**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi senantiasa memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan sumber daya lainnya seperti mesin, sarana dan prasarana untuk dioptimalkan dalam mendukung proses kerja pegawai dalam organisasi. Organisasi juga secara terus menerus mengkaji sejauh mana ia telah berfungsi serta selalu berusaha menyesuaikan diri dengan lingkungannya sebagaimana yang diharapkan agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama.

Organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi,yang bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah, dimana orang-orang berkumpul,bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terkendali, untuk mencapai tujuan bersama.Faktor-faktor seperti uang, material, mesin, metode, lingkungan dan sarana prasarana lainya sangat menunjang dalam mencapai tujuan organisasi secara efesien dan efektif.

Kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan oprasional.Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam proses pencapaian tujuan, dari hasil kinerja dapat terlihat sejauh mana usaha yang dilakukan dalam proses pencapain tujuan yang dilakukan.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat,dengan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi, yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Motivasi adalah terbentuknya dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan bersama,sikap karyawan yang pro dan posesif terhadap situasi kerja itu lah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai tujuan kinerja yang maksimal. Motivasi juga merupakan respon pegawai terhadap kedisiplinan juga adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku,selain itu berbagai aturan atau norma yang di tetapkan oleh lembaga memiliki peran yang sangat penting untuk menciptakan kedisiplinan agar para pegawai atau karyawan dapat mematuhi atau melaksanakan peraturan tersebut dengan arahan yang udah di tetapkan dalam lembaga.

Kecamatan atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten/kota yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 tahun 2008 tentang Kecamatan dibentuk di wilayah kabupaten/kota dengan Peraturan Daerah berpedoman pada Peraturan Pemerintah ini. Pembentukan Kecamatan sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dapat berupa pemekaran 1 (satu) kecamatan menjadi 2 (dua) kecamatan atau lebih, dan penyatuan wilayah desa atau kelurahan dari beberapa kecamatan. Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah kabupaten/kota sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat.

Kecamatan merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten atau Kota yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh seorang Camat. Istilah "Kecamatan" di Provinsi Aceh disebut juga dengan *"Sagoe Cut"* sedangkan di Papua disebut dengan istilah "*Distrik*".

Berdasarkan penjajagan yang dilakukan di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung, penulis menemukan masalah rendahnya motivasi kinerja pegawai . Hal itu terlihat dari indikator – indikator permasalahan sebagai berikut :

1. *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. Contoh : Hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung masih sangat rendah dengan tidak sesuainya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Seperti pembuatan KTP tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetap kan.
2. *Job Knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya. Contoh : Pegawai Kecamatan Cicalengka masih belum memahami apa yang menjadi tugas dan tanggungjawab dalam pekerjaannya dengan masih berbelit-belitnya dalam pembuatan surat-surat penting seperti KTP (kartu tanda penduduk) dan Kartu Keluarga.
3. *Dependability* yaitu kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja. Contoh : Pegawai Kecamatan Cicalengka masih rendah kesadarannya mengenai kehadiran yang tepat waktu sehingga dalam penyelesaian tugas dan tanggungjawab menjadi terganggu misalnya dalam membuat KTP masih sering terjadi keterlambatan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti mengidentifikasi belum tercapainya kinerja pegawai diduga disebabkan salah satunya oleh motivasi yang belum dilaksanakan sesuai dengan karakteristik sebagai berikut :

1. Motivasi dari Camat Cicalengka masih sangat rendah dalam mencapai prestasi yang sesuai dengan tujuan, visi, dan misi yang ada di Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung.
2. Masih rendahnya pengakuan mengenai kemampuan Pegawai Kecamatan Cicalengka oleh pegawai lainnya atau oleh Camat itu sendiri.
3. Tidak adanya promosi jabatan apabila seorang pegawai Kecamatan Cicalengka mampu menyelesaikan pekerjaan yang ada sesuai dengan waktu dan tujuan yang ada.

Berdasarkan latar belakang masalah dalam penelitian tersebut, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih mendalam permasalahan tersebut dengan judul :

**“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung”**

1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

* 1. Berapa besar pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung ?
  2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat dalam usaha Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung ?
  3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan Motivasi terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung?

1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
2. **Tujuan Penelitian**
3. Menemukan data dan informasi mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung.
4. Mengembangkan data dan informasi mengenai pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung.
5. Menerapkan data dan informasi mengenai usaha-usaha yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung.
6. **Kegunaan Penelitian**
   1. Secara teoritis, penelitian ini di harapkan berguna dalam memperluas dan memperkaya pandangan ilmiah ilmu administrasi negara pada umumnya, teori motivasi terhadap kinerja pegawai khususnya.
   2. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat dijadikan bahan masukan bagi aparatur Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung.
7. **Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan sasaran dari latar belakang penelitian tersebut, untuk membahas masalah dan pemecahannya diperlukan kerangka pemikiran yang kebenarannya tidak diragukan lagi. Peneliti akan mengemukakan landasan teori menurut para ahli yang mengumukakan teori yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang dibahas, sehingga dapat mengarahkan peneliti dalam melaksanakan penelitian guna mempermudah pemecahan masalah laporan dalam suatu penelitian, maka diperlukan suatu kerangka pemikiran berupa teori dari pendapat para ahli.

Keberhasilan pengelolaan organisasi atau perusahaan sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut. Perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas dalam mengelola dan menjalankan roda perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu sejak awal perusahaan harus benar-benar mempersiapkan karyawan yang akan dipekejakan dengan sebaik-baiknya, mulai dari proses penyeleksian sampai ketika karyawan sudah bekerja di perusahaan tersebut. Perusahaan harus mampu menciptakan keadaan yang membuat karyawan merasa nyaman ketika bekerja, dengan kata lain karyawan harus termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya.

Menurut **Hasibuan**  yang dimaksud dengan Motivasi yaitu

**“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”. (2008 : 141)**

Maksud dari pengertian diatas bahwa apa yang menjadi motivasi seseorang dalam menyelesaikan tugas sangat berpengaruh dengan hasil yang nantinya dicapai oleh pegawai tersebut.

Menurut **Mc Cormick** dalam **Mangkunegara**  yang dimaksud dengan motivasi adalah “**Motivasi kerja adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”(2002:94).** Daridefenisi di atas tersebut dapat dijelaskan bahwa pimpinan harus mengetahui apa dan bagaimana yang harus dipenuhi (pemuas kebutuhan karyawan) sehingga dapat menjadi daya pendorong bagi karyawan untuk berperilaku ke arah tercapainya tujuan perusahaan.

Keberhasilan motivasi kerja pada sebuah organisasi akan berdampak pada kinerja pegawainya. Kinerja pegawai menurut **Smith** dalam **Sedarmayanti** mengungkapkan bahwa : **“*Performance is output drive from processes, human, or otherwise*. Jadi kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses” (2009:50).** Pendapat diatas mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh dari suatu prose kegiatan (pekerjaan) dalam suatu waktu yang telah ditentukan.

Menurut **Bernandin & Russell** yang dikutip oleh **Faustino C Gomes**dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia** sebagai berikut:

**“Performansi sebagai “…*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode*” (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu)”. (1997:135)**

Pencapaian kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi sangatlah penting peranannya bagi kelangsungan organisasi tersebut. Setiap pegawai diharapkan mampu mencapai kinerja yang baik dengan penyelesaian tugas yang diberikan dengan hasil kualitas dan kuantitas yang baik pula. Hal ini tentu penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam mengemban tugas serta tanggungjawab demi kelangsungan organisasi dalam pencapaian tujuan dan sasaran yang ada.

Peneliti akan mengemukakan ukuran-ukuran dari Kinerja karyawan yang dikemukakan oleh **Bernandin & Russell** yang dikutip oleh **Faustino cardoso gomes** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** yaitu sebagai berikut :

1. ***Quantity of work* : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.**
2. ***Quality of work* : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapanya.**
3. ***Job Knowledge* : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.**
4. ***Creativenes*s : keaslian gagasan –gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.**
5. ***Cooperation* : kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi**
6. ***Dependability* : kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.**
7. ***Initiative* : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.**
8. ***Personal Qualities* : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahtamahan dan integritas pribadi. (1993:135)**
9. **Hipotesis**

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

**“Motivasi berpengaruh terhadap kinerja aparatur Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung”**

1. *H0 : ρs ≤ 0* =Motivasi : Kinerja Pegawai < 0, Motivasi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.
2. *H1 : ρs> 0=* Motivasi : Kinerja Pegawai < 0, Motivasi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

**Gambar 1.1**

**Paradigma PengaruH**

py

pyx

Keterangan :

X : Variabel Motivasi

Y : Variabel Kinerja Pegawai

: Variabel lain diluar Motivasi yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

pyx : Besarnya peranan dari variabel Motivasi

py : Besarnya peranan dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
2. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian yaitu di Kantor Kecamatan Cicalengka Kabupaten Bandung Jalan Raya Cicalengka Nomor 344 Telepon (022-4234956)

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu pelaksanaan penelitian 18 Maret 2016- 20 Agustus 2016