**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Setiap organisasi, baik swasta maupun pemerintah pasti mempunyai berbagai tujuan yang ingin dicapai. Manusia selalu berperan penting dalam kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana tercapainya tujuan didalam organisasi. Sumber daya manusia berfungsi sebagai penggerak sumber daya organisasi yang lain. Menginggat akan pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintahan memegang peranan yang sangat penting.

Tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi, sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat. Hal yang terpenting bagi organisasi dalam mencapai tujuannya di tentukan oleh kinerja dari para pegawai yang ada di dalamnya.

Kinerja dari seseorang akan menjadi jaminan maju mundurnya suatu organisasi. Kinerja seseorang bisa di lihat dari hasil kerjanya baik secara kualitas dan kuantitas yang dapat di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja yang baik di dilihat dari hasil kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja dari para pegawai itu sendiri sangat di harapkan berjalan dengan baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang efektif dan efisien.

Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan konrtibusi kepada organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, usaha yang dicurahkan dan dukungan organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan dan tingakat usaha yang tinggi serta mendapat dukungan organisasi tentu harus mampu memberikan hasil kerja yang baik juga. Hasil kerja yang baik dari pegawai tersebut menunjukan baiknya kinerja individu. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Jadi bila kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan baik juga karena kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu dan kelompok. Individu dan kelompok harus bekerjasama agar tercapai keefektivitasan organisasi. Tingginya keefektivitasaan suatu organisasi berarti pencapaian tujuan organisasi dapat tercapai.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Motivasi mempunyai sifat yang tidak lepas dari sifat manusia yang secara individual mempunyai kualitas yang berbeda satu sama lain. Motivasi salah satu faktor kunci untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang di kehendaki.

Motivasi kerja sendiri merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi energi yang menggerakkan segala potensi yang ada dan menciptakan keingginan yang tinggi.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat  tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, dinas mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan bidang pertanian sub urusan perkebunan, meliputi  produksi perkebunan, sumber daya perkebunan, pengembangan dan perlindungan perkebunan serta pengolahan, pemasaran dan usaha perkebunan yang menjadi kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya. Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Dinas mempunyai fungsi:

1. penyelenggaraan perumusan kebijakan teknis di bidang pertanian sub urusan perkebunan yang menjadi kewenangan Provinsi;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pertanian sub urusan perkebunan yang menjadi kewenangan Provinsi;
3. penyelenggaraan administrasi Dinas;
4. penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan Dinas; dan
5. penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan dari hasil penjajagan yang dilakukan pada Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Peneliti menemukan permasalahan tentang rendahnya kinerja pegawai, di antaranya :

1. Kualitas. Inisiatif pegawai dalam bekerja belum optimal, dimana mereka lebih mementingkan pembahasan lain diluar pekerjaannya dibanding menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya: adanya pegawai yang belum baik dalam mengerjakan suatu pekerjaannya mengenai pembuatan surat di mana pegawai lain sudah meminta atau menanyakan surat tersebut tetapi surat tersebut belum selesai. Yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu beberapa jam malah penyelesaian pengerjaannya butuh waktu yang lebih lama dari perkiraan.
2. Ketetapan waktu. Masih terlihat kurangnya kesadaran para pegawai dalam pemanfaatan waktu kerjanya. Contohnya: masih ada pegawai yang tidak gunakan waktunya seefisien mungkin untuk mengerjakan tugasnya, tetapi mereka lebih memilih mengobrol dan mementingkan pembahasan lain diluar pekerjaannya, sehingga saya rasa waktu yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan terbuang untuk hal yang tidak penting.

Berdasarkan masalah di atas mengenai kinerja pegawai yang masih rendah di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat, peneliti menduga hal itu di sebabkan oleh kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawai :

1. Asas mengikutsertakan. Masih terlihat kurangnya partisipasi pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Dengan mengikutsetakan pegawai dalam memberikan kesempatan untuk mengajukan ide-idenya, maka pegawai akan merasa ikut bertanggung jawab atas proses pengambilan keputusan terebut sehingga gairah kerjanya akan meningkat.
2. Asas pengakuan. Masih terlihat kurangnya pimpinan memberikan pengakuan serta penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh pegawai. Dengan memberikan pengakuan dan penghargaan terhadap pegawai atas hasil kerjanya, maka pegawai akan merasa puas dari hasi usahanya sehingga pegawai akan semakin rajin dan lebih giat dalam melakukan pekerjaannya jika mereka sering mendapat pengakuan terhadap usaha-usahanya.

Berdasarkan latar belakan yang telah diuraikan di atas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat”**

1. **Perumusan Masalah**

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

1. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan Jawa Barat ?
2. Seberapa Besar Pengaruh Motivasi yang Berdasarkan Indikator-indikator Motivasi yaitu Asas Mengikutsertakan, Asas Komunikasi, Asas Pengakuan, Asas Wewenang yang Didelegasikan, dan Asas Perhatian Timbal Balik Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat ?
3. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

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

1. **Tujuan Penelitian**
2. Menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat ?
3. Menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi yang diukur melalui indikator-indikator motivasi yaitu asas mengikutsertakan, asas komunikasi, asas pengakuan, asas wewenang yang didelegasikan dan asas perhatian timbal balik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat ?
4. **Kegunaan Penelitian**
5. 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.
6. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Jawa Barat.
7. **Kerangka Pemikiran**

Berkaitan dengan topik permasalahan mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya untuk memecahkan permasalahan peneliti menggunakan kerangka pemikiran yang dapat di jadikan landasan teori, ahli dan pendapat para ahli yang kebenarannya tidak di ragukan yang berhubungan dengan permasalahan yang sedang di bahas yaitu mengenai motivasi dan kinerja pegawai.Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti akan kemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti akan kemukakan pengertian.

Menurut **Hasibuan (2017:143)** dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mengemukakan bahwa :

**“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.**

Menurut **Hasibuan (2017:146)** dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, mengemukakan asas-asas dalam memotivasi kerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. **Asas Mengikutsertakan, maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipati dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.**
2. **Asas Komunikasi, maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.**
3. **Asas Pengakuan, maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya. Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika merka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.**
4. **Asas Wewenang yang Didelegasikan, maksudnya mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan karyawan untuk mengambil keputusan dan berkreativitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer.**
5. **Asas Perhatian Timbal Balik, adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan.**

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Mangkunegara** dalam **Harbani Pasolong** dalam bukunya **Kepemimpinan Birokrasi (2008:197)** mendefinisikan bahwa:

**Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.**

Menurut **Agus Dharma** dalam bukunya **Manajemen Supervisi (2003:355)** mengatakan hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. **Kuantitas; yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.**
2. **Kualitas; yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran**
3. **Ketepatan Waktu; yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.**

Selanjutnya peneliti juga mengemukakan hubungan motivasi terhadap kinerja pegawai menurut **Gibson** dalam **Pasolong (2014:176)**, mengemukakan hubungan motivasi terhadap kinerja yaitu:

**“kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi.”**

Sedangkan menurut **Robert Kreitner** dan **Angelo Kinicki** dalam **Wibowo (2015:330)**, mengemukakan pengaruh motivasi terhadap kinerja pada dasarnya dapat diungkapkan bahwa, yaitu :

**Motivasi dapat dopastikan 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, mambangkitkan.**

Berdasarkan uraian diatas mengenai hubungan motivasi terhadap kinerja dapat dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi adalah salah satu faktor kunci dalam bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Adapun kerangka berpikir mengenai motivasi dan kinerja pegawai dibawah ini:

**GAMBAR 1.1**

**PARADIGMA BERPIKIR TENTANG MOTIVASI DAN KINERJA PEGAWAI**

Variabel (X)

Motivasi

1. Asas Mengikutsertakan.
2. Asas Komunikasi.
3. Asas Pengakuan.
4. Asas Wewenang yang Didelegasikan.
5. Asas Perhatian Timbal Balik.

Sumber: Hasibuan(2017:146) 2002:125)

Variabel (Y)

Kinerja Pegawai

1. Kuantitas.
2. Kualitas.
3. Ketepatan Waktu.

Sumber:Agus Dharma (2003:355)

1. **Hipotesis**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut hipotesis penelitian yang peneliti ajukan, yaitu:

1. **Hipotesis Utama**

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

1. **Sub Hipotesis**
   1. Terdapat pengaruh motivasi berdasarkan asas mengikutsertakan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
   2. Terdapat pengaruh motivasi berdasarkan asas komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
   3. Terdapat pengaruh motivasi berdasarkan asas pengakuan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
   4. Terdapat pengaruh motivasi berdasarkan asas wewenang yang didelegasikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.
   5. Terdapat pengaruh motivasi berdasarkan asas perhatian timbal balik terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat.

Hipotesis tersebut sifatnya verbal dan subtantif sehingga belum dapat diuji, maka diterjemahkan kedalam hipotesis statistik sebagai berikut:

1. **Hipotesis Utama**

, artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

, artinya terdapat pengaruh antara motivasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

1. **Sub Hipotesis**
2. , artinya tidak terdapat pengaruh antara asas mengikutsertakan terhadap kinerja pegawai (Y)

, artinya terdapat pengaruh antara asas mengikutsertakan terhadap kinerja pegawai (Y)

1. , artinya tidak terdapat pengaruh antara asas komunikasi terhadap kinerja pegawai (Y)

, artinya terdapat pengaruh antara asas komunikasi terhadap kinerja pegawai (Y)

1. , artinya tidak terdapat pengaruh antara asas pengakuan terhadap kinerja pegawai (Y)

, artinya terdapat pengaruh antara asas pengakuan terhadap kinerja pegawai (Y)

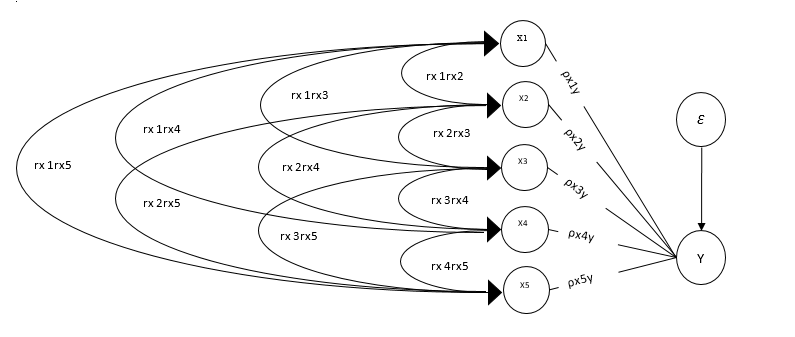
1. , artinya tidak terdapat pengaruh antara asas wewenang yang didelegasikan terhadap kinerja pegawai (Y)

, artinya terdapat pengaruh antara asas wewenang yang didelegasikan terhadap kinerja pegawai (Y)

1. , artinya tidak terdapat pengaruh antara asas perhatian timbal balik terhadap kinerja pegawai (Y)

, artinya terdapat pengaruh antara asas perhatian timbal balik terhadap kinerja pegawai (Y)

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian:



**GAMBAR 1.2**

**PARADIGMA PENGARUH**

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

Lokasi Penelitian dilaksanakan oleh peneliti di Dinas Perkebunan Provinsi Jawa Barat yang terletak di Jalan Surapati No. 67, Sedang Serang, Coblong, Kota Bandung, Jawa Barat 40133.

1. **Lamanya Penelitian**

Penelitian dilakukan selama 6 bulan terhitung dari bulan januari sampai dengan bulan juni 2018.