**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Instansi pemerintahan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawainya sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan yang ada dan menguatkan kelebihan, dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Upaya yang bisa dilakukan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan pemberian motivasi kerja kepada pegawainya. Termasuk di Dinas Sosial Kota Bandung.

Berdasarkan Peraturan Walikota Bandung No. 475 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Pokok Dan Fungsi Satuan Organisasi pada Dinas Daerah Kota Bandung, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Sosial Kota Bandung yakni : perumusan kebijakan teknis lingkup partisipasi sosial dan masyarakat, rehabilitasi sosial, pelayanan sosial, dan pembinaan rawan sosial

Motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior.* Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi termasuk pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat.

Dalam pekerjaan di Dinas Sosial Kota Bandung permasalahan yang sering muncul adalah kualitas dan kuantitas ketenagaan seperti halnya yang terjadi pada pegawai Dinas Sosial di Kota Bandung yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Para pegawai sering mengeluh terhadap tugasnya hal ini disebabkan diantaranya adalah faktor motivasi kerja. Dan agar pelayanan Dinas Sosial dapat memenuhi tuntutan masyarakat maka sikap dan praktek pegawai dalam menjalankan tugasnya meliputi : tanggung jawab, kedisiplinan, keterampilan, kejujuran, dan keramahan harus dilaksanakan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang peneliti lakukan di Dinas Sosial Kota Bandung masih memperlihatkan kinerja pegawai di Dinas tersebut rendah, hal ini terlihat dari indicator-indikator sebagai berikut:

1. Kurangnya kualitas kerja, dimana masih rendahnya kualitas kerja yang dicapai di dalam Dinas Sosial Kota Bandung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Contohnya : masih belum tercapai sepenuhnya antara rencana kegiatan peningkatan rehabilitas sosial yang mengandung makna pemulihan fungsi sosial para penyandang masalah kesejahteraan sosial yaitu seperti gelandangan, pengemis, wanita tua susila, korban narkotika, dengan tujuan yang telah ditetapkan, pegawai belum bisa memberikan hasil yang terbaik dalam pelayanan sosial tersebut.
2. Ketepatan waktu, dimana ketepatan waktu menjadi hal yang sangat penting bagi pelaksanaan suatu pekerjaan di Dinas Sosial Kota Bandung. Tetapi di Dinas ini adalah sebaliknya ketepatan waktu masih sangatlah rendah. Contohnya : masih banyak pegawai yang terlambat dalam bekerja dan juga masih banyak yang tidak menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu misalnya dalam mengumpulkan data mengenai jumlah berapa orang penyandang masalah kesejahteraan sosial yang seharusnya dapat dikerjakan 2/3 hari tetapi di dinas tersebut selalu ditunda sehingga hasil pekerjaan menjadi lama.

Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti menduga bahwa motivasi kerja pegawai belum dilaksanakan sesuai dengan indikator-indikator dasarnya sebagai berikut:

1. Para pegawai tidak memiliki tujuan dan kemampuan yang memadai. Contohnya: saat pegawai Dinas Sosial Kota Bandung diberikan tugas oleh kepala Dinas, pegawai tersebut tidak mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan yang ia miliki, dalam arti pegawai tersebut tidak ditempatkan sesuai dengan kemampuannya sehingga tidak bekerja dengan optimal.
2. Tidak adanya dorongan dari Kepala Dinas. Hal ini terlihat dari Kepala Dinas yang tidak pernah memberi dorongan atau arahan kepada Kepala Bidang saat sedang melaksanakan tugasnya. Kepala Bidang tidak memberikan arahan juga kepada bawahannya sehingga pegawai tersebut seringkali merasa stress terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti merasa tertarik untuk mengadakan penelitian yang mengkaji lebih lanjut permasalahan tersebut serta mencoba mencari berbagai alternatif pemecahan masalah yang ada pada Dinas Sosial Kota Bandung yang tertuang dalam judul: “**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS SOSIAL KOTA BANDUNG”.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti mencoba mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung?
2. Hambatan-hambatan apa saja yang terdapat di dalam motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung?
3. Upaya-upaya apa saja yang di lakukan untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung?
4. **Tujuan Penelitian**
5. Untuk mengetahui apa pengaruh motivasi keja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung
6. Untuk mengetahui apa hambatan-hambatan yang terdapat dalam motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung
7. Untuk mengetahui upaya-upaya apa saja yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung

**Kegunaan Penelitian**

1. Kegunaan Teoritis, 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 dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
2. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung.
3. **Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan topik permasalahan mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kota Bandung, diperlukan kajian teoritis yang merupakan tolak ukur atau landasan untuk menyusun suatu masalah, serta untuk mempermudah pemecahan masalah laporan dalam suatu penelitian ini memerlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran, yaitu beberapa teori yang bertitik tolak pada pendapat para ahli.

Peneliti mengemukakan pendapat motivasi kerja menurut **Robert Heller** yang dikutip oleh **Wibowo (2015 : 322)** dalam buku nya **Manajemen Kinerja** mengemukakan bahwa : **Motivasi adalah keinginan untuk bertindak, motivasi harus di injeksi dari luar tetapi semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda.**

Peneliti juga mengemukakan pengertian motivasi menurut **Petri** yang dikutip oleh **Winardi (2001 : 5) dalam bukunya Motivasi dan Permotivasian, yaitu:**

**Motivasi merupakan sebuah konsep eksplanatoris yang kita manfaatkan untuk memahami perilaku-perilaku yang kita amati. Perlu kita ingat bahwa motivasi diinferensi. Kita tidak mengukurnya secara langsung, tetapi kita memanipulasi kondisi-kondisi tertentu setelah kita mengobservasi bagaimana perilaku berubah.**

Menurut **Pasolong** motivasi mempunyai tiga sub variable yang bisa mengukur motivasi yaitu:

1. **Kebutuhan (needs)**
2. **Dorongan (drives)**
3. **Insentif**

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Fahmi** dalam bukunya **Manajemen Kinerja (2010 : 2)** mendefinisikan bahwa :**Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama 1 periode tertentu.**

Berkaitan dengan usaha peningkatan kinerja selanjutnya peneliti kemukakan pengertian kinerja menurut **Prawirasentono** yang dikutip oleh **Sinambela (2012 : 5)** mendefinisikan bahwa :

**Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.**

Pengertian diatas menjelaskan bahwa faktor kinerja sangat dominan dalam menentukan baik tidaknya suatu pekerjaan. Adapun aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut **Bernardin** yang dikutip oleh **Sudarmanto (2009 : 12 ),** mengemukakan ada 6 dimensi dalam menentukan Kinerja Pegawai sebagai berikut ;

1. **Quality,** terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan
2. **Quantity,** terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan
3. **Timeliness,** terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk
4. **Cost-effectiveness,** terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.
5. **Need for supervision,** terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
6. **Interpersonal impact,** terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerjasama di antara sesama pegawai dan anak buah.

Menurut **Robert Kreitner dan Angelo Kinicki** yang dikutip oleh **Wibowo (2015 : 330)**  dalam bukunya **Manajemen Kinerja** mengemukakan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja pada dasarnya dapat diungkapkan bahwa:

**Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi. Kedua faktor tersebut saling mempengaruhi termasuk pada proses motivasi, membangkitkan, mengarahkan, dan meneruskan. Pekerja akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Kinerja tergantung pada kombinasi masukan individu, faktor konteks pekerjaan, motivasi, dan perilaku termotivasi yang tepat.**

Berdasarkan kerangka pikir para pakar diatas peneliti mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Bandung di pengaruhi oleh motivasi kerja pegawai di Dinas tersebut.

**Variabel X Kinerja Pegawai**

1. **Quality**
2. **Quantity**
3. **Timeliness**
4. **Cost-effectiveness**
5. **Need For Supervision**
6. **Interpersonal Impact**

**Bernadin oleh Sudarmanto (2009 : 12)**

**Variabel X Motivasi**

1. **Kebutuhan (needs)**
2. **Dorongan**
3. **Insentif**

**Wibowo (2007 : 355)** dalam bukunya **Manajemen Kinerja**

**Wibowo (2015 : 330)**

**GAMBAR 1.1**

**PARADIGMA PENELITIAN**

1. **Kondisi Eksisting**

Peneliti mencermati kondisi lapangan mengenai Motivasi dengan Kinerja di Dinas Sosial Kota Bandung. Di Dinas Sosial Kota Bandung kondisi lapangan yang saya dapat ialah rendahnya motivasi yang diberikan oleh kepala Dinas sebagai Motivator, sehingga berdampak berkurangnya kinerja yang baik terhadap pegawai yang seharusnya Motivasi sangat mempengaruhi Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai tersebut. Dengan kata lain berarti adanya keterkaitan atau hubungan Kinerja Pegawai dan Motivasi yang dilakukan oleh Kepala Dinas sebagai motivator pada pegawainya. Dengan kata lain peneliti melihat adanya hubungan antara Kinerja dengan Motivasi yang dipengaruhi oleh factor-faktor motivasi diantaranya: factor ekstern dan factor intern. Dengan demikian hipotesis yang peneliti sadarkan adalah terdapat pengaruh yang signifikan mengenai Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung

1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut : “**Ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung.” :**

Berdasarkan hipotesis tersebut maka peneliti akan mengemukakan definisi operasionalnya, sebagai berikut :

1. H0 : = Motivasi Kerja : Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bandung < 0, Motivasi Kerja (X) Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bandung (Y) artinya Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. H1 : = Motivasi Kerja : Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bandung > 0, Motivasi Kerja (X) Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bandung (Y) artinya Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung ada pengaruh yang signifikan.

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang perlu di uji kebenarannya. Sehingga berdasarkan hipotesis yang peneliti lakukan pada objek penelitian diharapkan adanya peranan motivasi terhadap kinerja pegawai.

Untuk menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti maka peneliti merumuskan definisi variable sebagai berikut :

1. Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior.* Motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. (X).
2. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, adapun dimensi-dimensi kinerja yaitu kemampuan, motivasi dan peluang (Y).

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :



*Py* Ꜫ

*Pyx*

**GAMBAR 1.2**

**PARADIGMA PENGARUH**

X = Motivasi Kerja

Y = Kinerja Pegawai

ɛ = Variable lain diluar variable motivasi kerja yang tidak diukur berpengaruh terhadap variable Kinerja Pegawai.

Pengaruh yang signifikan menunjukan variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial Kota Bandung.

1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**

Lokasi berada di Dinas Sosial Kota Bandung Jln. Sindang Sirna No 40 Gegerkalong, Sukasari Kota Bandung. Lokasi tersebut dipilih oleh peneliti karena berkaitan dengan studi yang dijalani saat ini yang mana berkaitan dengan lingkup keilmuan Administrasi serta Pelayanan Publik yang mana dipelajari dalam perkuliahan selama ini, maka dari itu penelitian di lakukan di tempat tersebut.