**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Motivasi menjadi salah satu alasan terpenting dalam hidup seorang manusia dengan adanya motivasi manusia dapat bekerja dengan baik, sebab jika seorang manusia dalam hidupnya tidak memiliki motivasi tidak akan mampu bekerja dengan baik dan tujuan yang akan dicapai akan kurang terarah. hal tersebutlah yang mendasari pemberian motivasi bagi setiap orang yang memiliki tujuan dalam hidupnya. sehingga motivasi dapat diberikan dari dirinya sendiri, lingkungan, pimpinan dan orang-orang sekitar yang terdekat.

Motivasi dapat dimiliki dan diberikan kepada seseorang yang telah memiliki motif yang diinginkan dan diharapkan dalam pencapaian tujuannya. Pemberian motivasi dapat memberikan pengaruh kepada gairah kerja pegawai serta dapat menciptakan prestasi kerja yang baik dan berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pemberian motivasi sendiri dimaksudkan untuk mengalahkan suatu tantangan dalam menjalankan pekerjaannya untuk kemajuan suatu organisasi, serta dapat melakukan hubungan kerja dengan orang lain atau rekan kerja dengan baik dan dapat menghasilkan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien.

Prestasi kerja mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi, hal ini tercermin dalam tugas yang diberikan kepada pegawai maupun upaya yang berasal dari dalam dirinya sendiri yang memiliki dorongan kuat untuk mencapai tujuan organisasi, namun hal ini dapat dilihat kembali dari pemberian motivasi yang diberikan pemimpin, rekan kerja serta lingkungan kerja, dan akan menjadikan pegawai dapat bekerja sesuai dengan kemampuannya secara efektif dalam menjalankan kegiatannya dan pekerjaannya.

Pemberian motivasi dan prestasi kerja yang baik dalam suatu organisasi akan menunjukan organisasi tersebut dapat menjalankan roda pemerintahannya sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga dapat dilihat dari hasil kerja yang telah di capai. Kondisi dari kantor Sekertariat daerah kota bandung pada bagian tata usaha dinilai kurang baik. Hal ini dapat dilihat dari pemberian motivasi yang kurang, sehingga para pegawai kurang efektif dalam menjalankan program kerja yang telah diberikan. dapat dilihat masih banyak terdapat para pegawai yang kurang bersemangat dalam menjalankan tugasnya, masih adanya pegawai yang hanya diam saja tanpa ada pekerjaan serta masih ada pegawai yang tidak masuk tanpa memberi tahu, kemudian menyelesaian tugas yang diberikan masih kurang maksimal dalam penyelesaiannya.

Ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas sangatlah dibutuhkan karena hal inilah yang akan mencerminkan dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, sebab keberhasilan organisasi dilihat dari prestasi kerja dari para pegawainya. Maka untuk pencapaian tujuan tersebut para pegawai perlu diberikan motivasi dalam menjalankan pekerjaannya, karena dengan pemberian motivasi oleh pemimpin dan lingkungan kerja, para pegawai akan merasa dihargai keberadaannya dalam menjalankan tugasnya sehingga bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi.

Hasil penjajagan serta pengamatan yang peneliti lakukan di bagian tata usaha Sekertariat Kota Bandung masih terdapat rendahnya prestasi kerja pegawai, hal ini dapat di lihat dari indikator sebagai berikut :

1. Mutu Kerja, contohnya data para pegawai Sesekertariat Daerah Kota Bandung yang seharusnya dapat dilihat secara online sesuai dengan program kerja dari tahun 2009 hingga sekarang belum dapat terlaksana.
2. Ketangguhan, contohnya masih adanya pegawai yang terlambat datang kekantor dari jam masuk kerja, serta masih banyaknya pegawai yang tidak masuk kerja tanpa memberikan alasan yang jelas.

Rendahnya prestasi kerja di atas diduga dipengaruhi oleh motivasi yang kurang diberikan kepada pegawai hal ini dapat dilihat dari :

1. Asas komunikasi, contohnya pemimpin serta pegawai hanya berkomunikasi apabila terdapat masalah dalam menjalankan tugas.
2. Asas pengakuan, contohnya penghargaan kepada pegawai dalam hasil pencapaianya tidak di berikan, sebab pegawai yang mencapai tugas lebih cepat dan pegawai yang mencapai tugas dengan lambat diperlakukan sama.
3. Asas perhatian dan timbal balik, contohnya tidak diberikannya kesempatan kepada pegawai untuk mengungkapkan keinginan serta harapan yang dibutuhkan, pegawai yang tidak masuk pun tidak dipermasalahkan.

Melihat dari permasalahan yang ada peneliti tertarik untuk mengkaji serta mencari alternatif pemecahan dari permasalahan tersebut. Peneliti bermaksud untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul

**‘’PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA BAGIAN TATA USAHA SEKERTARIAT KOTA BANDUNG’’**

1. **Rumusan Masalah**
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian Tata Usaha Sekertariat Kota Bandung ?
3. Apakah ada hambatan yang dihadapi dalam memberi pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian Tata Usaha Sekertariat Kota Bandung ?
4. Bagaimana usaha yang dilakukan untuk hambatan-hambatan dalam pemberian pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian tata usaha sekertariat Kota Bandung ?
5. **Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang akan dibahas.

Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah:

1. **Tujuan penelitian**
2. Untuk menemukan data dan informasi secara jelas tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian Tata Usaha Sekertariat Kota Bandung.
3. Mengembangkan data dan informasi secara jelas tentang pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian Tata Usaha Sekertariat Kota Bandung.
4. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian Tata Usaha Sekertariat Kota Bandung.
5. **Kegunaan penelitian**
6. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan menyumbang kajian ilmu Administrasi Negara, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian Tata Usaha Sekertariat Kota Bandung.

1. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan masukan serta sebagai saran pertimbangan sumbangan pemikiran dan bermanfaat dalam mengatasi masalah pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian Tata Usaha Sekertariat Kota Bandung.

1. **Kerangka Pemikiran**

Landasan teoritis di kerangkan pemikiran ini, peneliti mengemukakan pengertian dari para ahli, pendapat para ahli yang di ambil ini teorinya tidak diragukan lagi kebenarannya. Maka dari itu peneliti mengemukakan teori motivasi dari **Hasibuan (2007:143)** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** mengemukakan bahwa

**Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan**

Penjelasan yang dikemukakan dapat dilihat bahwa pemberian motivasi sangatlah penting untuk pencapaian suatu organisasi, untuk melihat pemotivasian yang diberikan kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerjanya dalam menjalankan pekerjaannya, hal ini dapat dilihat dari bagaimana pegawai diberikan motivasi tersebut, untuk itu peneliti mengemukakan azas-azas motivasi yang harus diberikan kepada pegawai yang dikemukakan oleh **Hasibuan (2007:146)** dalam buku **manajeman sumber daya manusia** sebagai berikut :

1. **Azas mengikutsertakan**, **yaitu mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan rekomendasi dalam proses pengembilan keputusan.**
2. **Azas komunikasi, yaitu menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakan, dan kendala yang dihadapai.**
3. **Azas pengakuan, yaitu memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.**
4. **Azas wewenang dan didelegasikan, yaitu mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan pegawai untuk mengambil keputusan.**
5. **Azas Perhatian timbal balik, yaitu memotivasi pegawai dengan mengemukakan keinginan atau harapan organisasi disamping memenuhi kebutuhan dan harapan pegawai**

Peneliti mengemukakan penjelasan tentang pengertian prestasi kerja menurut **Hasibuan (2007:94),** yang dikutip oleh Danang Suyoto dalam bukunya **“Manajemen Sumber Daya Manusia ”**, yaitu:

**Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.**

Prestasi kerja menggunakan tolok ukur dalam mengadakan perbandingan antara apa yang telah dilakukan dengan apa yang diharapkan yang dikemukakan oleh **Flippo (1995:199)** dalam buku Danang Suyoto, **Manajemen Sumber Daya Manusia,** sebagai berikut:

1. **Mutu kerja, dalam hal ini berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.**
2. **Kuantitas kerja, berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan.**
3. **ketangguhan, berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal mengenai keterlambatan hadir di tempat kerja**
4. **sikap, merupakan sikap yang ada kepada pegawai yang menunjukan seberapa jauh sikap dan tanggung jawab terhadap sesama teman dan atasan serta seberapa jauh tingkat kerjasama dalam mengevaluasi tugas.**

Hubungan antara motivasi dengan prestasi kerja dapat dilihat ketika pemberian motivasi akan menghasilkan gairah kerja sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Hubungan antara motivasi dan prestasi kerja, Danang Suyoto (2013:198) mengemukakan pemberian motivasi antara lain mendorong gairah dan semangat kerja pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absebsi, menciptakan hubungan dan suasana kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi pegawai, meningkatkan kesejahteraan pegawai, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas, dan keberhasilan motivator dalam memotivasi pegawai akan sangat mempengaruhi pada prestasi kerja karyawan.

Sedarmayanti mengutip pemikiran David Mc. Clelland (2009:67) mengemukakan, kebutuhan yang kuat pada individu akan keinginan untuk mencapai prestasi, mempunyai motivasi yang kuat terhadap pekerjaan yang menantang dan bersaing. menurut pendapat para ahli yang telah dikemukakan tersebut dapat dikatakan bahwa motivasi sangat berhubungan dengan prestasi kerja pegawai.

Model pemikiran mengenai pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian tata usaha sekertariat Kota Bandung. Berdasarkan teori dan pendapat yang telah di uraikan diatas maka dapat digambarkan paradigma pemikiran sebagai berikut:

|  |
| --- |
| **Malayu S.P Hasibuan**  **(2007:146)** |
| 1. **Azas mengikutsertakan**, 2. **Azas komunikasi**, 3. **Azas pengakuan**, 4. **Azas wewenang dan didelegasikan**, 5. **Azas Perhatian timbal balik**, |

|  |
| --- |
| **Edwin Flippo (1995:199)** |
| 1. **Mutu Kerja** 2. **Kuantitas Kerja** 3. **Ketangguhan** 4. **sikap** |

**Gambar 1.1**

**Paradigman Pemikiran**

1. **Hipotesis**

Berdasarkan tolok ukur yang telah peneliti kemukakan di atas maka peneliti mengambil hipotesis

1. Hipotesis penelitian

“Ada pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada bagian Tata Usaha Sekertariat Kota Bandung”

1. Hipotesis statistik

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| a. |  | **=** | motivasi : Prestasi Kerja , motivasi (X) Prestasi kerja (Y) artinya motivasi dalam meningkatkan Prestasi kerja tidak ada pengaruh yang signifikan. |
| b. |  | = | motivasi : Prestasi Kerja > 0, motivasi (X) Prestasi Kerja (Y) artinya motivasi dalam meningkatkan Prestasi Kerja ada pengaruh yang signifikan. |

Uraian pengaruh paradigma penelitian:

ε

**ε**

εε

Py ε

Py χ

**X**

**Y**

**Gambar 1.2**

**Paradigma pengaruh**

Keterangan :

X = motivasi

Y = Prestasi kerja

= variabel dari luar variabel motivasi yang tidak di ukur yang mempengaruhi variabel Prestasi kerja.

Berdasarkan hipotesis di atas, untuk mempermudah dalam pembahasan selanjutnya, maka peneliti mengajukan definisi operasional variabel sebagai berikut :

1. motivasi daya dorong yang diberikan oleh kepala bagian Tata Usaha Sekertariat Kota Bandung kepada para pegawainya agar mereka bergairah dan mau bekerja serta dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif, dengan berdasarkan: azas mengikutsertakan, azas komunikasi, azas pengakuan, azas wewenang didelegasikan dan azas perhatian timbal balik.
2. Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh pegawai bagian Tata Usaha Sekertariat Daerah Kota Bandung dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas mutu kerja, kualitas kerja, ketangguhan serta sikap.
3. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
   1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dilakukan di Sekertariat Daerah Kota Bandung, Jalan Wastu Kencana no 2 Kota Bandung

* 1. Lamanya Penelitian

lamanya penelitian yang dilakukan mulai dari bulan Desember 2014 – bulan mei 2015

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **GAMBAR 1.3** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **JADWAL KEGIATAN PENELITIAN** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **No.** | **KEGIATAN** | | **TAHUN** | **2014 - 2015** | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| **BULAN** | **Desember** | | | | **Januari** | | | | **Pebruari** | | | | **Maret** | | | | **April** | | | | **Mei** | | | |
| **MINGGU** | **I** | **II** | **III** | **IV** | **I** | **II** | **III** | **IV** | **I** | **II** | **III** | **IV** | **I** | **II** | **III** | **IV** | **I** | **II** | **III** | **IV** | **I** | **II** | **III** | **IV** |
| **1** | **TAHAP PERSIAPAN** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. | Studi Kepustakaan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| b. | Penjajagan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| c. | Perizinan | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| d. | Pengajuan Judul | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| e. | Pembuatan Proposal | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| f. | Seminar Proposal | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| f. | Perbaikan Proposal | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2** | **TAHAP PENELITIAN** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. | Observasi | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| b. | Wawancara | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| c. | Penyebaran Angket | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| d. | Panarikan Angket | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3** | **TAHAP PENYUSUNAN** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. | Pengolahan Data | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| b. | Analisis Data | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| c. | Penyusunan Data | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4** | **TAHAP PENGUJIAN** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | a. | Seminar Draft | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| b. | Perbaikan Draft | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| c. | Sidang Skripsi | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |