**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai sebuah tujuan dan merupakan unsur yang penting dalam organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan terutama memotivasi dan mengevaluasi organisasi yang bersangkutan. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi.

Motivasi Kerja merupakan sebuah kondisi yang dapat berpengaruh dalam membangkitkan semangat mengarahkan dan memelihara perilaku yang berpengaruh dengan lingkungan kerja. Motivasi merupakan sebuah kekuatan yang ada di dalam diri seseorang manusia yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang ada di dalam dirinya sendiri.

Motivasi kerja akan terbentuk disertai dengan upaya yang dilakukan suatu organisasi atau seorang pemimpin terhadap bawahannya. Upaya yang dilakukan bertujuan dalam peningkatan motivasi kerja dengan menetapkan aturan yang jelas dan tegas, serta mengikat para pegawai, pengawasan serta menjalin hubungan yang baik.

Kinerja merupakan gambaran mengenai pencapaian oleh pegawai atau kelompok dalam organisasi dalam pelaksanaan kegiatan, program, kebijaksanaan guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang baik akan dipengaruhi oleh dua hal, yaitu tingkat kemampuan dan moivasi yang baik. Kemampuan seseorang dipengaruhi pemahamannya atas jenis pekerjaan dan keterampilan melakukannya, oleh karenanya seseorang harus dapat meningkatkan kempuan dan keterampilannya. Selain itu kontribusi motivasi kerja terhadap kinerja pegawai tidaklah dapat diabaikan, meskipun kemampuan pegawai sangat baik apabila motivasi kerjanya rendah sudah tentu kinerjanya pun akan rendah.

Berdasarkan dari hasil penjajagan dan pengamatan yang telah peneliti lakukan di Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis, peneliti menemukan kurang maksimalnya kinerja yang dilakukan oleh pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari indikator masalahnya sebagai berikut :

1. Kualitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai di Kantor Kecamatan Panawangan masih kurang memuaskan dan kurang maksimal. Contohnya dalam pembuatan KTP yang harusnya bisa selesai dalam waktu 14 masa kerja sesuai dengan ketentuannya, pada pelaksanaannya tidak dapat selesai sesuai ketentuan, bahkan masyarakat mengeluhkan karena KTPnya belum selesai padahal sudah terhitung kurang lebih satu tahun lalu membuat permohonan. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panawangan masih rendah.
2. Kehadiran dan ketepatan waktu para pegawai Kantor Kecamatan Panawangan yang tidak sesuai dengan ketentuan bekerja, beberapa pegawai datang terlambat padahal seharusnya jam masuk kerja adalah pukul 08.00, pada jam pulang pun terdapat beberapa pegawai yang lebih dulu pulang dari jam yang telah ditentukan yaitu pukul 14.00.

Masalah tersebut, peneliti dapat menduga karena kurang adanya motivasi yang dimiliki oleh para pegawai pada Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis, hal ini terlihat dari :

1. Kurangnya prinsip kebutuhan untuk berprestasi dari para pegawai. Hal ini dapat terlihat dari para pegawai yang tidak memiliki dorongan dalam pengembangan potensi kerja yang dimilikinya dan kurang bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Contohnya : Beberapa pegawai pada Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis kurang mempunyai kemauan dalam hal pengembangan diri dan pengembangan kemampuan yang dimilikinya sehingga dapat mencapai prestasi kerja. Hal ini terjadi karena para pegawai tidak memiliki motivasi kerja dari dirinya sendiri dan kurangnya motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinannya.
2. Kurangnya tingkat kebutuhan dalam berafiliasi sesama pegawai Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis. Sebagian pegawai kurang mempunyai dorongan dalam menciptakan hubungan kerja yang baik dengan sesama pegawai, dan kurangnya pujian yang diterima dari pimpinan kepada para pegawai ketika para pegawainya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Contohnya : Para pegawai yang tidak bertanggungjawab dan tidak bekerjasama dalam setiap penyelesaian tugasnya dan tidak dapat menjaga hubungan sosial dengan baik, sehingga lingkungn kerja terasa kaku dan dianggap sebagai kondisi yang kompetitif.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam rangka usulan penelitian yang berjudul : **“ Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis”.**

## Rumusan Masalah

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

* + 1. Seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis?
    2. Hambatan apa saja yang menjadi penghambat motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis?
    3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan dalam pelaksanaan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis?

## Tujuan dan Kegunaan Penelitian

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

## Tujuan Penelitian

* + - 1. Mengumpulkan data dan informasi mengenai seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis.
      2. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis.
      3. Menerapkapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan kerja pegawai pada Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis.

## Kegunaan Penelitian

* + - 1. Kegunaan Teoritis, kegunaaan ini 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, kegunaan ini diharapkan dapat menyumbangkan pemikiran terhadap pemecahan masalah yang berkaitan dengan masalah motivasi terhadap gairah kerja. Kemudian diharapkan juga dapat menjadi bahan acuan bagi pegawai untuk lebih bergairah dalam bekerja, khususnya pegawai Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis.
  1. Kerangka Berpikir

Berkaitan dengan penelitian ini yang berjudul **“ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis”** dalam mempermudah pemecahan masalah, peneliti menggunakan kerangka pikir yang dapat dijadikan landasan teori, dalil dan pendapat dari para ahli yang berhubungan dengan variabel yang menjadikajian dalam melaksanakan penelitian, yakni : motivasi (variabel bebas) dan kinerja (variabel terikat).

Berdasarkan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti akan menyebutkan teori-teori dari para pakar yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran dalam usulan penelitian ini.

Motivasi menurut **Barelson** dan **Stainer** yang dikutip oleh **Sinambela (2012:123)**, menyebutkan, bahwa :

**"*All those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drivers, and the like*"**

**Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan.**

Pendapat lain mengenai motivasi menurut **Siagian** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2007:128)** mengemukakan bahwa :

**Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapaiya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.**

Definisi di atas berarti bahwa motivasi merupakan dorongan yang akan timbul dari diri sendiri ataupun dari atasannya agar dapat melakukan aktivitas tertentu agar tujuannya dapat tercapai.

Teori Motivasi berprestasi **David Mc Clelland** dalam **Mangkunegara (2015:97),** seseorang dalam bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan, tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan pelayanan yang ada. Dalam teori ini dikelompokan tiga kebutuhan manusia, yaitu :

* 1. ***Need for Achievment,* yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan adannya tanggung jawab untuk pemecahan masalah.**
  2. ***Need for Affiliation,* kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berineraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.**
  3. ***Need for Power,* kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.**

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Rivai Basri (2005:14),** mengemukakan bahwa:

**Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahuludan telah disepakati bersama.**

Pendapat lain mengenai kinerja menurut **Sinambela, dkk (2011:136),** mengemukakan bahwa:

“**Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”.**

Kinerja pegawai pada dasarnya dapat diukur berdasarkan kepentingan organisasinya, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi tersebut. ***Mitchel*** dalam **Sedarmayanti (2009:319),** menyatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai sebagai berikut:

* + - 1. **Kualitas kerja *(Quality of work)***

**Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan seta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.**

* 1. **Kehadiran dan ketepatan waktu *(Promptnees)***

**Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.**

* 1. **Inisiatif *(Initiative)***

**Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.**

* 1. **Kemampuan *(Capability)***

**Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.**

* 1. **Komunikasi *(Communication)***

**Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.**

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal yang menjadi tujuan organisasi harus memperhatikan aspek-aspek kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan dan komunikasi.

* 1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah peneliti uraikan di atas, peneliti dapat mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut :

* + - 1. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis.

1. Terdapat faktor-faktor yang menjadi hambatan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis.
2. Terdapat upaya-upaya yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis.
   1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
      1. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian di Kantor Kecamatan panawangan Kabupaten Ciamis yang terletak di Jl. Cikijing-Kawali No.77, Panawangan, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat 46255.

* + 1. **Waktu Penelitian**

Lamanya penelitian dilakukan 6 (enam) bulan mulai dari tahap penjajagan pada bulan Januari 2018 sampai dengan selesai.

**BAB II**

# TINJAUAN PUSTAKA

* 1. **Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia** 
     1. **Pengertian Manajemen**

Sebelum membahas tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, perlu diungkapkan pengertian manajemen itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh **George R. Terry** yang dikutip oleh **Handayaningrat (1985:20)** yaitu:

**Manajemen adalah suatu proses yang membeda-bedakan atas: perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.**

Dilihat dari pengertian diatas bahwa manajemen dipandang sebagai ilmu pengetahuan yang mempelajari mengapa dan bagaimana manusia bekerjasama dalam mencapai tujuan.

* + 1. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal, yang meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan,, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut **Yuniarsih (2011:12)** ,definisi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

**Kegiatan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan semua unsur yang menjadi kekuatan atau daya manusia untuk dipergunakan memenuhi kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan.**

Sedangkan menurut **Hasibuan (2013:10),** bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

**Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.**

* 1. **Motivasi Kerja**
     1. **Pengertian Motivasi**

Motivasi menurut **Barelson** dan **Stainer** yang dikutip oleh **Sinambela (2012:123)** , menyebutkan bahwa :

**"*All those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drivers, and the like*"**

**Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.**

Pendapat lain mengenai motivasi menurut **Siagian** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2007:128)** mengemukakan bahwa :

**Motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motivasi bekerja kepada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapaiya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.**

* + 1. **Jenis-jenis Motivasi**

Ada dua jenis motivasi, yaitu motvasi positif dan motivasi negatif :

1. Motivasi positif (Insentif Positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar.

1. Motivasi negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman.

* + 1. **Teori Motivasi**

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan tentang motivasi dalam **Mangkunegara (2015:94).** Beberapa teori tersebut sebagai berikut :

1. **Teori Kebutuhan**

Abraham Maslow mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagi berikut :

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
4. Kebutuhan aka harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, dan potensial.
6. **Teori ERG *(Existence, Relatedness, Growht) dari Alderfer.***

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

1. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
2. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growht needs.* Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan kecakapan pegawai*.*

Daftar kebutuhan dari Alderfer tidak selengkap kebutuhan menurut Abraham Maslow. Hal ini dapat digambarkan sebagai berikut :

1. Teori ERG kurang menekankan pada susunan hierarki. Pegawai dapat memuaskan lebih dari satu kebutuhan dalam waktu yang bersamaan. Kepuasan terhadap suatu kebutuhan dapat menggambarkan peningkatan kepada kebutuhan yang lebih tinggi.
2. Perubahan orientasi merupakan kegagalan dari kebutuhan yang lebih tinggi dapat menunjukan regresi dengan penambahan pada tingkat kebutuhan yang lebih rendah.
3. **Teori Insting**

Timbulnya teori motivasi insting berdasarkan evaluasi Charles Darwin yang berpendapat bahwa tindakan yang intellegent merupakan refleks dari instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

Berdasarkan teori Darwin, selanjutnya William James, Sigmun Freud, dan Mc Dougall mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. Mc Dougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku.

1. **Teori Drive**

Woodwort menggunakan konsep teori tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari keseimbangan atau tekanan. **Clark L. Hull** berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari *reinforcement.* Ia berasumsi bahwa semua hadiah pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan *drive* keseimbangan. Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara *drive* dan *habit strenght.*

*Habit strenght* adalah hasil dari faktor-faktor *reinforcement* sebelumnya. *Drive* adalah jumlah keseluruhan ketidakseimbangan fisiologis yang disebabkan oleh kehilangan atau kekurangan kebutuhan komoditas untuk kelangsungan hidup.

1. **Teori Lapangan**

Teori lapangan merupakan konsep dari **Kurt Lewin**, yang merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang pegawai ketimbang pada *insting* atau *habit.* Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya

* + 1. **Indikator Motivasi Kerja**

Hal yang harus diperhatikan dalam memenuhi kebutuhan manusia yang dikemukakan oleh **David Mc Clelland** dalam **Mangkunegara (2015:97),** yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievment),* yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan adannya tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
2. Kebutuhan untuk berafiliasi *(need for affiliation),* kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berineraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. Kebutuhan untuk berkuasa *(need for power),* kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.
   * 1. **Proses Motivasi**

Proses motivasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:151), adalah sebagai berikut :

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan itu.

1. Mengetahui Kepentingan

Hal yang paling penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

1. Komunikasi Efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperoleh.

1. Integrasi Tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organiasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organiasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

1. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan, seperti memberikan batuan kendaraan pada *salesman.*

1. Team work

Manajer harus membentuk team work yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan.

### Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut antara lain**:**

1. **Faktor ekstern :**
2. Lingkungan kerja
3. Pemimpin dan kepemimpinan nya
4. Tuntutan perkembangan organisasi atau tugas
5. Dorongan atau bimbingan atasan
6. **Faktor intern :**
7. Pembawaan individu
8. Tingkat pendidikan
9. Pengalaman masa lampau
10. Keinginan atau harapan masa depan
    * 1. Prinsip-prinsip motivasi menurut Mangkunegara (2001:100) **sebagai berikut :**
    1. **Prinsip Partisipasi, yaitu dalam memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan untuk ikut berpartispasi dalam menentukan tujuan yang dicapai oleh pemimpin.**
    2. **Prinsip Komunikasi, yaitu pemimpin haru mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas dan pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.**
    3. **Prinsip Mengakui Andil Bawahan, yaitu pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut pegawai akan lebih dimotivasi kerjanya.**
    4. **Prinsip Pendelegasian Wewenang, yaitu pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya agar membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapi tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.**
    5. **Prinsip Memberi Perhatian, yaitu pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai atau bawahan agar memotivasi pegawai untuk bekerja sesuai yang diharapkan oleh pemimpin.**
    6. **Kinerja Pegawai**
       1. **Pengertian Kinerja**

Kinerja pegawai seyogyanya memperoleh perhatian yang serius dari pimpinan organisasi, meningkatkan kinerja pegawai akan menjadi sumber utama dari kinerja organisasi. Dengan kata lain maju tidaknya suatu organisasi akan sangat dipengaruhi oleh kinerja organisasi yang tentu saja akan bersumber dari kinerja individu. Kinerja pegawai harus dikelola agar senantiasa terjaga pada posisi yang optimal.

Kinerja pegawai menurut **Prawirosemtomo** dalam **Sinambela (2012:5)**, menyebutkan bahwa :

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

Pendapat lain mengenai kinerja menurut **Sinambela, dkk** **(2011:136),** mengemukakan bahwa:

**Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.**

Selanjutnya peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Rivai Basri (2005:14),** mengemukakan bahwa:

**Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksankan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.**

* + 1. **Indikator Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai pada dasarnya dapat diukur berdasarkan kepentingan organisasinya, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan organisasi tersebut. ***Mitchel*** dalam **Sedarmayanti (2009:319),** menyatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai sebagai berikut:

1. **Kualitas kerja *(Quality of work)***

**Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan seta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.**

1. **Kehadiran dan ketepatan waktu *(Promptnees)***

**Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak menganggu pada pekerjaan yang lain.**

1. **Inisiatif *(Initiative)***

**Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau pegawai dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada orang lain.**

1. **Kemampuan *(Capability)***

**Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.**

1. **Komunikasi *(Communication)***

**Interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan pimpinan, yag juga dapat menimbulkan perasaan lainnya.**

* + 1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Hal ini sesuai dengan pendapat **Keith Davis**, dalam **Mangkunegara (2015:67),** yang merumuskan bahwa :

* + - * 1. **Faktor kemampuan (Ability)**

**Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skil). Artinya, pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110–120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.**

* + - * 1. **Faktor Motivasi**

**Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situas kerjanya akan menunjukan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan memunjukan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.**

* 1. **Hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis**

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 tinjauan pustaka para pakar diatas peneliti mengidentifikasi bahwa kinerja Kantor Kecamatan Panawangan Kabupaten Ciamis di pengaruhi oleh motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan tersebut.

# 