BAB I

PENDAHULUAN

1. **Latar Belakang**

 Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh Sumber Daya Manusia.yaitu orang-orang yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi organisasi serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional organisasi. Semua organisasi pasti akan melakukan segala upaya untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kinerja pegawainya salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi maka hal yang perlu dilakukan pemimpin adalah memberikan dorongan agar para pegawai dapat bekerja sesuai apa yang diinginkan organisasi.

 Salah satunya melalui pemberian motivasi kepada pegawai, karena dengan adanya motivasi kerja yang tinggi pada diri seseorang, maka akan timbul semangat kerja pada diri pegawai yang nantinya akan menciptakan produktivitas kerja yang baik. Semangat kerja itu sendiri muncul dan tumbuh dalam diri pegawai yang disebabkan adanya motivasi, dimana motivasi itu sendiri menyangkut pada kebutuhan pegawai, baik kebutuhan batin maupun kebutuhan lahir.

 Menurut `Undang – undang no 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara`, Aparatur Sipil Negara adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sebagai aparatur sipil Negara harus memiliki kompetensi yang tinggi, professional, jujur, adil dan transparan.

 Motivasi kerja yang tinggi akan berpengaruh dan memberikan kontribusi yang berarti bagi suatu organisasi atau instansi, orang yang termotivasi juga akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti tanggung jawab dalam bekerja, pencapaian prestasi kerja, pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja. Pada dasarnya kebutuhan seseorang itu berbeda-beda dengan orang yang lainnya, sehingga dari kebutuhan tersebut akan muncul suatu keinginan untuk mencapai kebutuhannya. Dari situlah muncul suatu motivasi pada diri seseorang, yang mana motivasi orang yang satu dengan yang lainnya juga berbeda, sehingga bentuk aktivitas untuk mencapai kebutuhannya juga berbeda.

 Pimpinan didalam organisasi berkewajiban memberikan perhatian untuk membina, menggerakan dan mengarahkan semua potensi yang dimiliki pegawai agar tercapainya tujuan organisasi. Pimpinan yang memiliki sifat terbuka terhadap bawahan, transparan terhadap anggaran dan memiliki tanggung jawab. Sifat seperti ini, bawahan akan merasa terpacu untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

 Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja pegawai yang baik mencerminkan keberhasilan suatu instansi dalam menjalakan roda pemerintahannya. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi.

 Pengukuran kinerja pada organisasi perlu dilakukan karena untuk memberikan pemahaman terhadap pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Dan menjadi bahan evaluasi, menjadi alat komunikasi bagi pimpinan dan mendorong peningkatan kepuasan pegawai. Selain itu, untuk membantu pimpinan dalam memberikan penghargaan atau hukuman kepada pegawai secara obyektif serta membantu pimpinan dalam mengambil keputusan. Penilaian kinerja tidak hanya dilakukan oleh pimpinan tetapi peran masyarakat begitu penting. Karena melalui kemampuan pegawai memberikan pelayanan terhadap masyrakat, tercermin dari pelayanan yang cepat dan berkualitas.

 Kecamatan Ciparay sebagai salah satu perangkat daerah Kabupaten Bandung merespon terdepan yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut yang tercantum dalam tugasnya mempunyai tugas pokok yaitu melaksanakan dan mengkoordinasikan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di tingkat kecamatan. Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut yang tercantum dalam `Peraturan Bupati Nomor 7 Tahun 2008 tentang rincian tugas, fungsi dan tata kerja kecamatan dan kelurahan di wilayah Kabupaten Bandung` maka ditetapkan visi, misi, tujuan dan sasaran yang semuanya mengacu pada visi dan misi Kabupaten Bandung. Untuk mencapai visi, misi, tujuan dan sasaran, dituntut bekerja dan berusaha agar bisa melaksanakannya. Dari berbagai usaha untuk mencapainya, tentu saja ada yang berhasil dengan baik, setengah berhasil bahkan ada yang tidak berhasil. Di sini terlihat bahwa selain kemampuan Sumber Daya Manusia juga banyak dipengaruhi oleh situasi, kondisi dan lingkungannya.

 Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan di Kecamatan Ciparay Kabupaten Bandung terdapat permasalahan masih rendah kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari indicator masalah, sebagai berikut :

1. Kemampuan *(capability)*. Pengetahuan pegawai masih rendah, terlihat dari dalam memahami TUPOKSI tentang Standar Operasional Prosedur E-Ktp beserta aturan – aturan.
2. Komunikasi *(communication)*. Komunikasi dari pimpinan ke pegawai masih rendah, terlihat dari intruksi pimpinan tentang informasi Standar Operasional Prosedur E-Ktp

 Masalah tersebut, peneliti menduga disebabkan oleh kurangnya motivasi yang dimiliki pegawai hal ini terlihat dari :

1. Prinsip Komunikasi. Komunikasi pegawai dengan pegawai masih rendah, terlihat dari rasa individualis yang masih ada pada diri pegawai.
2. Prinsip Memberi Perhatian. Hasil kerja yang masih rendah terlihat dari keinginan pegawai yang belum terpenuhi

 Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut, peneliti ingin mengadakan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji tentang permasalahan tersebut serta mencari jalan alternatif pemecahan masalah yang dituangkan kedalam skripsi yang berjudul

**“ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Ciparay Kabupaten Bandung ”.**

1. **Perumusan Masalah**

 Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ciparay Kabupaten Bandung ?
2. Faktor-faktor yang menjadi penghambat motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ciparay Kabupaten Bandung ?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan dalam pelaksanaan motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ciparay Kabupaten Bandung ?
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. Menemukan Data Dan Informasi Yang Sebenarnya Tentang Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ciparay Kabupaten Bandung
				2. Mengembangkan data dan informasi yang menjadi hambatan dalam Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ciparay Kabupaten Bandung
				3. Menerapkan data dan Informasi untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ciparay Kabupaten Bandung
2. **Kegunaan Penelitian**
3. Kegunaan Teoritis

 Hasil penelitian ini 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 dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

1. Kegunaan Praktis

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

1. **Kerangka Berpikir**

 Berkaitan dengan topik permasalahan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Ciparay Kabupaten Bandung. Kajian teoritis sangat diperlukan untuk dijadikan tolak ukur atau landasan untuk menyusun suatu masalah, serta untuk mempermudah pemecahan suatu masalah. Peneliti akan mengungkapkan beberapa pendapat para ahli yang berhubungan dengan motivasi dan kinerja pegawai.

 Menurut Hasibuan motivasi dalam buku Organisasi dan Motivasi (2014:95) motivasi adalah “pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja keras, bekerja efektif dan terintegritasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”.

 Menurut Mangkunegara dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia (2013:100) mengemukakan prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai sebagai berikut :

1. Prinsip partisipasi
2. Prinsip komunikasi
3. Prinsip mengakui andil bawahan
4. Prinsip pendelegasian wewenang
5. Prinsip memberikan perhatian

 Pengertian kinerja menurut Smith yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam buku Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009:50) kinerja yaitu *“perfomance is output drive from processes, human or otherwise”.* Pengertian tersebut mengandung makna bahwa kinerja sesungguhnya merupakan hasil yang dicapai dari proses kerja seseorang sesuai dengan tugas yang telah diberikan.

 Menurut Mitchell yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam buku Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009: 51) mengemukakan ada 5 aspek dalam menentukan kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality* *work*)
2. Ketepatan waktu (*promptness*)
3. Insiatif (*intiatif*)
4. Kemampuan (*capability*)
5. Komunikasi (*communication*)
6. **Hipotesis**
7. Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

“Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Ciparay Kabupaten Bandung”

1. Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum bisa diuji oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut :
2. *H0 : ρs ≤ 0* = Motivasi : Kinerja Pegawai ≤ 0, artinya tidak ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. H1 : $ ρs\geq 0= $Motivasi : Kinerja Pegawai ≥ 0 , artinya terdapat pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai.
4. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

 ****

 **X** **Y**

**GAMBAR 1.1**

**PARADIGMA PENGARUH**

 Keterangan :

 X = Motivasi

 Y = Kinerja Pegawai

 = Variabel lain diluar variabel motivasi yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai.

1. **Lokasi dan Jadwal Penelitian**
2. **Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan oleh peneliti di Kecamatan Ciparay Kabupaten Bandung di Jalan Pamagersari No 2, Ciparay kode pos 40381

1. **Jadwal Penelitian**

Penelitian dilakukan selama 6 bulan dari bulan Desember 2016 sampai dengan bulan Juni 2017. Jadwal kegiatan peneliti akan peneliti uraikan dalam tabel 1.1

**Tabel 1.1**

**Jadwal Kegiatan Penelitian**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| NO | KEGIATAN | Tahun | 2016- 2017 |
| Bulan | Desember | Januari | Februari | Maret | April | Mei |
| Minggu Ke- | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV | I | II | III | IV |
| 1 | TAHAP PERSIAPAN |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | a. | Perizinan |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | b. | Penjajagan |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | c. | Pengajuan Judul |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | d. | Studi Pustaka |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | e. | Pembuatan Proposal |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | f. | Pengesahan Proposal |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 2 | TAHAP PENELITIAN |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | a. | Observasi |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | b. | Wawancara |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | c. | Penyebaran Angket |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | d. | Penarikan Angket |  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 3 | TAHAP PENYUSUNAN |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | a. | Pengolahan Data |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | b. | Analisis Data |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | c. | Pembuatan Laporan |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
| 4 | TAHAP PENGUJIAN |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | a. | Seminar Proposal |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|  | b. | Revisi Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | c. | Sidang Draft |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | d. | Revisi Draft |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | e. | Sidang Skripsi |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |
|  | f. | Revisi Skripsi |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |   |  |   |   |   |   |   |