**BAB 1   
PENDAHULUAN**

**A. latar belakang penelitian**

Organisasi sebagai wadah kerjasama untuk mencapai tujuan bersama memerlukan orang-orang yang memiliki motivasi berupa dorongan yang kuat untuk menghasilkan kerja yang baik, keahlian dan keandalan dalam bagiannya masing-masing sehingga menjadi profesional. Organisasi memiliki tugas untuk memberikan pelayanan atau melayani kepentin- gan masyarakat. Hal tersebut menunjukan bahwa organisasi memiliki arti yang sangat strategis dan peran yang dapat mengelola kehidupan manusia agar lebih mempunyai hakikat yang bermakna yang dapat dijadikan pondasi dasar untuk mencapai tujuannya demi terciptanya sistem manajerial yang baik.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja itu sendiri. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatutujuan tertentu**.** Motivasi juga biasa diartikan sebagai keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang bertindak karena satu alasan yaitu untuk mencapai tujuan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong kinerja pegawai tersebut untuk bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Kinerjahasilkerja yang dapatdicapaiolehseseorangatausekelompok orang dalamsuatuorganisasi, sesuaidenganwewenangdantanggungjawabmaasing-masing, dalamrangkaupayamencapaitujuanorganisasibersangkutansecara legal, tidakmelanggar hukum dansesuaidengan moral danetika. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak pegawai itu sendiri. Kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan motivasi kerja.

Kenyataan dilapangannya pencapaian sasaran dan tujuan belum sepenuhnya tercapai, mulai dari proses hasil kerja yang diwujudkan oleh Bidang Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung secara umum belum sepenuhnya sesuai dengan harapan atau belum sesuai dengan rencana. Yang telah ditetapkan semula Motivasi diharapkan mampu menciptakan pemahaman yang sama diantara para anggota organisasi mengenaibagaimana sebenarnya organisasi itu dan bagaimana anggota harus berperilaku. Mengoptimalkan kinerja pegawai akan ditentukan oleh upaya pegawai tersebut dalam mingkatkan motivasi tersebut.

Berdasarkan hasil riset dan penelitian yang peneliti lakukan pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Masalah fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang diketahui yaitu kurangnya motivasi terhadap kinerja pegawai yang belum optimal. Menunjukan bahwa kinerja pegawai masih rendah hal ini dapat di lihat dari dimensi-dimensi sebagai berikut :

Hal ini dapat dilihat dari Aspek Kinerja Pegawai sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas Kerja pegawai didinas pendidikan provinsi Bangka Belitung masing kurang. Contohnya pegawai Bagian KABID Pendidikan Dasar Daerah Provinsi Bangka Belitung dalam pelaksanaan proses pada saat melakukan pekerjaan pegawai masih melakukan kesalahan dalam pekerjaan. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam urusan kerja yang diberikan. Terdapat masalah dalam proses pendataan yang mengakibatkan keterlambataan dalam pendataan yang seharusnya telah selesai memverifikasi data dari setiap kepala bidang yang diberikian tugas masing-masing yang telah masuk sebelum tangga 23 Desember 2016 masih terdapat data yang belum selesai di verifikasi oleh pegawai Bagian Pendidikan Dasar Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sehingga terjadinya penumpukan berkas dan pekerjaan tidak sesuai dengan tenggal yang telah ditetapkan.

1. Kuantitas

Pegawai bagian KABID Pendidikan Dasar Bangka Belitung masih kurang dalam penyelesaian hasil kerja dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Sehingga masih banyak kurang yang dikerjakan masalah-masalah dalam pendataan pendidikan dasar pada pendidikan dasar bangka belitung.

Berdasarkandiatas, permasalahan tersebut diduga disebabkan karena Motivasi belum sepenuhnya dilaksanakan berdasarkan Karakteristik Motivasi sebagai berikut:

1. Prinsip partisipasi, pegawai belum sepenuhnya memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam mentukan tujuan yang akan dicapai oleh atasan Contoh: Kepala bagian Pendidikan dasar kurang memberikan arahan kepada pegawainya agar termotivasi untuk berpartisipasi dalam kerjaan yang akan dicapai oleh atasan.
2. Prinsip Komunikasi, Dinas Pendidikan Kepulauan Bangka Belitung mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimtivasi kerjanya. Contoh : Kepala Bidang pendidikan dasar Bangka Belitung kurang berkomunikasi kepada pegawainya, masih perlu adanya informasi yang jelas dari kepala bidang pendidikan dasar sehingga tidak ada kesalahan dalam pendataan yang dikerjakan.

Berdasarkan latar belakang diatas, kurangnya pengetahuan atau pemahaman atas motivasi dan menimbulkan kinerja pegawai yang tidak optimal, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul, “**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja PadaDinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”.**

**B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut maka peneliti menjadikan masalah motivasi terhadap kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Rendahnya kinerja tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki para pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, dari penyataan tersebut peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat motivasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?

**C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuandaripenelitianiniadalah :

**a. Tujuan Penelitian**

1. Memperoleh data dan menggambarkan informasi tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaanpeneliti terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual, konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga/instansi yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

**1. Dilihat dari sudut pandang kegunaan teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan yang berarti bagi penulis, berkaitan dengan teori yang telah diperoleh selama kuliah dan penerapannya di lapangan.

Selanjutnya diharapkan dapat memberikan input bagi ilmu pengetahuan atau teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia terutama yang berkaitan dengan motivasi, dan kinerja pegawai. Lebih jauh penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan untuk membentuk konsep baru tentang manajemen sumber daya manusia berdasarkan fakta khususnya berkaitan dengan kinerja pegawai serta pengembangan hipotesis yang akan dijabarkan kemudian.

**2. Dilihat dari sudut pandang kegunaan praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh motivasi terhadap kinerja pada Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

**D. Kerangka Pemikiran**

Pada penyusunan laporan penelitian ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan locus dan focus penelitian sebagai dasar pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif dengan nilai validitas dan reabilitas yang cukup tinggi.

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

**“*Motivation as on energizing condition of the organism that serve to direct that organism toward the goal of a certain class*”. (Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu).**

**Mangkunegara (2013 : 100)** terdapat karakteristik dari motivasi, yaitu:

1. **Prinsip Partisipasi; Dalam upaya memotivikasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpatisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.**
2. **Prinsip Komunikasi; Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu 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 pendelegasian wewenang; Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan, 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.**

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa karakteristik motivasi kurang lebih adalah sesuatu yang dapat memberikan gambaran tentang suatu individu pegawai untuk melaksanakan tugas tertentu. Motivasi dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan hasil kerja yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau sebuah organisasi.

Pengertian kinerja yang di kemukakan oleh Sudarmanto dalam bukunya Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (2014:11) mengatakan bahwa:

**Kinerja adalah sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasikan. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri.**

Pengukuran kinerja menurut**Miner (2014 : 11),** mengemukakan 4 dimensi yang dijadikan tolok ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

1. **Kualitas, yaitu; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.**
2. **Kuantitas,yaitu; jumlah pekerjaan yang dihasilkan.**
3. **Penggunaan Waktu dalam Kerja, yaitu; tingkat ketindakan hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif / jam kerja hilang.**
4. **Kerja sama, yaitu; kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.**

Berdasarkan uraian menurut pendapat para ahli dapat peneliti simpulkan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sangat dibutuhkanoleh organisasi karena dengan memiliki kinerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi untuk dapat mencapai tujuan dengan mudah serta dapat mempertahankan dan mengembangkan eksistensi organisasi tersebut.

Motivasi memiliki pengaruh yang erat terhadap kinerja pegawai. Pengaruh antar motivasi dengan kinerja bahwa pegawai memerlukan motivasi berupa prinsip partisipasi, komunikasi, mengakui andil bawahan, pendelegasian wewenang, dan memberi perhatian agar mampu mencapai kinerja yang baik dan maksimal.

Hal ini diperkuat oleh pendapat **Robbins** yang dikutip oleh **Pasalog** dalam bukunya **Kepemimpinan Birokrasi (2008:141),** bahwa:

**Motivasi terhadap kinerja pada dasarnya dapat diungkapkan bahwa: kinerja *(performance)* adalah hasil dari pengaruh antara motivasi kerja, kemampuan *(abilities)*, dan peluang *(opportunities)*, dengan perkataan lain kinerja adalah fungsi dan motivasi kerja kali kemampuan kali peluang.**

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dikomentari bahwa motivasi dan kinerja sangat penting dalam melakukan kegiatan organisai untuk itu perluu kemampuan dan peluang agar motivasi kerja bisa lebih lagi.

**E. Hipotesis penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :**“Adanya Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung”.**

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan sub- tantif artinya belum bisa diuji, oleh karena itu harus diterjemahkan kedalam hipotesis statistik yang sudah operasional.

**Hipotesis statistic :**

1. Ho:ρs≤0,pengaruh motivasi:kinerjapegawai ≤0, pengaruh motivasi (X) kinerja pegawai (Y) artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. H1:ρs>0,pengaruh motivasi:kinerjapegawai >0, pengaruh motivasi (X) kinerja pegawai (Y) artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung ada pengaruh yang signifikan.
3. Paradigma penelitian

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :

**έ**

**έ**

**pyε**

**pyx**

Y

X

**Gambar 1.2**

**Paradigma Penelitian**

***Sumber: Hasil Penelitian 2017***

Keterangan Gambar

X : Variabel Motivasi

Y : Variabel Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

**έ** :Pengaruh dari variabel yan tidak dapat diselesaikan dalampenelitian

pyx : Pengaruh X terhadap Y

PyƐ : Koefisien jalur residu ke Y

Berdasarkan hipotesis pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami oleh orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah :

1. Motivasi (X) Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.

Ditetapka sebelumnya oleh Dinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam proses pelaksaan motivasi tersebut berdasarkan indikator :

* 1. **prinsip komunikasi**
  2. **prinsip komunikasiprinsip mengakui andil bawahan**
  3. **prinsip pendelegasian wewenang**
  4. **prinsip memberi perhatian**

1. Kinerja (Y) sesuatu yang secara aktual orang kerjakan dan dapat diobservasikan. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan konsekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri.

Dengan indikator :

* 1. **kualitas**
  2. **kuantitas**
  3. **penggunaan waktu dalam bekerja**
  4. **kerja sama**

**F. Lokasi Dan Jadwal Penelitian**

1. Lokasi penelitian

Lokasi penelitian di kantorDinas Pendidikan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Kompleks perkantoran Gubernur, Kelurahan Air Itam, Pangkal Pinang. Telp. 0717 – 439234, Faksimili 0717 – 436134.

1. Lamanya penelitian

Lamanya penelitian yaituWaktupenelitianyangdilaksanakanpadatanggal14November2016-31Maret 2017.