**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia didefinisikan sebagai keseluruhan orang-orang dalam organisasi yang memberikan kontribusi terhadap jalannya organisasi. Sebagai sumber daya utama organisasi, perhatian penuh terhadap sumber daya manusia harus diberikan terutama dalam kondisi lingkungan yang serba tidak pasti. Selain itu perlu diperhatikan pula bahwa penempatan pegawai yang tepat tidak selalu menyebabkan keberhasilan. Kondisi lingkungan yang cenderung berubah dan perencanaan karir dalam organisasi mengharuskan organisasi terus-menerus melakukan penyesuaian.

Pengembangan sumber daya manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang diarahkan terhadap pembelajaran organisasi maupun individual. Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menunjukan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan untuk berubah. Jadi cirri utama pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku.

Memasuki era milinium baru pada era globalisasi sekarang ini dan dimasa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari biasa-biasa saja (tradisional) menjadi mengikuti perkembangan zaman (modern). Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada masalah sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat. Dalam hal ini masyarakat yang membutuhkan layanan tentang pendidikan baik itu formal maupun non formal.

Sebagai aparatur Pemerintahan maka kita selalu dituntut untuk bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin dan mempergunakan waktu seefisien mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi.

Pada organisasi pemerintahan, jika kinerja sumber daya aparatur baik, maka kinerja institusi pemerintah akan baik juga. Kinerja seorang pegawai di dalam organisasi sangatlah penting peranannya bagi kelangsungan organisasi itu sendiri. Dengan memiliki kinerja yang tinggi di harapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas di capai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya demi kepentingan 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 semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugas nya karena meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, kepentingan-kepentingan pribadi individu anggota organisasi akan terpelihara pula. Oleh karena itu motivasi kerja pegawai mempunyai peranan penting bagi anggota organisasi itu untuk menggerakan menggerakan dan mengarahkan pegawai agar mampu bekerja optimal.

Badan Pertanahan Nasional merupakan lembaga pemerintah non kementrian di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintaan di bidang pertanahan secara nasional, regional dansektoral. Juga lembaga yang memiliki kewenangan mengeluarkan tanda bukti ha k atas tanahd alam proses pendaftaran tanah. Lembaga ini di dirikan di ibu kota negara (BPN dan di tiap provinsi di Indonesia (Kantor Pertanahan). Tata naskah Dinas dan tata kearsipan yang seragam di lingkungan Badan Pertanahan Nasional akan sangat mendukung kelancaran administrasi, komunikasi, informasi, dan pelayanan dalam rangka pelaksanaan tugas umum pemerintahan dan pembangunan di bidang pertanahan.

Dibentuknya Badan Pertanahan Nasional dengan tugas untuk membantu presiden dalam mengelola dan mengembangkan administrasi pertanahan, baik berdasarkan UUPA maupun peraturan perundang – undangan lain yang meliputi peraturan – peraturan pengguna, penguasaan, pendaftaran tanah, pengurusan hak–hak atas tanah, pengukuran dan pendaftaran tanah, dan lain–lain yang berkaitan dengan masalah kebijaksanaan yang telah di tetapkan Presiden.

Badan Pertanahan Nasional bertugas untuk mengelola dan mengembangkan administrasi pertanahan yang meliputi pengaturan penggunaan, penguasaan, pemilikan dan pengelolaan tanah (P4T), penguasaan hak-hak atas tanah, pengukuran pendaftaran tanah dan lain-lain yang berkaitan dengan masalah pertanahan, sehingga Badan Pertanahan Nasional sangat berperan aktif dalam mewujudkan penggunaan tanah untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat dengan melaksanakan fungsinya di bidang pertanahan sebagai lembaga non Departemen pembantu Presiden.

Berdasarkan uraian yang peneliti sajikan di atas dapat di lihat bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi kunerja pegawai dalam penyelenggaraan tugas dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penjajagan yang peneliti lakukan di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung menunjukan bahwa kinerja pegawai masih rendah, hal ini terlihat dari indikasi sebagai berikut :

1. **Kualitas.** Contoh : Dalam pembuatan sertifikat jenis pelayanan konversi, dan penegasan hak yang dilakukan bagian Sub Seksi Pendaftaran Hak tidak sesuai dengan rencana yang terdapat pada Perkaban No. 1 Tahun 2010 tentang standar Pelayanan dan Pengaturan Pertanahan sehingga mencerminkan kualitas pelayanan publik yang buruk.
2. **Waktu Kerja.** Contoh : Waktu kerja pegawai yang dapat dilihat dari adanya pegawai sub seksi pendaftaran hak yang datang terlambat, jam kerja yang seharusnya masuk pukul 08.00 tetapi pada kenyataannya masih ada pegawai yang datang lebih dari pukul 08.00 dan pegawai tidak langsung mengerjakan tugasnya melainkan terlihat santai dalam menghadapinya. Hal tersebut menunjukan bahwa masih rendahnya kedisiplinan pegawai yang berdampak terhadap kinerja pegawai rendah.

Rendahnya kinerja pegawai tersebut di duga di sebabkan antara lain tidak adanya pelaksanaan motivasi yaitu dengan indikator, sebagai berikut :

1. **Asas Komunikasi,** Tedapatnya komunikasi yang kurang baik antar pegawai sub seksi pendaftaran hak sehingga menimbulkan kualitas pekerjaan yang kurang baik pula, dapat di lihat dari penerimaan surat ukur yang digunakan untuk menindaklanjuti proses selanjutnya dalam pembuatan sertifikat, terlihat bahwa pegawai dalam melaksanakan teknis pekerjaan ini tidak adanya komunikasi yang baik sehingga kinerja pegawai rendah.
2. **Asas Pengakuan,** Kepala sub seksi pendaftaran hak tidak adanya pengakuan, pujian atau penghargaan kepada para pegawai yang datang tepat waktu atau tidak terlambat dan membuat para pegawai berfikir sama saja apabila terlambat ataupun tepat waktu tidak ada perlakuan yang lebih yang dapat menumbuhkan semangat bekerja. Sehingga kinerja pegawai menjadi rendah bertitik tolak dari permasalahan, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dan menjadikan sebagai bahan untuk topik dalam penyusunan laporan penelitian yang berjudul: “**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Sub Seksi Pendaftaran Hak Di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung”** 
   1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka peneliti mengidentifikasi perumusan masalah yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pada sub seksi pendaftaran hak di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung ?

2. Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi pengaruh motivasi terhadap kinerja sub seksi pendaftaran hak di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung ?

3. Usaha-usaha apa saja yang di lakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan pengaruh motivasi terhadap kinerja pada sub seksi pendaftaran hak di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung?

* 1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Secara garis besar kegunaan penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, sebagai berikut:

* + 1. **Tujuan Penelitian**

1. Menemukan data dan informasi yang sebenarnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pada sub seksi pendaftaran hak di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.
2. Mengembangkan data dan informasi mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pada sub seksi pendaftaran hak di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung
3. Menerapkan data dan informasi mengenai usaha-usaha yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan-hambatan dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja pada sub seksi pendaftaran hak Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung.

**1.3.2 Kegunaan Penelitian**

1. **Kegunaan teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan wawasan ilmu administrasi negara khusunya mengenai mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung dan dapat menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkualiahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

1. **Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut pengaruh motivasi terhadap kinerja di Badan Pertanahan Nasional Kota Bandung .

* 1. **Kerangka Pemikiran**

Landasan teoritis, peneliti mengemukakan pengertian yang merupakan dalil, serta pendapat para ahli yang tidak di ragukan kebenarannya, oleh karena itu peneliti mengemukakan pendapat beberapa para ahli seperti definisi tentang motivasi yang di kemukakan oleh **Hasibuan (2007:143),** yaitu “Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya nya untuk mencapai kepuasan.”

Motivasi dapat di artikan sebagai suatu keahlian pihak pimpinan untuk mengerahkan daya kemampuan, sehingga dapat tercapai dua tujuan sekaligus yaitu keinginan bawahan dan tujuan organisasi.

Peneliti menuangkan definisi tentang motivasi menurut **Sutrisno (2009:95)** menyatakan bahwa **“Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”**

Berdasarkan definisi tersebut diatas, maka pengawasan dapat diartikan sebagai suatu proses yang dimana pimpinan ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijaksanaan yang ditentukan sehingga dapat tercapainya tujuan-tujuan organisasi yang telah ditentukan.

Untuk mencapai hal tersebut diatas **Sutrisno (2009:116)** menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

1. **Keinginan untuk dapat hidup**
2. **Keinginan unuk dapat memiliki**
3. **Keinginan untuk memperoleh penghargaan**
4. **Keinginan untuk memperoleh pengakuan**
5. **Keinginan untuk berkuasa**

Permasalaan ini akan di perjelas dengan pengertian kinerja menurut **Gomez (2013:120)** menyatakan bahwa**: “Kinerja adalah penerapan kompetisi untuk mencapai keberhasilan tujuan-tujuan perusahaan melalui pelaksanaan suatu tugas pekerjaan.”**

Pelaksanaan kinerja dalam upaya mencapai tujuan yang ditentukan maka diperlukan langkah-langkah kinerja pegawai yang dikemukakan oleh **Gomes (2003:142)** menyatakan faktor-faktor kinerja pegawai yaitu ,sebagai berikut :

1. ***Kualitas Kerja* : segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu.**
2. ***Kecepatan / Ketepatan Kerja* : tersedianya referensi yang cukup dan berkualitas, terupdate nya database yg di gunakan dan berbagai data dan informasi yg di gunakan sehari-hari .**
3. ***Inisiatif Dalam Kerja* : mengidentifikasi suatu peluang dan mewujudkan suatu gagasan atau inovasi baru.**
4. ***Kemampuan Kerja* : pengetahuan dan penguasaan pegawai atas teknis pelaksanaan tugas yang di berikan.**
5. ***Komunikasi* : proses penyampaian pikiran atau perasaan kepada kerabat lain.**
   1. **Hipotesis**

Berpedoman dari kerangka pemikiran diatas maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :**“Terdapat Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pada Sub Seksi Pendaftaran Hak di Badan Pertanah Nasional Kota Bandung”.**

* **Hipotesis Statistik**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| a. | Ho : ρs ≤ 0 | **=** | artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) |
| b. | HI : ρs > 0 | = | artinya erdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi (X) terhadap Kinerja (Y) |

1. Berikut ini peneliti uraikan paradigm penelitiannya :

**Gambar1 Paradigma Pengaruh Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Keterangan gambar :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| X | = | Motivasi |
| Y | = | Kinerja |
|  | = | Variabel lain diluar variable motivasi kerja yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel kinerja. |

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

1. Motivasi adalah suatu tindakan dalam menggerakan pegawai di sub seksi pendaftaran hak di Badan Pertanahan Nasional Bandung dengan meniadakan peraturan,prosedur,perintah untuk mencapai tujuan dengan berlandaskan pada butir-butir pemberdayaan yaitu mengembangkan visi bersama, mendidik, menjauhkan rintangan-rintangan, mengungkapkan, menyemangati, memperlengkapi, menilai dan mengharapkan .
2. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sub seksi pendaftaran hak di Badan Peretanahan Nasional Kantor Pertanahan Kota Bandung menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan meliputi kualitas, kuantitas, waktu dan kerja sama.