**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan, dan merupakan unsur yang sangat penting dalam organisasi. Organisasi memanfaatkan sumber daya tertentu misalnya lingkungan, metode, material, mesin, uang, dan termasuk pegawai sebagai sumber daya manusianya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam suatu organisasi bukan hanya memerlukan pegawai yang mampu, terampilan dan cakap dalam melakukan pekerjaannya, tetapi yang terpenting para pegawai yang mau bekerja dengan giat, berkeinginan mencapai hasil yang maksimal dan berkeinginan memajukan organisasi.

Sejalan dengan hal tersebut, tuntutan dari masyarakat akan pelayanan yang lebih baik, memaksa berbagai instansi pemerintah terkait untuk terus melakukan pembenahan dengan memperbaiki kinerja dari pegawainya. Instansi pemerintah perlu mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dimiliki oleh setiap pegawainya, agar kelemahan tersebut dapat diperbaiki dan dapat meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja yang ditinggi diharapkan akan mampu menciptakan hasil kerja berkualitas dan bertanggung jawab demi kepentingan organisasinya. Upaya yang dilakukan dalam meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mencapai hasil yang maksimal dengan memberikannya motivasi.

Motivasi berawal dari kata motif yang berarti daya penggerak atau daya pendorong. Motivasi merupakan daya penggerak untuk merangsang seseorang mau melakukakn aktivitas-aktivitas tertentu demi tercapainya suatu tujuan. Motivasi kerja akan terbentuk disertai dengan upaya yang dilakukan oleh organisasi dan pimpinannya. Upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menjalin hubungan sosial yang baik, suasana kerja yang positif, dan pengawasan maksimal dilakukan oleh pimpinannya. Pimpinan sudah seharusnya mampu memberikan dorongan kepada pegawainya sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan harapan dari organisasi.

Rendahnya motivasi kerja pegawai dapat berdampak terhadap tidak efektifnya pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian motivasi menjadi salah satu faktor yang penting dalam rangka mendukung pencapaian tugas dan fungsi organisasi. Dengan motivasi yang tepat pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas yang diberikan, karena menyakini dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan individu akan terpenuhi juga.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai sangat dominan baik atau tidaknya pekerjaan yang telah dilakukan oleh para pegawai disuatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga organisasi dituntut selalu mengembangkan dan meningkatkan kinerja dari para anggotanya. Kinerja seorang pegawai dapat diukur dari hasil kerjanya, hasil tugas atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu. Peningkatan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memberikan motivasi pada pegawainya, agar mereka selalu bekerja semaksimal mungkin dan mencapai target yang telah ditentukan.

Kecamatan Cileunyi merupakan suatu perangkat daerah yang ada di bawah Kabupaten atau Kota yang secara administratif sebagai pembantu dari pendelegasian tugas dan wewenang yang diberikan oleh Kabupaten atau Kota kepada Kecamatan. Kecamatan Cileunyi merupakan satu kecamatan di wilayah Kabupaten Bandung yang berada di kawasan Bandung Timur dan merupakan hasil pemekaran dari Kecamatan Ujung Berung. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 16 tahun 1987 tentang Perubahan Batas Wilayah Barat dengan Jawa Barat wilayah Timur, yang diapit oleh dua pusat pertumbuhan kota dan kabupaten yaitu Kota Bandung dan Kabupaten Sumedang.

Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung sebagai suatu organisasi pemerintahan yang secara langsung terlibat dalam pelayanan publik. Serta dituntut dapat meningkatkan kemampuan pelayanan aparaturnya. Seperti peningkatan kinerja pegawai dalam menunjang pelaksaanaan pemberian pelayanan informasi yang sebaik-baiknya, karena tidak menutup kemungkinan bahwa dalam ruang lingkup Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung juga memiliki hambatan-hambatan dalam penyelenggaraan organisasi yang tidak lain disebabkan oleh sumber daya manusia dan berbagai aspek lainnya yang tidak mendukung.

Pelaksanaan tugas dan kewajiban Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung dipimpin oleh camat, yang dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh para bawahannya. Tujuan Kantor Kecamatan Cileunyi akan terlaksana dengan baik dan sesuai dengan tujuan apabila motivasi yang dimiliki oleh pegawainya baik dan berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan pegawainya.

Berdasarkan hasil penjajagan dan pengamatan yang peneliti lakukan di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung, peneliti menemukan kurang maksimalnya kinerja yang dilakukan oleh pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari indikator masalah, sebagai berikut:

1. Quality of Work. Kualitas kerjaan yang dihasilkan pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi masih kurang memuaskan dan kurang maksimal. Contohnya dalam pembuatan KTP yang seharusnya bisa selesai dalam waktu 14 masa kerja sesuai dengan ketentuan, pada kenyataannya tidak dapat selesai sesuai ketentuan, dan masyarkat mengeluhkan bahkan ada yang sampai KTPnya belum selesai padalah sudah 1 tahun lalu membuat permohonana. Hal tersebut memperlihatkan kinerja pegawai masih rendah.
2. Dependability. Masih kurangnya kemandirian kerja yaitu kesadaran untuk bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab dari pegawainya, karena masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat ke tempat kerja. Padahal di Kantor Kecamatan Cileunyi loket pelayanan buka pada pukul 08.00 dan pegawainya masih ada yang datang pada pukul 09.00, pada saat jam kerja ada pegawai yang diam di kantin. Hal tersebut dapat menyebabkan penyelesaian pekerjaan terhambat dan pekerjaan dapat menumpuk.

Berdasarkan indikator permasalahan di atas, peneliti menduga disebabkan oleh kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai sehingga berdampak terhadap pelaksanaan tugas dan pekerjaannya yang harus diselesaikan. Hal ini terlihat dari:

1. Kurangnya kebutuhan akan berprestasi dari pegawainya. Hal ini terlihat dari pegawainya tidak memiliki dorongan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya dan kurang bertanggung jawab pada pekerjaannya. Contohnya: sebagian pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung kurang mempunyai kemauan untuk mengembangkan diri dan mengembangkan kemampuannya sehingga dapat mencapai prestasi kerja, hal ini dapat terjadi karena kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinannya.
2. Kurangnya tingkat affiliasi antar pegawai. Sebagian pegawai kurang mempunyai keinginan menciptakan hubungan yang baik dengan sesama pegawai lainnya dan kurangnya pujian yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawainya apabila menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Berkenaan dengan masalah tersebut peneliti tertarik mengkaji lebih lanjut mengenai kinerja yang dimiliki oleh pegawai Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam Skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan hasil uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasikan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung ?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung ?
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian sebagai berikut:

1. **Tujuan Penelitian**
2. Menemukan data dan informasi yang sebenarnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.
3. Menemukan data dan informasi mengenai faktor-faktor yang menjadi hambatan dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.
4. Menemukan data dan informasi mengenai usaha-usaha untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.
5. **Kegunaan Penelitian**
6. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung dan pengembangan Ilmu Administrasi Negara umumnya, khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.

1. **Kerangka Berpikir**

Pada penyusunan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung”** peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan lokus dan fokus penelitian sebagai dasar pedoman untuk mengukur sejauhmana 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 mengemukakan pengertian.

Motivasi menurut **Siagian** yang dikutip oleh **Serdamayanti (2007:128)** mengemukakan, bahwa:

**“Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.**

Pendapat lain mengenai motivasi menurut **Gibson** yang dikutip oleh **Pasolong (2013:138),** sebagai berikut:

**“Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku”.**

Definisi di atas mengandung arti bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari diri sendiri atau dari atasannya untuk melakukan aktivitas tertentu agar tujuan dapat tercapai.

Selanjutnya pengertian motivasi kerja menurut **Asa’ad** yang dikutip oleh **Pasolong (2013:140),** sebagai berikut:

**“Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”.**

**Mc. Clelland** dalam **Sudarwan (2012:32)** mengemukakan teorinya:

**Teori Motivasi Berprestasi Mc. Clelland, seseorang dalam bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan, tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan pelayanan yang ada. Dalam teori ini dikelompokkan tiga kebutuhan:**

1. **Kebutuhan berprestasi (*need for achievement = n.Ach)***
2. **Kebutuhan akan afiliasi *(need for affiliation = n.Aff)***
3. **Kebutuhan akan kekuasaan *(need of power = n.Pow)***

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Mangkunegara** dalam **Pasolong** **(2014:176)** mendefiniskan bahwa:

**“Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

Pendapat lain mengenai kinerja, seperti menurut **Sinambela** dalam **Pasolong (2014:176)** mendefinisikan bahwa:

**“Kinerja pegawai merupakan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu”.**

Pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang meningkat akan mempengaruhi dan meningkatkan prestasi organisasi dimana pegawai tersebut bekerja, sehingga tujuan dapat mudah tercapai.

Keberhasilan dari tercapainya suatu tujuan organisasi tidak terlepas dari kinerja pegawainya, organisasi yang berhasil adalah organisasi yang di dalamnya ada individu-individu yang memiliki kinerja yang baik dan maksimal.

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur berdasarkan kepentingan organisasinya, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi tersebut. Menurut **Mondy, Noe, Premeaux (2014:271 )** dalam **Priansa,**menyatakan bahwa pengukuran kinerja ada 6 dimensi yaitu:

1. **Kuantitas Kerja *(Quantity of Work)***
2. **Kualitas Kerja *(Quality of Work)***
3. **Kemandirian *(Dependability)***
4. **Inisiatif *(Initiative)***
5. **Adaptabilitas *(Adaptability)***
6. **Kerjasama *(Coorporation)***

Berdasarkan penjelasan di atas, motivasi mempunyai pengaruh yang besar terhaap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi maka seseorang tersebut memiliki keinginan untuk memajukan organisasinya hingga mencapai tujuan organisasinya.

1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hopotesis penelitian sebagai berikut: **“Ada Pengaruh yang Signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung”**

**Hipotesis Statistik**

1. $H\_{0}:ρs=0$

Artinya Motivasi terhadap Kinerja Pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.

1. $H\_{1}$ **:**$ρ\_{S }\ne 0$

Artinya Motivasi terhadap Kinerja Pegawai ada pengaruh yang signifikan.

1. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitiannya :

**Gambar 1.1
Paradigma Pengaruh**



 X Y

Keterangan:

X= Motivasi

Y= Kinerja Pegawai

= Variabel dari luar variabel Motivasi yang tidak diukur yang memperngaruhi variabel Kinerja Pegawai.

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

1. **Pengaruh** menunjuk seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antar motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung.
2. **Signifikan** adalah sebuah hasil bisa dikatakan siginifikan secara statistik jika kejadian tersebut hampir tidak mungkin disebabkan oleh faktor yang kebetulan, sesuai dengan probabilitas yang sudah ditentukan sebelumnya.
3. **Motivasi (X)** adalah dorongan yang muncul dari dalam diri pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung untuk secara sadar mau melakukan pekerjaan. Motivasi kerja ini di dasari dari dimeni-dimensi motivasi yang meliputi:
4. **Kebutuhan berprestasi (*need for achievement = n.Ach)***
5. **Kebutuhan akan afiliasi *(need for affiliation = n.Aff)***
6. **Kebutuhan akan kekuasaan *(need of power = n.Pow)***
7. **Kinerja Pegawai (Y)** adalah hasil kerja dari pegawai di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung yang dihasilkan dari suatu pekerjaan atau dari suatu kegiatan tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Adapun aspek-aspek kinerja pegawai yang menjadi alat ukur Kinerja Pegawai sebagai berikut:
	1. **Kuantitas Kerja *(Quantity of Work)***
	2. **Kualitas Kerja *(Quality of Work)***
	3. **Kemandirian *(Dependability)***
	4. **Inisiatif *(Initiative)***
	5. **Adaptabilitas *(Adaptability)***
	6. **Kerjasama *(Coorporation)***
8. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
9. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di Kantor Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung yang berada di Jalan Raya Percobaan Nomor 39 Desa Cileunyi Kulon Kecamatan Cileunyi.

Telepon : (022) 7807064

Website : [www.bandungkab.go.id](http://www.bandungkab.go.id)

1. **Waktu Penelitian**

Lamanya penelitian dilakukan mulai dari tahap penjajagan pada Desember 2016 sampai dengan selesai. Kemudian tahap penelitian pada bulan Januari 2017 sampai dengan bulan Juni 2017, dapat dilihat dari tabel penelitian berikut ini: