**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 dapat meneggelola kehidupan manusia agar manusia mempunyai hakikat yang bermakna. Hal tersebut menjadi pondasi dasar agar mencapainya tujuannya demi terciptanya manajerial yang baik dalam organisasi.

Melalui organisasi manusia dapat mengkordinasikan sejumlah besar tindakan-tindakan dan organisasi mampu menciptakan alat-alat sosial yang mampu dan dapat di andalkan. Organisasi mampu menggabungkan sumber daya yang di miliki dengan 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 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 motiasi.

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 kerja 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.

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 mungkin 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.

Peraturan Bupati No.117 tahun 2016 mengatur Kedudukan, Susunan, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil merupakan dinas daerah unsur pelaksanaan Pemerintah daerah di bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung (DISDUKCAPIL) ini terletak di Jl. Ambon No 1, Citarum, Bandung Wetan Kota Bandung.

Peneliti melakukan penelitian untuk menemukan masalah yang ada dalam suatu organisasi dengan meneliti secara langsung ke lapangan. Berdasarkan hasil temuan di lapangan, peneliti menemukan permasalahan yaitu rendahnya kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung, hal ini dilihat dari indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung masih ada pegawai yang kurang mensosialisasikan pekerjaanya. contoh: banyak masyarakat yang kurang tahu kususnya masyarakat Non-Bandung yang sudah tinggal kurang lebih 3(tiga) bulan di kota bandung untuk menganjurkan surat permohonan E-punten untuk menjadi warga kota bandung sementara selama masyarakat itu masih tinggal di kota bandung.
2. Ketepatan waktu. Dimana ketepatan waktu tersebut berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya dan juga berkaitan dengan disiplin kerja atau kehadiran yang tepat waktu. contoh: masih ada pegawai yang telat masuk kantor di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung seharusnya masuk jam kerja jam 08:00 tetapi masih saja pegawai yang datang terlambat pada jam kerja.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti menduga disebabkan salah satunya oleh kurang terlaksananya Motivasi di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung. Hal ini terlihat dari :

1. Kurangnya Kebutuhan akan Affiliasi. Pimpinan kurang memberikan penghargaan terhadap pegawai yang berperestasi dalam meraih suatu pekerjaan yang tepat waktu atau suatu pekerjaan dengan harapan tujuan bersama. Hal ini terlihat belum baiknya pujian pimpinan Dinas Kependuduka dan Catatan Sipil Kota Bandung terhadap pegawai yang berperestasi dalam bekerja.
2. Kurangnya Kebutuhan akan Kekuasaan. Pimpinan kurang mengontrol bawahan atau pegawai dalam saat jam kerja pada pukul 08.00-1500 di ruangan masing-masing pegawai baik di sekretariat atau di pelayanan. Hal ini terlihat ada beberapa pekerjaan yang harus diperbaiki berulang-ulang akibat tidak telitinya pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada, maka peneliti mencoba menyusun usulan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.”**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung?
2. Faktor apa saja yang menghambat dalam pengaruh motivasi dengan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung?
3. Usaha apa yang di lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Catata Sipil Kota Bandung?

**1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan di bahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

* + 1. **Tujuan Penelitian**

Mengumpulkan data dan informasi tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.

1. Mengetahui apa saja yang menghambat pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.
2. Menerapkan usaha yang dapat di lakukan untuk mengatasi hambatan dalam pelaksanaan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.
   * 1. **Kegunaan Penelitian**
3. 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 pengaruh motivasi dengan kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.
4. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah hubungan Pengaruh Motivasi dengan kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.
5. Kegunaan bagi peneliti, hasil peneliti diharapkan dapat menambah pengetahuan keilmuan mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.
6. Kegunaan bagi pihak umum, hasil penelitian ini di harapkan memberikan manfaat dan berguna bagi pihak umum mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.

**1.4 Kerangka Pemikiran**

**1.4.1 Teori Motivasi dan Kinerja Pegawai**

Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung, dalam mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, tolak ukur, atau landasan dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta observasi ataupun telaah kepustakaan. Peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauhmana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang obyektif.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan menyebutkan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti akan menyebutkan pengertian:

Koontz dalam Hasibuhan(2013:219) mengemukakan bahwa “Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan”. Definisi ini mengandung arti bahwa motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu yang mengarah pada sasaran.Dalam hubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja memiliki pengertian sepertimana yang dikemukakan olehDanim (2012:23)bahwa “motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari dalam diri individu untuk secara sadar melakukan pekerjaan yang di hadapi”.

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri manusia yang mampu mengarahkan dan menggerakan untuk beraktivitas mencapai tujuan tertentu di lingkungan dunia kerja.

Adapun macam dasar motivasi kerja yang menjadi alat ukur kebijakan menurut Mc. Clelland dalam Hasibuan (2013:162)mengemukakan teorinya yang Mc.Clelland. sebagai beriut:

1. Kebutuhan akan Prestasi (*need for achievement=n.Ach*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, n Ach akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan menggerakan semua kemampuan serta energy yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

1. Kebutuhan akan Affiliasi (*need for affilitation=n.Aff* )

Kebutuhan akan afiliasi menjadi daya penggerak bekerja sesorang. Oleh karena itu n Aff ini merangsang gairah semangat bekerja seseorang karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

a. Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja (sense of belonging)

b. Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting (sense of importance)

c. Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal (sense of achievement)

d. Kebutuhan akan perasaan ikut serta (sense of participation)

1. Kebutuhan akan Kekuasaan (*need for power=n.Pow*)

Kebutuhan akan kekuasaan merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja seseorang. Npow kan merangsang dan memotivasi gairah kerja seseorang serta mengerahkan semua kemampuanya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

Rasul dalam Satibi (2000:24), menjelaskan: “kinerja merupakan hal-hal yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk menampilkan perilaku”.

Menurut Smith dalam Satibi (2006:52) 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.

Adapun dimensi yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang. Menurut Mitchell dalam Satibi (2005:151) menguraikan 5 (lima) aspek kinerja antara lain sebagai berikut :

1. kualitas kerja (*Quality of work*) : mengandung arti bahwa setiap aparatur dapat memiliki kinerja yang tinggi, mankala ia mampu menampilkan hasil kerja terbaik dengan job description yang *dimiliki.*
2. ketepatan waktu (*Promptness*) : mengandung arti bahwa seseorang yang berkinerja tinggi akan bekerja secara tepat waktu. Dengan perkataan lain ia memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam melakukan setiap tugas pekerjaan setiap tugas dan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya.
3. *Initiatif* (inisiatif) : mengandung arti bahwa aparatur yang memiliki kinerja tinggi denantiasa memiliki inisiatif atau ide-ide, cerdas sehingga ia mampu melakukan adaptasi terhadap setiap perubahan yang terjadi, baik dilingkungan organisasi maupun diluarorganisasi.
4. Kemampuan (*Capabiliti*) : mengandung arti bahwa aparatur yang bekinerja tinggi dari kemampuan dan kopentensi dalam melaksanakan tugasnya.
5. Komunikasi *(Communication*): mengandung arti bahwa seseorang pegawai atau aparat tidak saja memudahkan dalam mengambil suatu tindakan yang tepat dan dapat mengetahui kriteria kinerja sesuai dengan standard tujuan yang telah ditetapkan, juga dapat mengetahui tingkat pencapaian prestasi yang diraih, baik oleh pegawai maupun insitansi secara kelembagaan.

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.

**1.4.2 Teori Penghubung Motivasi dengan Kinerja Pegawai**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatatakan sebagai faktor yang pentig karena motivasi akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi. Semakin tinggi motivasi pegawai, maka akan semakin tinggi hasil kerja yang akan dicapai. Motivasi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dimiliki oleh pegawai.

Penegertian motivasi menurut Siagian dalam Sedermayanti (2007:233), meneyebutkan penertian motivasi : “Motivasi keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”.

Adapaun hubungan motivasi dan kinerja pegawai yang menurut Michelldalam Sinambela (2012:9), mengatakan :

kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi, kemmpuan tanpa motivasi belum tentu dapat menyelesaikan tugas dengan baik, demikian juga sebaliknya motivasi tinggi yang dimiliki pegawai tanpa pengetahuan yang memadai tidaklah mungkin mencapai kienerja yang baik.

Berdasarkan uraian diatas, keterkaitan antara motivasi dan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang relevan, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Gambar 1.1 :

Dimensi Kinerja Pegawai

1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

Sumber : Mitchell dalam Satibi dalam bukunya Manajemen Publik Teoritik dan Empirik (2012:118)

Dimensi Motivasi Kerja

1. Kebutuhan Akan Prestasi
2. Kebutuhan Akan Affiliasi
3. Kebutuhan akan Kekuasaan

Sumber : Mc.Clelland dalam Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia (2013:162)

Mischell (2012:9)

**Gambar 1.1**

**Paradigma Pemikiran tentang Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

* 1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut :

1. Adanya Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.
2. Adanya faktor-faktor yang menjadi hambatan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.
3. Adanya usaha-usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dinas

Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Bandung.

* 1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**

**1.6.1 Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi sebagai obyek penelitian yaitu di Sekretariat Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil (DISDUKCAPIL) terletak di jalan Ambon No 1 Citarum, Bandung Wetan Kota Bandung. Telpon.022.4209891. Fax.022.4218695, Websaite

[WWW.disdukcapil.go.id](http://WWW.disdukcapil.go.id) , Email: info@disdukcapil.banudng.go.id

* + 1. **Waktu Penelitian**

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