**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan dan optimal, apabila didukung oleh aparatur pemerintahan yang memiliki kompetensi tinggi, professional, jujur, adil, transparansi dan memiliki tanggung jawab dalam melaksananakan tugas dan fungsinya. PNS merupakan salah satu unsur aparatur pemerintah juga abdi Negara serta abdi bagi masyarakat, hendakanya dituntut mampu melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan bidang masing-masing dengan penuh tanggung jawab.

Instansi pemerintahan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawainya sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan yang ada dan menguatkan kelebihan, dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi kepada pegawainya.

Motivasi berawal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai daya penggerak yang ada di dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Motivasi kerja tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh organisasi atau pemimpin. Adapun upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menetapkan peraturan kerja yang jelas dan tegas, melakukan pengawasan yang cukup dan menjalin hubungan harmonis. Untuk itu sudah menjadi kewajiban pimpinan untuk memberikan dorongan atau motivasi sesuai dengan bidang pekerjaannya masing-masing, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan organisasi. Agar dapat memotivasi pegawai, pemimpin harus memahami motif dan motivasi yang menggerakkan pegawai sehingga dengan sendirinya pegawai mau bekerja secara iklas demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi orang tergantung pada kekuatan motif-motif mereka. Motif-motif kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau implus-implus yang muncul dalam diri seorang individu. Motif-motif diarahkan pada tujuan yang muncul dalam kondisi sadar atau kondisi dibawah sadar.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab, tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan sebagai hasilny akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kenerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiiki kemampuan, keinginan usaha supaya setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya.

Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerjanya.

Evaluasi kinerja penyelenggaraan pelayanan publik sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja yang maksimal hal tersebut gunanya agar para pegawai memiliki gairah untuk bekerja. Pimpinan wajib berkala mengadakan evaluasi kerja terhadap kinerja pegawai dan lingkungan secara berlanjutan lalu hasilnya secara berkala dilaporkan kepada pimpinan agar kinerjanya dinilai baik maka perlu diberikan penghargaan untuk memberikan motivasi agar kinerja pegawainya lebih meningkat.

Kabupaten Bandung Barat sebagai kabupaten pemerkaran baru berdasarkan Undang-Undang Nomor 12 / 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat menjadi Daerah Otonom di Provinsi Jawa Barat, tidak dapat dipungkiri masih mempunyai keterbatasan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik salah satunya adalah dalam pengelolaan sampah.Tanggung Jawab Pemerintah Kabupaten/Kota, sebagaimana di dalam Undang-Undang Nomor 18/2008 tentang Persampahan : Pasal 5 :Pemerintah dan pemerintahan daerah bertugas menjamin terselenggaranya pengelolaan sampah yang baik dan berwawasan lingkungan sesuai dengan tujuan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang, Pasal 6 tugas pemerintah daerah, Pasal 9 wewenang pemerintah daerah.Pertumbuhan penduduk, variasi aktivitas manusia, tata ruang, kondisi fisik dan infrastruktur serta keterpaduan dengan infrastruktur lainnya di Kabupaten Bandung Barat membutuhkan perencanaan antara lain adalah : Penyusunan Master Plan Persampahan.

Pengambilan keputusan penilaian kinerja yang sudah ada perlu dilengkapi dengan pemberdayaan yang berhubungan dengan kerjasama kelompok melalui keseimbangan dan kemampuan karakteristik pekerjaan, membahas tentang motivasi kerja akan sangat terkaitan dengan kinerja pegawai, karena kinerja merupakan suatu alat yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan/program sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi Kabupaten Bandung Barat.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan peneliti di UPT kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat terdapat permasalahan masih rendah kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari indikator masalah, sebagai berikut :

1. Hasil kerja pegawai UPT Kebersihan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Bandung Barat belum maksimal, hal ini terlihat dari hasil pemugutan sampah yang belum sesuai dengan target, Contohnya sampah yang mampu diangkut hanya 74 ton/hari dari 4.381$m^{3}$/hari atau 933 ton/hari total sampah yang ada.
2. Kemampuan pegawai khususnya dibidang UPT Kebersihan Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kabupaten Bandung Barat belum maksimal, hal ini terlihat dari masih adanya keterbatasan dalam pengelolaan sampah di 6 kecamatan dari 16 kecamatan yang ada di Kabupaten Bandung Barat, contohnya masih terlihatnya sampah yang berserakan dan tidak teratur dipinggir jalan salah satunya dikecamatan cipeundeuy Kabupaten Bandung Barat.

Masalah tersebut, peneliti menduga disebabkan oleh kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai sehingga berdampak terhadap pelaksanaan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Hal ini terlihat dari:

1. Prinsip memberi perhatian dimana masih kurangnya pemenuhan kebutuhan seperti sarana dan prasarana pengelolaan sampah terutama sarana pengangkutan sampah, Contohnya sarana pengakutan sampah yang tersedia berjumlah 14 unit yang masing-masing nya hanya mampu mengangkut kurang lebih 12$m^{3}$/hari.
2. Kurangnya prinsip komunikasi hal ini disebabkan kurangnya komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap pegawai yang menyebabkan ketidak jelasan mengenai penjelasan pelaksanaan pengelolaan sampah termasuk fungsi monitoring dan evaluasi dan tidak tersedianya dokumen perencanaanpelaksanaan operasional sampah dan penjelasan mengenai kegiatan monitoring evaluasi.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam Skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat”**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai UPT kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan motivasi terhadap kinerja Pegawai UPTD Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

1. **Tujuan Penelitian**
	1. Mengumpulkan data dan informasi tentang adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.
	2. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh Pegawai UPT kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat untuk meningkatkan motivasi dalam upaya memperbaiki kinerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.
	3. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan motivasi terhadap kinerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.
2. **Kegunaan Penelitian**
3. Kegunaan Teoritis, 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.
4. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.
5. Kegunaan bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman keilmuan khususnya mengenai Pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.
6. Kegunaan bagi pihak umum, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak umum yang menaruh perhatian dan minat untuk mengkaji lebih lanjutpengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.
7. **Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat dalam mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, tolak ukur atau landasan dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi ataupun telaah kepustakaan. Oleh karena itu peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauhmana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dilapangan 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 **Siagian** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2007:128)** mengemukakan, bahwa:

**“Motivasi: Keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.”**

Adapun prinsip-prinsip motivasi menurut **Mangkunegara (2001:100)** sebagai berikut:

1. **Prinsip Partisipasi**
2. **Prinsip Komunikasi**
3. **Prinsip Mengakui Andil Bawahan**
4. **Prinsip Pendelegasian Wewenang**
5. **Prinsip Memberi Perhatian**

Peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Mangkunegara (2001:67)**, mendefinisikan bahwa:

**“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”**

Menurut **Bernardian,John H.&Joyce E,A. Russell** dikutip oleh **Sedamayanti (2001:260)**, mendefinisi pengertian kinerja : “Kinerja adalah catatan mengenai *out come* yang dihasilkan dari suatu aktivitas tertentu, selama kurun waktu tertentu pula.”

Pengertian diatas menjelaskan bahwa faktor kinerja sangat dominan dalam menetukan baik tidaknya suatu pekerjaan. Adapun aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut **Mitchell** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2001:51)**, mengemukakan ada 5 dimensi dalam menetukan kinerja pegawai sebagai berikut :

1. ***Quality Of Work* (Kualitas Kerja)**
2. ***Promptness* (Ketepatan Waktu)**
3. ***Initiative* (Inisiatif)**
4. ***Capability* (Kemampuan)**
5. ***Communication* (Komunikasi)**
6. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPTD Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat”**

* **Hipotesis Statistik**
1. $H\_{0}:ρ\_{s}\leq 0=$ Motivasi : Kinerja Pegawai < 0, Motivasi (X) Kinerja Pegaawai (Y) artinya Motivasi terhadap Kinerja Pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. $H\_{0}:ρ\_{s}\geq 0=$Motivasi : Kinerja Pegawai > 0, Motivasi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ada pengaruh yang signifikan.
3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

 ****

 **X** **Y**

**Gambar 1.1 Paradigma Pengaruh**

X = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

 = Variabel lain diluar dari variabel Motivasi yang tidak

 diukur yang  mempengaruhi terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka untuk mempermudah dalam pengajuan hipotesis, peneliti mengajukan definisi oprasioanal sebagai berikut:

1. Motivasi (X) adalah suatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan kerja kepada para Pegawai UPTD kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat sehingga mereka mau bekerja. Adapun prinsip-prinsip motivasi yang menjadi alat ukur motivasi sebagai berikut :
2. **Prinsip partisipasi**
3. **Prinsip komunikasi**
4. **Prinsip mengakui andil bawahan**
5. **Prinsip pendelegasian wewenang**
6. **Prinsip memberikan perhatian.**
7. Kinerja Pegawai (Y) adalah merupakan hasil kerja Pegawai UPTD kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Adapun aspek-aspek Kinerja Pegawai yang menjadi alat ukur Kinerja Pegawai sebagai berikut :
8. ***Quality Of Work* (Kualitas Kerja)**
9. ***Promptness* (Ketepatan Waktu)**
10. ***Initiative* (Inisiatif)**
11. ***Capability* (Kemampuan)**
12. ***Communication* (Komunikasi)**
13. Pengaruh yang signifikan menunjukkan variabel motivasi terhadap Kinerja Pegawai UPTD kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.
14. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
15. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di UPT kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat yang beralamat Jl. Padalarang-Cisarua Km2 Desa Mekarsari Kecamatan Ngamprah Kode Pos 40552

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu pelaksanaan penelitian dari bulan Januari 2015 sampai dengan bulan Juni 2015. Jadwal kegiatan penelitian akan peneliti uraikan dalam Gambar 1.1.