**BAB I**

**PENDAHULUAN**

**A. Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu kerjasama orang untuk mencapai tujuan bersama yang diinginkan dan mau terlibat dengan peraturan yang ada. Karena organisasi didirikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan aktivitas dan kerjasama.

Sebuah organisasi dapat terbentuk karena adanya penyatuan visi misi serta tujuan yang sama dan didalam prakteknya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Organisasi dikatakan atau dianggap baik apabila organisasi tersebut dapat di akui keberadaanya oleh masyarakat sekitar. Dalam hal ini manajemen harus mempunyai strategi atau system kepegawaian yang baik dalam merangsang atau menggali potensi yang ada pada para pegawainya. Salah satu strategi yang dapat dilakukan yaitu diantaranya dengan cara pembangunan potensi pegawai, contoh konkritnya berupa pendidikan kilat/diklat, workshop dan contoh kegiatan lainnya yang dapat meningkatkan potensi pegawai. Dengan membantu para pegawai menyadari potensi dan membangkitkan semangat mereka agar mau memberikan bakat dan energy terbaiknya secara otomatis dapat berdampak kepada tujuan organisasi yang ingin dicapai.

Keberhasilan manajemen dalam memotivasi pegawai ditentukan oleh bagaimana manajemen memperhatikan kebutuhan bawahannya serta mampu untuk menyelaraskan tujuan pribadi mereka dengan tujuan organisasi, karena untuk dapat termotivasi dan menghasilkan prestasi kerja, pegawai harus merasa memiliki minat yang besar dalam pekerjaan mereka dan mendapat kepuasan dari hasil kerjanya itu. Dalam hai ini organisasi harus dapat memastikan bahwa gaji, insentif, kondisi kerja dan keselamatan kerja yang mereka peroleh adalah adil dan wajar.

Motif adalah daya gerak yang mendorong seseorang untuk berbuat sesuatu. Motivasi adalah kegiatan memberikan dorongan, membangkitakan motif atau daya gerak kepada diri sendiri (motivasi intrinsik) atau kepada orang lain (motivasi ekstrinsik) untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu tujuan atau kepuasan.

Prestasi kerja merupakan faktor yang memegang peranan penting dalam proses pelaksanaan kerja dalam rangka pencapaian tujuan, baik tujuan individu yang merupakan bagian integral dalam organisasi maupun tujuan organisasi itu sendiri.

Pada umumnya orang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, baik yang bersifat material ataupun non material. Karena itu karyawan akan merasa puas bila mereka bekerja dengan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan sumabangan yang mereka berikan pada pekerjaannya.

Dinas Perhubungan merupakan Dinas Daerah yang menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perhubungan. Sebelum berubah menjadi Dinas Perhubungan pada tahun 2001 dulu bernama Dinas Lalu

Lintas dan Angkutan Jalan Propinsi DT I Jawa Barat Cabang Kota Madya DT II Bandung sampai tahun 1997, kemudian dari tahun 1997 sampai dengan tahun 2001 dirubah menjadi Dinas Lalu lintas dan Angkutan Jalan Kota Madya DT II Bandung. Dinas Perhubungan Kota Bandung mempunyai jumlah personil keseluruhan yaitu sekitar 454 orang dan jumlah personil Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sekitar 20 orang.

Sub Bagian Umum dan Kepegawaian menurut pasal 82 mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Sekretariat lingkup umum dan kepegawaian. Untuk melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud di atas, Sub Bagian Umum dan Kepegawaian mempunyai fungsi:

1. Penyusunan bahan rencana dan program pengelolaan lingkup administrasi umum dan kepegawian;
2. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah Dinas, penataan kearsipan Dinas, penyelenggaraan kerumahtanggaan Dinas, pengelolaan perlengkapan dan administrasi perjalanan Dinas;
3. Pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan penyusunan rencana, penyusunan bahan, pemprosesan, pengusulan dan pengelolaan data mutasi, cuti, disiplin, pengembangan pegawai dan kesejahteraan pegawai;
4. Evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan lingkup administrasi umum dan kepegawaian.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Dinas Perhubungan Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan masih kurangnya pegawai yang berprestasi sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang memuaskan. Hal ini terlihat dari indikator:

1.Pegawai sub bagian kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung masih terlihat banyak yang kurang berkualitas dalam menjalankan pekerjaanya. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang tidak tertib dan taat pada aturan, misalnya pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaannya malah pergi ke kantin. Pegawai yang baik seharusnya dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya secara efektif dan bertanggung jawab.

2.Tugas dan pekerjaan yang diberikan kepada para pegawai sub bagian kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung masih dinilai kurang efisien. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai yang menunda nunda pekerjaannya sehingga pekerjaan yang diberikan tidak selesai tepat pada waktunya. Seharusnya para pegawai bisa benar-benar serius dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya agar bisa selesai tepat pada waktunya.

Berdasarkan masalah di atas, peneliti menduga disebabkan salah satunya oleh pengaruh motivasi yang belum menggunakan pola dasar yang ideal, yaitu sebagai berikut:

1. Achievement Motivation (Mengatasi Suatu Tantangan Untuk Kemajuan)

Berdasarkan pengamatan yang peneliti temukan dilapangan, bahwa tindakan motivasi yang dilakukan oleh Kepala Bidang belum dilakukan secara menyeluruh dan terarah kepada setiap pegawai, hal ini menyebabkan pegawai tidak bisa mengatasi tantangan yang timbul dalam pekerjaannya sehingga sulit untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan organisasi.

2. Competence Motivation (Pekerjaan Yang Bermutu)

Berdasarkan pengamatan yang peneliti temukan dilapangan, diperoleh keterangan bahwa sebagian pegawai tidak bisa memberikan hasil yang memuaskan dalam tugas-tugas tertentu sehingga tugas tersebut tidak bisa dikerjakan tepat pada waktunya.

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan penelitian yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PEGAWAI SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN DINAS PERHUBUNGAN KOTA BANDUNG”**

**B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung ?

2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi kerja pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung ?

3. Usaha apa saja yang harus dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut ?

**C. 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**

a. Mengumpulkan data dan informasi tentang sejauh mana Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung.

b. Mengembangkan data dan informasi mengenai Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung.

c. Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung.

**2. Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengalaman dalam memperluas kajian ilmu administrasi negara, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung.

1. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan sosial pada masyarakat akan penggambaran tentang Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat kepada Dinas Perhubungan Kota Bandung agar bisa menjadi lebih baik lagi dalam menjalankan semua program-programnya.

**D. Kerangka Pemikiran**

Dalam penyusunan laporan penelitian ini, peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian,

sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana 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 **Nawawi dalam** **Muh. Ilham (2008:19)** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Dan Kinerja Aparatur Pemerintahan Daerah** mengemukakan bahwa **motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar.**

Adapun yang merupakan faktor motivasi menurut **David Mc. Clelland** dalam **Hasibuan (2007:145)** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia** adalah:

**1. Achievement Motivation (Mengatasi Suatu Tantangan)**

**2. Affiliation Motivation (Hubungan Dengan Orang Lain)**

**3. Competence Motivation (Pekerjaan Yang Bermutu)**

**4. Power Motivation (Mengendalikan Suatu Keadaan)**

Sedangkan pengertian Prestasi Kerja menurut **Agus Dharma (1985:1)** dalam bukunya **Manajemen Prestasi Kerja**, yaitu sebagai berikut:

**Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.**

Pengertian di atas menjelaskan bahwa faktor prestasi kerja sangat dominan dalam menentukan baik tidaknya suatu pekerjaan. Adapun kriteria yang meliputi prestasi kerja yang dapat dijadikan ukuran menurut **Agus Dharma (1985:43)** yaitu sebagai berikut:

1. **Kuantitas**
2. **Kualitas**
3. **Ketepatan Waktu**

**E. Hipotesis**

**1. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**“Adanya Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sub bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung”.**

**2. Hipotesis Statistik**

* + - * 1.  Motivasi : Prestasi Kerja =0, Motivasi (X) Prestasi Kerja (Y) artinya Motivasi terhadap Prestasi Kerja tidak ada pengaruh yang signifikan.
        2.  Motivasi : Prestasi Kerja ≠0, Motivasi (X) Prestasi Kerja (Y) artinya Motivasi terhadap Prestasi Kerja ada pengaruh yang signifikan
        3. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

**Gambar 1.1**

**PARADIGMA PENGARUH**

X = Motivasi

Y = Prestasi Kerja

 = Variabel lain diluar dari variabel Motivasi yang tidak diukur yang   mempengaruhi terhadap variabel Prestasi Kerja.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti mengemukakan definisi oprasional sebagai berikut:

1. Motivasi (X) adalah kegiatan memberikan dorongan, membangkitakan motif atau daya gerak kepada diri sendiri (motivasi intrinsik) atau kepada orang lain (motivasi ekstrinsik) untuk berbuat sesuatu dalam rangka mencapai suatu tujuan atau kepuasan.

Faktor-faktor yang menjadi tolak ukur motivasi antara lain:

1) Achievement Motivation (Mengatasi Suatu Tantangan)

2) Affiliation Motivation (Hubungan Dengan Orang Lain)

3) Competence Motivation (Pekerjaan Yang Bermutu)

4) Power Motivation (Mengendalikan Suatu Keadaan)

1. Prestasi Kerja (Y) adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang.

Adapun kriteria dalam prestasi kerja yaitu:

1) Kuantitas

2) Kualitas

3) Ketepatan Waktu

1. Pengaruh yang signifikan menunjukkan variabel Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Berikut ini oprasionalisasi akan mengemukakan oprasionalisasi variabel Motivasi dan variabel Prestasi Kerja untuk memudahkan dalam pembuatan angket dan pedoman wawancara yang tersaji pada tabel 1 dan 2 sebagai berikut:

**TABEL 1.1**

**OPERASIONALISASI VARIABLE BEBAS**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variable** | **Dimensi** | **Indikator** | **Item** |
| **Motivasi**  **(X)** | 1. Achievement Motivation | a. Mengatasi tantangan  b. Kemajuan organisasi | 1  2 |
| 2. Affiliation Motivation | a. Komunikasi yang baik  b. Hubungan yang harmonis  c. Kerjasama yang baik | 3  4  5 |
| 3. Competence Motivation | a. Hasil yang memuaskan  b. Ketepatan waktu  c. Pekerjaan yang berkualitas | 6  7  8 |
| 4. Power Motivation | a. Mengendalikan keadaan  b. Mengatasi rintangan yang  terjadi | 9  10 |

*Sumber* ***: David Mc. Clelland*** *dalam* ***Hasibuan*** *dalam buku* ***Manajemen Sumber Daya Manusia (2007:145)***

**TABEL 1.2**

**OPERASIONALISASI VARIABLE TERIKAT**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Variable** | **Kriteria** | **Indikator** | **Item** |
| **Prestasi Kerja**  **(Y)** | 1. Kuantitas | a. Pekerjaan memenuhi target  b. Bertanggung jawab terhadap  pekerjaan | 11  12 |
| 2. Kualitas | a. Pekerjaannya tepat sasaran  b. Fokus terhadap tujuan  c. Tidak mengabaikan pekerjaan | 13  14  15 |
| 3. Ketepatan Waktu | a. Pekerjaan selesai tepat waktu  b. Mencapai hasil yang maksimal | 16  17 |

*Sumber* ***: Agus Dharma*** *dalam buku* ***Manajemen Prestasi Kerja (1985:43)***

**F. Lokasi dan Lamanya Penelitian**

1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian bertempat di Kantor Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung.

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu dari minggu ke tiga sampai dengan minggu keempat pada bulan Maret 2015.