**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang**

Manusia tidak dapat hidup sendiri di tengah-tengah masyarakat artinya selalu berharap adanya bantuan dari pihak lain atau sering disebut manusia adalah makhluk sosial. Hakikatnya dalam menjalankan hidup adanya ketergantungan antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya karena manusia bukan hidup sendiri tetapi hidup bermasyarakat. Tentu diperlukan jiwa sosial sebagai proses dinamika dan keteraturan hidup. Hal tersebut menunjukan bahwa organisasi memiliki arti yang sangat strategis dan peran yang dapat mengelola kehidupan manusia agar lebih mempunyai hakikat yang bermakna. Hal tersebut menjadi pondasi dasar untuk mencapai tujuannya demi terciptanya sistem manajerial yang baik dalam organisasi.

Melalui organisasi manusia dapat mengkoordinasikan sejumlah besar tindakan-tindakan dan organisasi mampu menciptakan alat-alat sosial yang ampuh dan dapat diandalkan. Organisasi mampu menggabungkan sumber daya yang dimilikinya dengan didukung sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni dengan menjalin para pemimpin organisasi, kelompok pekerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah menjadi satu. Pada saat bersamaan, organisasi secara terus menerus mengkaji sejauhmana telah berfungsi serta berusaha menyesuaikan diri sebagaimana tujuan yang diharapkan agar tercapai secara optimal.

Organisasi dapat melayani serta memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat maupun anggota organisasinya secara lebih efisien dan efektif dibanding dengan hanya mengelompokkan manusia yang lebih kecil dan lebih alamiah, seperti keluarga, kelompok-kelompok persahabatan dan lingkungan masyarakat. Pencapaian tujuan organisasi yang berkembang di dalam masyarakat baik yang berbentuk organisasi swasta maupun organisasi publik senantiasa berusaha secara optimal untuk mewujudkan sasaran dan target yang ingin dicapainya yang merupakan perwujudan dari hasil kerja dari anggota organisasi tersebut. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya sangat bergantung pada upaya pemotivasian dan prestasi kerja anggota organisasi tersebut.

Motivasi merupakan dorongan 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, yang dengan demikian prestasi kerja pegawai itu menentukan tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

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 merupakan pemberian 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.

Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat sebagai suatu organisasi yang merupakan pelayanan masyarakat. Dinas Cipta Karya dan tata Ruang Kabupaten Bandung Barat merupakan Instansi Pelaksana Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintahan Kabupaten Bandung Barat. Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang cipta karya dan tata ruang berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dalam melaksanakan tugas pokok Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan Kebijakan Teknis di Bidang Cipta Karya dan Tata Ruang.
2. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan peleyanan umum di Bidang Cipta Karya dan Tata Ruang.
3. Pembinaan dan Pelaksanaan Tugas di Bidang Cipta Karya dan Tata Ruang.
4. Pelaksaan Tugas lain yang diberikan oleh Bupati Kabupaten Bandung Barat sesuai tugas dan fungsi.

UPT Kebersihan merupakan Unit Pelaksana Teknis khususnya dalam pengelolaan persampahan pada Bidang Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat. UPT Kebersihan dalam melaksanakan kebijakan Kepala UPT Kebersihan 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 penjajagan yang dilakukan peneliti di UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat. Peneliti menemukan masalah rendah nya Prestasi Kerja Pegawai. Hal itu terlihat dari:

1. Kuantitas Kerja yaitu berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam dalam kurun waktu tertentu, hal ini terlihat dari tingkat pelayanan dalam pengelolaan sampah belum maksimal yang dimana target volume sampah yang terangkut telah di rencanakan ± 4.381 m3 atau 933 ton/hari sedangkan kenyataan dilapangan sampah yang terangkut ± 180 m3 (45 ton/hari). Hal ini menunjukan bahwa kuantitas kerja pegawai dalam pengangkutan sampah belum optimal karena terlihat dari target pengangkutan yang telah direncanakan tidak sesuai dengan hasil dilapangan.
2. Sikap yaitu bahwa Pegawai 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 pengangkutan sampah, dimana jam masuk kerja seharusnya jam 07.00 WIB namun masih banyak pegawai yang masuk kerja lebih dari jam masuk kerja yang telah ditentukan.

Berdasarkan indikator masalah diatas, permasalahan tersebut terjadi di duga di sebabkan oleh rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan. Hal ini terlihat dari :

1. Kurangnya prinsip mengakui andil bawahan oleh atasan dalam pencapaian tugas, contoh : Atasan tidak pernah memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, sehingga Pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat pada waktu yang telah ditetapkan.
2. Kurangnya perhatian dari pimpinan, contoh : Para pegawai telat pada masuk jam kerja tidak mendapat teguran dari Kepala UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.

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 :

**“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI UPT KEBERSIHAN DINAS TATA RUANG DAN CIPTA KARYA KABUPATEN BANDUNG BARAT” .**

1. **Perumusan Masalah**

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

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan yang dihadapi dalam motivasi untuk tercapainya prestasi kerja pegawai di UPT 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 memperoleh informasi tentang sejauh mana pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.
   2. Berusaha mengetahui hambatan-hambatan yang dilakukan aparatur pegawai di UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.
   3. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan peranan motivasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.
2. **Kegunaan Penelitian**
3. **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. Khususnya mengenai motivasi terhadap prestasi kerja pegawai.

1. **Secara Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah peranan motivasi dalam rangka meningkatkan prestasi kerja pegawai di UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.

1. **Kerangka Pemikiran**

Pada penyusunan skripsi 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 kemukkan 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).**

**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.

Berbagai pandangan yang utama ini akan membantu kita memahami bagaimana motivasi mempengaruhi prestasi kerja. 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”.**

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 karyawan perusahaan 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 pengambilan keputusan 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 UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat yaitu Kepala UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.

1. **Hipotesis**

Berpedoman dari kerangka pemikiran diatas maka peneliti dapat mengemukakan Hipotesis sebagai berikut :**“Ada Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat”**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti akan mengemukakan definisi operasional, sebagai beikut :

Hipotesis Statistiknya :

1. Motivasi : Prestasi Kerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat <0, Motivasi(X) Prestasi Kerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat (Y) artinya Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat tidak ada pengaruhnya.
2. Motivasi: Prestasi Kerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat > 0, Motivasi(X) Prestasi Kerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat (Y) artinya Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat ada pengaruhnya.

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

1. Motivasi (X) merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan, Tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuanaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Berdasarkan prinsip-prinsip sebagai berikut :
2. Prinsip partisipasi
3. Prinsip komunikasi
4. Prinsip mengakui andil bawahan
5. Prinsip pendelegasian wewenang
6. Prinsip memberikan perhatian
7. Prestasi kerja (Y) merupakan arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat keterampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Dengan indikator :
8. Kualitas Kerja
9. Kuantitas Kerja
10. Dapat Tidaknya Diandalkan
11. Sikap

ρε Y

ρX Y

**Gambar 1.1**

**Paradigma Pemikiran**

Keterangan Gambar :

 : Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai selain motivasi

X : Motivasi (variabel bebas) yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai (variabel terikat)

Y : prestasi kerja pegawai (variabel terikat) yang dipengaruhi motivasi (variabel bebas).

ρY : Hubungan di luar variabel motivasi yang mempengaruhi varibel prestasi kerja pegawai.

ρ XY : Hubungan antara variabel motivasi dengan prestasi kerja pegawai.

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 UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat yang menggerakkan pegawai kearah 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, dapat tidak diandalkan, dan sikap*.
3. Pengaruh yaitu menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara motivasi terhadap prestasi kerja pegawai di UPT Kebersihan Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kabupaten Bandung Barat.
4. Signifikan yaitu data yang mempunyai makna.