**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi secara keseluruhan baik itu organisasi pemerintah maupun swasta tentunya mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Proses pencapaian tujuan organisasi dilakukan oleh orang-orang yang berada didalam organisasi. Orang-orang yang masuk ke dalam organisasi tentunya tidak hanya masuk begitu saja, tanpa adanya tujuan yang melatar belakangi atau bisa disebut dengan motif. Suatu motif timbul berdasarkan keinginan seseorang untuk memenuhi kebutuhan hidup yang belum terpenuhi, baik itu kebutuhan yang sifatnya primer maupun kebutuhan yang sifatnya sekunder, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi seseorang dalam berperilaku/berusaha untuk mencapai tujuannya.

Usaha atau perilaku yang ditunjukkan seseorang itu berbeda-beda tergantung seberapa besar kekuatan motif yang dimilikinya. Apabila motif seseorang dalam memenuhi kebutuhannya sangat kuat, maka orang tersebut akan berusaha keras dengan mengerahkan segala kemampuan dan kekuatannya untuk memenuhi keingingan/kebutuhannya, sehingga akan menimbulkan semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, jika motif seseorang rendah, maka akan menyebabkan semangat kerja yang rendah dan kebutuhan yang ingin dicapai tidak akan

terpenuhi dengan optimal, karena pegawai cenderung bermalas-malasan dan menunda-nunda pekerjaan dan berdampak pada kinerja pegawai itu sendiri.

Suatu organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja pada dasaranya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berbagai usaha/cara yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, memenuhi kebutuhan para pegawai, memotivasi kerja pegawai, dan menciptakan suasana kerja baik dan nyaman. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan cara memotivasi kerja pegawai. Motivasi merupakan daya dorong yang diberikan oleh pimpinan agar bawahan mau bekerja sesuai dengan arahan pemimpin. Oleh karena itu, dalam memotivasi pegawai tidak terlepas dari peran pemimpin.

Peran pemimpin dalam memberikan motivasi serta memberikan arahan dan bimbingan kepada para pegawainya dapat dilakukan dengan melakukan upaya-upaya mempengaruhi perasaan dan perilaku pegawi, serta menggerakkan orang lain sehingga meningkatkan kinerja pegawai dan bertanggung jawab terhadap suatu program dalam organisasi.

Pemberian motivasi menjadi suatu keharusan bagi setiap pemimpin di instansi pemerintahan untuk mengembangkan kinerja Pegawai supaya produk layanan yang ditawarkan baik dari segi produknya hingga sikap yang ditunjukkan kepada masyarakat. Adanya motivasi didalam organisasi berguna untuk mempererat hubungan antar pegawai karena adanya komunikasi yang terjalin didalamnya yang membuat suasana kantor menjadi nyaman, semakin baik hubungan antara sesama pegawai akan menciptakan kinerja yang baik. Kinerja yang baik merupakan faktor penentu bagi kelancaran suatu organisasi, kelancaran pembangunan dan mendorong tingkat keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai harus mengedapankan kepentingan masyarakat dan selalu ada ketika masyarakat membutuhkannya. Kinerja pegawai yang ditunjukan seperti sikap yang baik yang tertanam pada diri aparatur pemberi pelayanan, bertanggung jawab akan tugas dan fungsinya dalam memberikan pelayanan, sikap yang ramah sehingga masyarakat merasa dihargai dan di perhatikan, bertindak sebagai seorang pemberi pelayanan yang mengedapankan hak-hak masyarakat kecil, tidak membeda-bedakan satu sama yang lainnya. Kinerja pegawai akan dipengaruhi bagaimana motivasi yang diberikan oleh pemimpin kepada pegawai.

Kinerja pegawai dihadapkan dengan berbagai permasalahan internal yang membuat isntansi yang bergerak di bidang pelayanan publik tidak bisa memberikan kinerja yang baik kepada masyarakat. Biasanya permasalahan tersebut tidak jauh yaitu sumber daya yang dimiliki oleh instansi itu tidak memenuhi standar pelayanan publik bisa diakibatkan kurangnya motivasi dalam diri pegawai. Akibatnya praktek-praktek nakal para pegawai yang membuat kinerja pegawai makin tidak sesuai dengan harapan masyarakat. Kinerja pegawai merupakan hal yang paling penting, maka dari itu bagi instansi pemerintahan yang bergerak di bidang pelayanan publik harus bisa mendahulukan kepentingan umum dibandingkan kepentingan pribadi. Kinerja pegawai suatu instansi pemerintahan harus bisa memberikan kenyamanan baik dari segi pelayanan maupun perilaku pegawainya, karena dalam kinerja pegawai bagian terpenting dalam penyelenggaraan kepentingan masyarakat yaitu mengedepankan hasil kerja yang diberikan untuk masyarakat luas.

Kecamatan merupakan perangkat daerah sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh camat, berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Camat sebagai koordinator penyelenggaraan pemerintahan di wilayah kerjanya. Kantor Kecamatan Cililin merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada di Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan konteks sejarah wilayah, Kecamatan Cililin merupakan bagian dari Kabupaten Bandung yang memiliki 21 Desa. Adapun setelah ditetapkannya Peraturan Daerah Kabupaten Bandung Nomor 07 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kecamatan Cangkuang dan Kecamatan Cihampelas, maka wilayah Kecamatan Cililin yang semula memiliki 21 Desa berubah menjadi 11 Desa. Berdasarkan konteks sejarah pemerintahannya, sebelum ditetapkannya Undang - Undang Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat di Provinsi Jawa Barat, Kantor Kecamatan Cililin merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang berada di Kabupaten Bandung maka, Kantor Kecamatan Cililin mendapatkan pelimpahan wewenang dari Bupati Bandung untuk melaksanakan tugas pemerintahan diwilayah Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung, kemudian terdapat wacana pemekaran Kabupaten Bandung muncul, sehingga wilayah kerja Kantor Kecamatan Cililin yang semula berada diruang lingkup Kabupaten Bandung berubah menjadi berada diruang lingkup Kabupaten Bandung Barat yang hal ini diresmikan setelah ditetapkannya Undang - Undang Nomor 12 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Bandung Barat di Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan hasil penjajagan dan pengamatan yang peneliti lakukan pada Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat peneliti menemukan permasalahan masih rendahnya kinerja pegawai. Hal tersebut terlihat dari indikator yang digunakan dari kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja *(quality of work)*, yaitu dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam penyelesaian tugas oleh pegawai. Masih rendahnya kecermatan pegawai dalam penyelesaian pekerjaan dan menunda-nunda pekerjaan. Contoh : Pembuatan Laporan Inventaris Daerah Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat yang seharusnya sudah selesai dikerjakan pada awal tahun 2017, ternyata laporan tersebut belum terbit namun yang tersedia masih data lama, yaitu laporan pada tahun 2015.
2. Ketetapan waktu *(promptness),* yaitu berkaitan dengan kehadiran sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Contoh: Pegawai di Kecamatan Cililin masih banyak yang datang terlambat. Berikut data kedatangan pegawai menurut pengamatan peneliti yang tersaji pada Tabel1.1 :

**TABEL 1.1**

**DATA KEDATANGAN PEGAWAI YANG TERLAMBAT**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Tanggal** | **Waktu** | **Jumlah Pegawai yang Terlambat** |
| **1** | **16 Februari 2017** | **08.30 WIB** | **4 Orang** |
| **2** | **20 Februari 2017** | **09.00 WIB** | **3 Orang** |
| **3** | **21 Februari 2017** | **08.45 WIB** | **5 Orang** |
| **4** | **27 Februari 2017** | **09.10 WIB** | **2 Orang** |

**Sumber : Berdasarkan Pengamatan Peneliti, 16, 20, 21, dan 27 Februari 2017**

Rendahnya kinerja pegawai disebabkan oleh masih rendahnya motivasi yang diberikan oleh camat. Hal ini terlihat dari indikator :

1. Kurangnya prinsip mengakui andil bawahan oleh atasan dalam pencapaian tugas. Contoh : para pegawai belum diberikan andil oleh camat dalam pencapaian tujuan organisasi, sebab masih adanya pegawai yang berprestasi yang belum menerima penghargaan atau pujian.
2. Prinsip mendelegasikan wewenang. Contoh : pegawai belum diberikan wewenang oleh camat, apabila camat sedang berada kegiatan diluar kantor atau berhalangan hadir saat rapat. Terlihat masih ada pegawai yang harus menunggu camat untuk mengambil keputusan.

Menyadari masih rendahnya motivasi di Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat yang berhubungan dengan kinerja pegawai maka peneliti tertarik untuk mengkaji permasalahan yang dituangkan dalam skripsi yang berjudul : **“PENGARUH MOTIVASI TEHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN CILILIN KABUPATEN BANDUNG BARAT”**

1. **Perumusan Masalah**
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat ?
3. Apa saja yang menjadi hambatan didalam pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Cililin Kabupaten bandung Barat ?
4. Apa saja usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang dihadapi didalam pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat ?
5. **Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**
6. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

* 1. Memperoleh data dan informasi secara jelas mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat.
  2. Mengembangkan data dan informasi mengenai faktor-faktor yang menjadi penghambat pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat.
  3. Menerapkan data dan informasi mengenai usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan motivasi dengan kinerja Pegawai di Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat.

1. **Kegunaan Penelitian**
2. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara pada umumnya, khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Kegunaan praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan saran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat.
4. **Kerangka Pemikiran**

Penyusunan skripsi ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas maka peneliti akan mengemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran, yakni : motivasi (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat).

Motivasi menurut **Mangkunegara** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2013:93)** mengemukakan bahwa :

**Motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.**

Motivasi merupakan dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana pegawai akan melakukan pekerjaan apabila dalam dirinya terdapat keingingan untuk memenuhi motif/kebutuhan hidupnya.

**Mangkunegara** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2013:100),** mengemukakan bahwa prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja pegawai :

1. **Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.**
2. **Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesutau yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.**
3. **Prinsip mengakui andil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.**
4. **Prinsip mendelegasikan wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk swaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.**
5. **Prinsip memberi perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai (bawahan), akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.**

**Mitchell** yang dikutip **Sedarmayanti** dalam bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009:51)** menyatakan bahwa, ***Performance is ability and motivation* (kinerja adalah fungsi dari faktor kemampauan dan motivasi).**

Berdasarkan pendapat atas dapat ditafsirkan, bahwa untuk mendapatkan gambaran mengenai kinerja Pegawai, maka diperlukan pengkajian khusus mengenai kemampuan dan motivasi.

**Mitchell** yang dikutip **Sedarmayanti** dalam bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009:51)**, Untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai, berikut ini aspek-aspek yang dapat dijadikan ukuran kinerja yaitu sebagai berikut :

1. ***Quality of work* (kualitas kerja)**

**Dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh pegawai, tingkat komitmen terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas, perbaikan serta peningkatan mutu hasil kerja.**

1. ***Promptness* (ketetapan waktu)**

**Berkaitan dengan kehadiran serta sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.**

1. ***Initiative* (inisiatif)**

**Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesutu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.**

1. ***Capability* (kemampuan)**

**Diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan. Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya, mngetahui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan organisasi.**

1. ***Communication* (komunikasi)**

**Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.**

1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis, sebagai berikut :

* + 1. **Hipotesis Penelitian**

**“Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat”.**

* + 1. Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan subtantif artinya belum dapat diuji oleh karena itu harus diterjemahkan ke dalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut :

Motivasi di Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat ≤ 0. motivasi (X) kinerja pegawai (Y), artinya antara motivasi dan kinerja pegawai tidak ada hubungan yang signifikan.

Motivasi di Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat > 0. motivasi (X) kinerja pegawai (Y), artinya motivasi dengan kinerja pegawai terdapat hubungan yang signifikan.

1. Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitiannya :

**GAMBAR 1.1**

**PARADIGMA PENGARUH**

X = Motivasi

Y = Kinerja pegawai

 = Variabel lain diluar variabel motivasi yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

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

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di :

Kantor Kecamatan Cililin Kabupaten Bandung Barat

Alamat : Jalan Raya Cililin Nomor 1 Kabupaten Bandung

Barat, Jawa Barat

No Telp : (022) 6940128

Kode pos : 40562

1. **Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian terhitung selama 6 bulan, dimulai dari Bulan Januari 2017 sampai dengan Bulan Juni 2017, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 1.2.

**Tabel 1.2**

**Jadwal Penelitian Tahun 2017**