juni 2015, sebagaimana dapat dilihat pada jadwal penelitian yang disajikan.