**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **LATAR BELAKANG**

Organisasi merupakan wadah yang didalamnya terdapat rangkaian aktivitas-aktivitas antara dua orang atau lebih yang terpadu dalam suatu hubungan yang teratur dan efektif untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam wadah tersebut setiap aktivitas aktivitas itu harus jelas tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Pada dasarnya, setiap organisasi mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Tujuan sendiri tidak hanya terdiri dari tujuan-tujuan organisasi tersebut, namun terdiri dari tujuan individu-individu yang tergabung didalamnya. Maka, menyelaraskan tujuan organisasi dengan tujuan individu yang tergabung didalamnya merupakan langkah awal yang bijak yang harus dilakukan dalam suatu organisasi.

 Penentuan tujuan organisasi memegang peranan penting dalam organisasi. Dalam penentuan tujuan ini harus dirumuskan secara jelas, tegas, dan dapat dijabarkan dalam bentuk kerja organisasi. Penentuan tujuan ini tidak harus hanya ditentukan oleh pimpinan organisasi, tetapi akan lebih baik apabila ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam organisasi. Tujuan dari pada organisasi ini adalah sebagai arah atau sesuatu yang ingin dicapai atau dipengaruhi menjadi sebab dilaksanakan suatu kegiatan.

 Banyak faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, salah satu diantaranya adalah seberapa keras upaya yang dilakukan para anggota dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau kewajiban yang diberikan kepadanya. Dari upaya tersebut akan memberikan hasil yang dapat berupa fisik maupun non-fisik, apabila hasil tersebut sesuai dengan target, waktu, dan kriteria lainnya yang telah ditetapkan sebelumnya, maka organisasi tersebut secara keseluruhan dapat dikatakan mencapai kinerja yang optimal.

 Kinerja sering disalah tafsirkan sebgai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan, padahal kinerja diukur dari segi hasil. Kinerja seseorang dapat dikatakan optimal apabila tugas atau pekerjaannya tersebut memberikan hasil yang sesuai berdasarkan pada target atau kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya.

 Kinerja yang optimal tidak tercipta begitu saja, namun dibutuhkan suatu hal yang dapat mendorong pegawai untuk tergerak bekerja lebih giat, yaitu dengan pemberian motivasi. Ada banyak cara dalam memotivasi para pegawai, baik dalam bentuk pujian tetapi bisa juga dalam bentuk penghargaan. Akan tetapi, motivasi itu tidak hanya dalam bentuk penghargaan serta pujian saja tetapi pegawai juga ingin mendapatkan pengakuan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan adanya motivasi ini, pegawai diharapkan mampu merangsang untuk melakukan pekerjaannya sehingga dapat mencapai hasil pekerjaan yang optimal. Oleh karena itu, Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan inspirasi semangat dan dorongan kepada orang lain (bawahannya) untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan itu bertujuan untuk menggiatkan pegawai agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang telah ditetapkan sebelumnya.

 Dinas Pendapatan Kota Bandung merupakan bagian dari organisasi Pemerintah Kota Bandung yang berkedudukan sebagai unsur perumus dan pelaksana kebijakan oprasional Kota Bandung dibidang pendapatan. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian merupakan bagian dari Dinas pendapatan kota Bandung yang secara struktural berada dibawah sekertaris, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas sekertariat dibidang umum dan kepegawaian, dan mempunyai fungsi beberapa diantaranya adalah :

1. Penyusunan bahan rencana dan program, pengelolaan lingkup administrasi umum dan kepegawaian.
2. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi pengelolaan naskah, penataan kerasipan, penyelenggaraan kerumahtanggan dinas, pengelolaan perlengkapan dan administrasi perjalanan dinas.
3. Pelaksanaan administrasi kepegawaian yang meliputi kegiatan penyiapan bahan penyusunan rencana mutasi, disiplin, pengembangan pegawai dan kesejahteraan pegawai.
4. Pelaporan kegiatan lingkup administrasi umum dan kepegawaian.

Mengacu kepada tugas pokok dan fungsi diatas, maka dapat dikatakan sub bagian umum dan kepegawaian dinas pendapatan kota bandung mempunyai posisi yang strategis yang dapat mempengaruhi keberhasilan pencapaian target atau tujuan dari dinas. Maka harus dapat dipastikan agar para pegawai pada sub bagian umum dan kepegawaian tersebut mencapai kinerja yang optimal. Dengan asumsi tersebut peneliti menetapkan Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Dinas Pendapatan Kota Bandung sebagai tempat (*locus*) dan variabel motivasi dan kinerja sebagai fokus (*focus*) penelitian.

 Berdasarkan penjajagan yang peneliti lakukan pada Sub bagian umum & kepegawaian Dinas Pendapatan kota Bandung, ditemukan masalah antara lain masih rendahnya kinerja pegawai, hal tersebut dapat dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Kurangnya kesadaran pegawai dalam hal penyelesaian pekerjaan *(Dependability)*. Hal tersebut tercermin dari masalah perubahan dan mutasi pada struktur organisasi Dinas Pendapatan Kota Bandung yang seharusnya diselesaikan dan didokumentasikan pada tanggal 3 januari 2011, namun hal tersebut baru diselesaikan dan didokumentasikan pada tanggal 10 januari 2011.
2. Masih kurangnya *Initiative* pegawai. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan, terdapat beberapa pegawai yang tidak menghadiri rapat bulanan yang membahas tentang peningkatan disiplin dan kinerja pegawai serta peningkatan kualitas pelayanan.

Rendahnya Kinerja pegawai tersebut diduga disebabkan oleh rendahnya motivasi pegawai, Hal tersebut dapat dilihat dari :

1. Kurangnya optimalnya penerapan asas perhatian dan timbal balik. Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan, tidak adanya teguran atau sanksi tegas kepada pegawai karena terlambat menyelesaikan perubahan dan mutasi pegawai Dinas Pendapatan Kota Bandung. Dalam hal ini, tidak ada konsekuensi yang diterima pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik ataupun tidak.
2. Belum optimalnya penerapan asas mengikutsertakan. Kurangnya kesempatan yang diberikan kepada pegawai dalam mengajukan ide-ide atau pendapat dalam proses pengambilan keputusan menyebabkan pegawai merasa kurang diperlukan kehadirannya dalam rapat peningkatan disiplin, kinerja dan kualitas pelayanan. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa pegawai yang berpendapat bahwa kehadiran mereka cukup diwakili beberapa orang untuk mencatat hasil dari rapat.

 Dari uraian tersebut peneliti mersasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut serta mencoba berbagai alternativ pemecahan masalah yang dituangkan dalm bentuk skripsi yang direncanakan dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SUB BAGIAN UMUM DAN KEPEGAWAIAN DINAS PENDAPATAN KOTA BANDUNG”.**

1. **PERUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas maka Peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Dinas Pendapatan Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Dinas Pendapatan Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Dinas Pendapatan Kota Bandung?
4. **TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN**
5. **Tujuan penelitian**
	* + 1. Berusaha memperoleh data dan menggambarkan mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendapatan Kota Bandung.
			2. Berusaha memperoleh data dan informasi mengenai hambatan-hambatan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendapatan Kota Bandung.
			3. Berusaha mengembangkan data dan informasi tentang usaha-usaha menanggulangi hambatan-hambatan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendapatan Kota Bandung.
6. **Kegunaan Penelitian**
7. Kegunaan secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu administrasi Negara pada umumnya, khususnya mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendapatan Kota Bandung.
8. Kegunaan secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendapatan Kota Bandung.
9. **KERANGKA PEMIKIRAN**

 Berdasarkan kepada latar belakang penelitian tersebut, untuk membahas masalah dan pemecahannya diperlukan anggapan dasar yang dijadikan landasan teoritis. Peneliti akan mengemukakan landasan teori yang berupa pendapat dari para ahli yang mengemukakan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas, sehingga dapat mengarahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian.

1. **Motivasi**

Menurut Siagian **(2004: 138)** mengemukakan:

**“Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.”**

menurut Rivai **(2005:455)** mengemukakan bahwa :

**“Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”.**

G.R. Terry dalam Hasibuan **(2001:145)** mengemukakan motivasi sebagai berikut :

**”Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.”**

Menurut Hasibuan **(2003:95)** menyimpulkan motivasi adalah sebagai berikut :

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

Hasibuan **(2003:98)** menyebutkan asas-asas motivasi yaitu sebagai berikut :

1. **Asas Mengikutsertakan**
2. **Asas Komunikasi**
3. **Asas Pengakuan**
4. **Asas Wewenang Yang Didelegasikan**
5. **Asas Adil Dan Layak**
6. **Asas Perhatian Timbal Balik.**
7. **Kinerja**

Pengertian kinerja menurut Keban **(2004:193)** adalah sebagai berikut :

**“Kinerja individu (pegawai) menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan tugas pokoknya sehingga dapat memberikan hasil yang ditetapkan oleh kelompok atau institusi”.**

Bernandin dan Russell yang dikutip oleh Gomes **(2003 : 135)** mengenai pengertian kinerja atau performansi sebagai berikut :

**“Performansi adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu”.**

Sementara menurut Sedarmayanti **(2001:50)** bahwa:

**“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”.**

Sementara Rivai **(2005:14)** mengemukakan bahwa:

**“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”**

Gomes **(2003:142)** mengungkapkan beberapa dimensi atau kriteria dalam mengukur kinerja, antara lain :

1. **Kualitas kerja (Quantity of work)**
2. **Kuantitas kerja (Quality of work)**
3. **Pengetahuan bidang pekerjaan (Job knowledge)**
4. **Kreativitas (Creativeness)**
5. **Kerjasama (Cooperation)**
6. **Dapat dipercaya (Dependability)**
7. **Inisiatif (Initiative)**
8. **Keperibadian (Personal qualities)**
9. **HIPOTESIS**

 Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka Peneliti mengemukakan hipotesis konseptual sebagai berikut: “Pelaksanaan Motivasi Melalui Indikator Asas Mengikutsertakan, Asas Komunikasi, Asas Pengakuan, Asas Wewenang Yang Didelegasikan, Asas Adil Dan Layak, Asas Perhatian Timbal Balik, Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian Kantor Dinas Pendapatan Kota Bandung”.

Adapun hipotesa statistiknya adalah sebagai berikut :

**

 :0

Adapun hipotesa kerjanya adalah sebagai berikut :

 : Pelaksanaan motivasi melalui indikator asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak, asas perhatian timbal balik, tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sub bagian umum dan kepegawaian kantor dinas pendapatan kota bandung.

: Pelaksanaan motivasi melalui indikator asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan, asas adil dan layak, asas perhatian timbal balik, berpengaruh terhadap kinerja pegawai sub bagian umum dan kepegawaian kantor dinas pendapatan kota bandung.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian pada gambar 1.1 :



X Y

**GAMBAR 1.1**

**PARADIGMA PENELITIAN**

Keterangan gambar :

X : Variabel Motivasi

Y : Variabel Kinerja Pegawai

 : Variabel lain di luar Motivasi yang tidak diukur yang

 berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

Kemudian peneliti mengemukakan definisi operasional dari hipotesis yang telah dirumuskan, sebagai berikut:

1. Pengaruh adalah menunjukan seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendapatan Kota Bandung.
2. Motivasi adalah daya pendorong yang menimbulkan kemauan dan kerelaan dalam diri pegawai untuk mengerjakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan.
3. Kinerja adalah merupakan tingkat keberhasilan yang diraih oleh pegawai dalam melakukan suatu aktivitas kerja dengan merujuk kepada tugas yang harus dilakukannya.
4. Meningkat adalah adalah perubahan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik dari sebelumnya, yaitu hasil kerja yang dicapai sesuai dengan rencana kerja dan waktu yang telah ditetapkan pada Dinas Pendapatan Kota Bandung.
5. **LOKASI DAN LAMANYA PENELITIAN**
6. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Pendapatan Kota Bandung Jl. Wastukancana No.2 Telp. (022) 4232338 – Bandung.

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penjajagan yaitu, mulai tanggal 21 Desember sampai dengan tanggal 20 Maret 2011.