**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Manusia tidak dapat hidup sendiri di tengah-tengah masyarakat artinya selalu berharap ada bantuan dari pihak lain atau sering disebut manusia adalah makluk sosial. Hakikatnya dalam menjalankan hidup ada ketergantungan antara manusia yang satu dengan manusia yang lainnya karena itu manusia bukan hidup sendiri tetapi manusia hidup bermasyarakat. Tentu di perlukan jiwa sosial sebagai proses dinamika dan keteraturan hidup. Hal tersebut menunjukan bahwa organisasi memiliki yang sangat strategis dan peran dalam pengeloloan sumber daya manusia agar manusia mempunyai hakikat yang bermakna. Hal tersebut menjadi pondasi dasar agar tercapainya tujuannya demi terciptanya manajerial yang baik dalam organisasi.

Melalui organisasi manusia dapat mengkordinasikan sejumlah besar tindakan dan organisasi mampu menciptakan alat-alat sosial yang mampu dan dapat di andalkan. Organisasi mampu menggabungkan sumber daya yang di miliki dan di dukung sumber-sumber daya lain di luar organisasi, yakni dengan menjalin para pemimpin organisasi, kelompok kerja atau tenaga ahli, mesin dan bahan mentah menjadi satu. Pada saat bersamaan, organisasi terus menerus mengkaji sejauh mana telah berfungsi serta berusaha menyusuaikan diri sebagaimana tujuan yang diharapkan agar tercapai secara optimal.

Organisasi yang melayani serta memenuhi berbagai kebutuhan suatu masyarakat maupun organisasinya secara efesien dan efekif. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan para pegawai yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja lebih giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Upaya untuk mendorong para pegawai mencapai hasil kerja yang optimal perlu ada salah satunya adalah memberikan motivasi.

Kuatnya suatu tuntutan masyarakat akan pelayanan yang baik maka memaksa sebagian instasi pemerintahan yang terkait untuk terus menerus melakukan suatu perubahan dengan cara pembenahan, dengan cara memperbaki kinerja aparaturnya. Kinerja itu sendiri merupakan tingkat pencapain hasil keja atas pelaksanaan tugas tertentu serta tigkat pencapain tujuan organisasi berkesinambungan. Tercapainya tujuan organisasi hanya memungkinkan, karena upaya para individu yang terdapat pada organisasi tersebut. Dengan kata lain, kinerja individu berhubungan dengan sejalannya kinerja organisasi.

Pada organisasi pemerintahan, jika sumber daya aparatur baik, maka kinerja insitusi pemerintahan akan baik juga. Kinerja seorang pegawai didalam organisasi sangatlah penting peranannya bagi kelangsungan organisasi itu sendiri. Dengan memiliki kinerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas di capai seseorang pegawai sesuai dengan tanggu jawab yang diberikan kepadanya demi kepeintingan organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi.

Motivasi ini akan tercermin dalam perilaku dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang di berikan kepadanya. Dengan motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat maksimal memungkinkan dalam melaksanakan tugasnya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujan dan berbagai sasarannya, kepengtingan-kepentingan individu anggota organisasi akan terpelihara pula. Oleh karena itu, motivasi kerja pegawai mempunyai peranan penting bagi anggota organisasi itu untuk menggerakkan pegawai agar mampu bekerja optimal.

DISPERKIMTAN (Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan) merupakan insitusi bagian dari pemerintah Kabupaten Bandung yang memiliki tugas membantu Bupati. Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Pemukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bandung ini terletak di Jl. Raya Soreang Km.17 Tlp.022-586 1184 Soreang 40312 Kabupaten Bandung.

Berdasarkan penjajagan yang peneliti lakukan di DISPERKIMTAN Kabupaten Bandung menunjukkan kinerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikasi sebagai berikut :

1. Kualitas kerja di DISPERKIMTAN masih banyak pegawai yang kurang ketelitian dalam bekerja, contoh : ada beberapa pekerjaan yang harus diperbaikan berulang-ulang akibat tidak telitinya para pegawai.
2. Ketepatan waktu, masih ada beberapa pegawai yang kurang disiplin, contoh : masih ada beberapa pegawai yang telat masuk kantor.

Kinerja pegawai DISPERKIMTAN Kabupateun Bandung masih rendah diduga oleh prinasip-prinsip sebagai berikut :

1. Kurangnya prinsip memberikan perhatian. Dimana masih kurangnya memberikan pasilitas yang memadai. Contohnya : sebagaian besar pegawai DISPERKIMTAN Kabupaten Bandung kurang bergairah dalam bekerja di karenakan ruang kerja yang sempit.
2. Kurangnya prinsip mengakui andil bawahan. Dimana hal tersebut dapat dilihat dari kurangnya memuji pegawai yang memiliki prestasi. Contohnya : sebagian besar pegawai yang berprestasi kurang dapat pujian dari pimpinan.
3. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi perumusan masalah diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Adakah hubungan Motivasi dengan kinerja pegawai aparatur sipil negara DISPERKIMTAN pemerintah Kabupaten Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menghambat dalam motivasi dengan kinerja pegawai aparatur sipil negara DISPERKIMTAN pemerintah Kabupaten Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan kepada dinas dalam mengatasi hambatan-hambatan yang timbul pada motivasi dengan kinerja pegawai aparatur sipil negara di DISPERKIMTAN Kabupaten Bandung?
4. **Tujuan Penelitian**
5. Memperoleh data dan menggambarkan informasi tentang hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di DISPERKIMTAN Kabupaten Bandung.
6. Memperoleh data dan mengembangkankan informasi mengenai permasalahan yang mempengaruhi pelaksanaan motivasi dengan kinerja pegawai di DISPERKIMTAN Kabupeten Bandung.
7. Mengembangkan data dan informasi tentang usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi untuk kualitas kerja pegawai DISPERKIMTAN Kabupaten Bandung.
8. **Kegunaan Penelitian**
9. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan ilmu administrasi negara pada umumnya khususnya mengenai hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Pemukiman, dan Pertanahan (DISPERKIMTAN) Kabupaten Bandung.
10. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di Dinas Perumahan Rakyat, Pemukiman, dan Pertanahan (DISPERKIMTAN) Kabupaten Bandung.
11. **Kerangka Berpikir**

Berintik tolak dari latar belakang dan perumusan masalah, peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat dijadikan landasar teori, yaitu berapa dalil dan pendapat dari para ahli yang berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam penelitian, yakni motivasi kerja (variable bebas) dan kinerja (variabel terikat).

Mempermudah pemahaman motivasi kerja, dibawah ini peneliti akan mengemukakan pengertian motif, motivasi, dan motivasi kerja. **Hasibuan (2011:218)** mengumukakan bahwa “**motif adalah suatu perangsang kegiatan *(want)*** **dan daya penggerakan kemauan kerja seseorang”.**  Definisi diatas mengandung arti motif adanya keinginan daya penggerakan kemauan kerja seseorang dan mempunyai tujuan atau keinginan yang ingin dicapai.

 **Knootz** dalam **Notoatmodjo (2011:312)** mengemukakan bahwa : **“Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”.**

Definisi ini mengandung arti bahwa motivasi suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu yang mengarah kepada tujuan tertentu.

Dalam hubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja memiliki pengertian yang dikemukakan oleh **Mc. Cormick** dalam **Mangkunagara** bahwa :

**“motivasi kerja adalah sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”**.

Definisi mengandung arti bahwa motivasi kerja adalah adanya kondisi yang mempengaruhi dalam menggerakan dalam memelihara perilaku dalam berhubungan dengan lingkungan kerja.

Mempermudah dalam penelitian, maka peneliti menggunakan alat ukur prinsip-prinsip motivasi. **Mangkunagara (2013:100)**, yaitu sebagai berikut :

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

**Rasul** dalam **Satibi (2012:101)**, menjelaskan **“kinerja sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu”**.

Menurut **Smith** dalam **Satibi** **(2012:102)** mengungkapkan bahwa: **“kinerja sesungguhnya merupakan hasil yang dicapai dari peroses kerja seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan”.**

Definisi diatas mengandung arti bahwa kinerja adalah suatu proses untuk menghasilkan prestasi dari kerja seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berbicara tentang kinerja pegawai, peneliti menetapkan parameter terhadap kinerja di DISPERKIMTAN. Menurut **Mitchell** dalam **Satibi (2012:118)** menguraikan 5 (lima) aspek kinerja antara lain sebagai berikut :

1. ***Quality of work* (kualitas kerja)**
2. ***Promptness* (ketepatan waktu)**
3. ***Initiatif* (inisiatif)**
4. ***Capabiliti* (kemampuan)**
5. ***Communication* (komunikasi)**

Berdasarkan beberapa konsep diatas, motivasi mempunyai hubungan yang besar terhadap kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Hubungan antara motivasi seseorang melakukan suatu kegiatan dengan kinerja yang di perolehnya yakni apabila motivasi tinggi maka pegawai akan meningkat, begitu pula sebaliknya.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena motivasi berhubungan dengan kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi motivasi pegawai, maka akan semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. Motivasi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan menpunyai hubungannya dengan yang dimiliki pegawai.

**Chung** dan **Meggison** dalam **Gomes (2003:177)**  menjelaskan sebagai berikut:

**Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditunjukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan ... motivasi berkaitan erat dengan kepuasan kerja dan performansi pekerjaan.**

Penegrtian diatas memiliki arti bahwa motivasi kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja peawai dalam suatu organisasi. Motivasi seseorang terhadap pekerjaan atau aktivitas akan berhubungan dengan hasil yang akan dicapai. Tanpa adanya motivasi dalam bekerja maka pegawai akan kurang bergairah dan kurang bersemangat yang pada akhirnya menyebabkan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya tidak terealisasi secara optimal.

Adapaun hubungan motivasi dan kinerja pegawai yang menurut **Gibson** dalam **Pasolong (2008:197)**, mengatakan :

**“Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi”.**

1. **Hipotesis**

Berpedoman dari kerangka pemikiran diatas maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut : **“Ada Hubungan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawa di DISPERKIMTAN Kabupaten Bandung”.**

**Hipotesis Statistik**

Ho : ρs = 0 Hubungan Motivasi : Kinerja = 0, hubungan motivasi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di DISPERKIMTAN Kabupaten Bandung ada hubungan.

H1 : ρs ≠ 0 Hubungan Motivasi : Kinerja ≠ 0, hubungn motivasi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya hubungan motivasi dengan kinerja pegawai di DISPERKIMTAN Kabupaten Bandung tidak ada hubungan.

Berikut ini uraian paragdigma pnelitian :

**Gambar 1.1.**

**Paradigma Hubungan Motivasi (X) dengan Kinerja Pegawai (Y)**

**Y**

**X**

**Sumber : Hasil penelitian Tahun 2017**

Keterangan gambar :

X = Variabel Motivasi

Y = Variabel Kinerja Pegawai

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

Penelitian ini di laksanakan di Dinas Perumahan Rakyat, Pemukiman, dan Pertanahan Kabupaten Bandung (DISPERKIMTAN) JL. Raya Soreang Km.17 Tlp.022-598 1184 Soreang 40912 Kabupaten Bandung.

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu pelaksanaan penelitian selama 6 bulan mulai dari bulan Januari samapi Juli, sebagaimana terlampir pada diagram *giat*

**TABEL 1.1**

**JADWAL KEGIATAN PENELITIAN**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1. No
 | Kegiatan | Tahun | 2017 |
| Bulan | Januari | Februari | Maret | April | Mei | Juni |
| Minggu | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | TAHAP PERSIAPAN |  |
|  | Studi Kepustakaan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Penjajagan |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Perumusan Masalah |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Pengajuan Judul |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Pembuatan Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Seminar Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Perbaikan Proposal |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | TAHAP PENELITIAN |  |
|  | Observasi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Penyebaran Angket |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Penarikan Angket |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Wawancara  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | TAHAP PENYUSUNAN |  |
|  | Pengolahan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Analisis Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Penyusunan Data |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | TAHAP PENGAJUAN |  |
|  | Seminar Draft |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Perbaikan Draft |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sidang Skripsi |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |