di tingkat pusat maupun di tingkat daerah, merupakan salah satu bentuk organisasi yang ada di tubuh pemerintah secara keseluruhan. Pada umumnya organisasi-organisasi dalam tubuh pemerintah ini biasanya dinilai keberhasilan kinerja dari setiap bagian yang ada pada organisasi yang bersangkutan sesuai dengan sasaran yang telah di tetapkan. Informasi mengenai kinerja setiap bagian yang ada dalam organisasi pemerintah ini sangat berguna untuk menilai sejauh mana pelayanan publik yang telah dilakukan oleh organisasi tersebut kepada masyarakat.

Aparatur sipil negara berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Fungsi utama lembaga pemerintahan pada tingkat kota madya tertulis pada Peraturan Wali kota Bandung Nomor 160 Tahun 2017 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Dan Fungsi, Susuan Organisasi Serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis Pada Dinas Dan Badan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Bandung. Undang-undang No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Peraturan Pemerintah No. 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah. Peraturan Daerah Kota Bandung No. 13 Tahun 2009 tentang tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung.

Pada dasarnya pegawai sebagai sumber daya manusia mempunyai dua dimensi yang harus dikembangkan untuk membentuk tenaga kerja yang produktif. Pertama, sebagai sumber daya perlu dikembangakan dan dikelola secara maksimal. Kedua sebagai manusia perlu dilindungi dan dimotivasi agar merasa aman dan bergairah dalam bekerja. Untuk itu diperlukan pimpinan yang dapat mengendalikan organisasi tersebut agar dapat mengelola sumberdaya manusia dengan sebaik-baiknya. Pimpinan yang baik, tahu manusia adalah harta perusaan yang besar dan dengan berbagai kekuatan serta tanggangungjawab yang ada padanya menggerakan sistem manajeman lebih produktif, fleksibel dan lancar sehingga dapat memotivasi sumber daya manusia agar dapat memberikan kontribusi dengan jalan menunjukan kinerja yang baik, disamping mengembangkan dan meningkatkan kualitas para pegawai.

**Sinambela** dalam buku **Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran Dan Implementasinya (2011:136)** menyebutkan bahwa kinerja pegawai di defeinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Diskominfo, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu instansi untuk bisa bekerja dengan baik, sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh organisasi dan masyarakat yang memerlukan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan, serta masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, kenaikan gaji, ataupun yang lainnya. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

**Siagian** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia (2012:138)** menyebutkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi adalah alasan yang mendasari sebuah perbuatan yang dilakukan oleh seorang individu. Seseorang dikatakan memiliki motivasi tinggi dapat diartikan orang tersebut memiliki alasan yang sangat kuat untuk mencapai apa yang diinginkannya dengan mengerjakan pekerjaannya yang sekarang. Berbeda dengan motivasi dalam pengertian yang berkembang di masyarakat yang seringkali disamakan dengan 'semangat', seperti contoh dalam percakapan "saya ingin anak saya memiliki motivasi yang tinggi". Pengertian ini bisa diartikan orang tua tersebut menginginkan anaknya memiliki semangat belajar yang tinggi. Maka, perlu dipahami bahwa ada perbedaan penggunaan istilah motivasi di masyarakat. Ada yang mengartikan motivasi sebagai sebuah alasan, dan ada juga yang mengartikan motivasi sama dengan semangat.

Teori motivasi mengandung faktor pendukung kinerja pegawai yang berupa gairah kerja. Dalam gairah kerja perlu adanya semangat yang tinggi dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, maka dari itu gairah kerja sangat diperlukan dalam bekerja untuk mendorong motivasi kerja pegawai di Dinas Komunikasi Informtika Kota Bandung.

Berdasarkan data yang diperoleh, aparatur Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung diduga kurangnya kinerja pegawai dalam bekerja, baik itu internal ataupun eksternal instansinya. Permasalahan inti yang diangkat dalam penelitian ini adalah rendahnya kinerja pegawai disebabkan kurangnya motivasi pimpinan terhadap bahawannya sehingga produktifitas kerja menurun.

Berdasarkan hasil penjajagan yang peneliti lakuka di Dinas Komunikasi Informatika Kota Bandung menunjukan kinerja pegawainya masih rendah, hal ini dilihat pada indikator-indikator sebagai berikut:

1. Masih kurang efektifnya sistem penilaian kerja yang berorientasi pada kompetensi tiap pegawai. Dilihat dengan pimpinan yang kurang memperhatikan cara bekerja para pegawainya seperti kurangnya cara mengkoreksi pekerjaan yang kurang spesifik dan prilaku pegawai yang kurang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kurang efektifnya proses penguraian tanggung jawab diantara semua pegawai yang seharusnya dilakukan pimpinan dengan baik. Contohnya masih ada beberapa pegawai yang belum mengerti beban pekerjaan yang harus nya ia selesaikan denagan tepat waktu.

Masalah diatas timbul diduga disebabkan oleh faktor motivasi yang kurang dijalankan dengan maksimal. Hal ini terlihat dalam proses penjajagan sebagai berikut:

1. Kurangnya keterampilan yang dimiliki oleh beberapa pegawai sehingga menurunya produktifitas kerja pegawai. Peneliti menemukan ada beberapa pegawai yang kurang menemukan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaannya di buktikan dengan laporan yang kurang rapi.
2. Pengetahuan tentang tujuan organisasi yang kurang di mengarti oleh para pegawai, faktanya terlihat bebrapa pegawai yang masih menanyakan kepada pegawai lainnya tentang metode pekerjaan sesuai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut dalam rangka pembuatan skripsi dengan judul:

**‘’Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegwai Di Dinas Komuniasi Dan Informatika Kota Bandung’’.**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka penelliti mencoba mengidentifikasikan permasalahan tersebut, sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika.
2. Faktor apa saja yang menyebabkan Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika
3. Usaha – usaha apa saja yang seharusnya dilakukan untuk mengatasi hambatan- hambatan dalam mengoptimalkan Motivasi sebagai faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.
4. **Tujuan Dan Keguaan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dalam rangka memperoleh data yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas. Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah

1. **Tujuan Penelitian**
2. Mengetahui bagaimana Motivasi terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.
3. Mengetahui hambatan-hambatan dalam pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.
4. Mengetahui usaha-usaha apa saja yang harus dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan pengaruh Motivasi terhadap Kinarja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.
5. **Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan tidak hanya memiliki kegunaan yang bersifat teoritis tetapi juga mempunyai kegunaan yang bersifat praktis dan akademis. Kegunaan yang dapat diharapkan dari penelitian ini, sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis,

Hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dan sumbangan pemikiran bagi Perkembangan Ilmu Administrasi Negara khususnya menyangkut permasalahan Motivasi dan Kinerja Pegawai.

1. Kegunaan Praktis,

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran sebagai bahan pertimbangan dalam memberikan alternatif pemecahan masalah yang dihadapi oleh instansi khususnya di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.

1. **Kerangka Pemikiran**

Membahas dan memecahkan permasalahan yang ada, diperlukan adanya landasan teoritis sebagai acuan dalam menyusun kerangka pemikiran dan rancangan teori.

Berdasarkan latar belakang serta perumusan masalah diatas, peneliti akan menggunakan kerangka pemikiran dari pendapat beberapa ahli yang dapat dijadikan landasan teori yang tentunya berhubungan dengan variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini, yaitu : Motivasi (Variabel Bebas) dan Kinerja Pegawai (Variabel Terikat).

Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*gools*). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).

**Siagian** dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia (2012:138)** menyebutkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

* + - 1. **Daya Pendorong**
			2. **Kemauan**
			3. **Kerelaan**
			4. **Membentuk Keahlian**
			5. **Membentuk Keterampilan**
			6. **Tanggung Jawab**
			7. **Kewajiban**
			8. **Tujuan**

**Sinambela** dalam buku **Kinerja Pegawai, Teori Pengukuran Dan Implementasinya (2011:136)** menyebutkan bahwa kinerja pegawai di defeinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Diskominfo, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Menurut **Haynes, (1986: 63)** dalam buku **Sinambela, Kinerja Pegawai Teori Pengukuran Dan Implikasi (2011:136)** kinerja dapat dioptomalkan melalui petetapan deskripsi jabatan yang jelas dan struktur bagi setiap jabaran (pegawai) sehingga mereka mengrti apa fungsi dan tanggungjawabnya. Dalam hal ini deskripsi jabatan yang baik akan menjadi landasan untuk

1. **Penetuan gaji.**
2. **Seleksi pegawai.**
3. **Orientasi.**
4. **Penilaian kinerja.**
5. **Pelatihan dan pengembangan.**
6. **Uraian dan perancanaan organisasi.**
7. **Uraian tanggungjawab**..
8. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : **Ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Bandung.**

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka peneliti akan mengemukakan hipotesis statistik sebagai berikut :

1. Ho : ρs ≤ 0 , Motivasi : Kinerja Pegawai = 0,

Motivasi (X) Kinerja Pegawai (Y), artinya Motivasi terhadap Kinerja Pegawai tidak ada pengaruh yang signifikan.

1. H1 : ρs ≥ 0 , Motivasi : Kinerja Pegawai = 0,

Motivasi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Motivasi ada pengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

1. Paradigma Penelitian

**Gambar 1.1**

**Paradigma Penelitian**

Keterangan :

X = Motivasi

Y = Kinerja Pegawai

ᵋ = Variabel dari luar variabel Motivasi yang tidak diukur yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai.

1. **Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Lokasi Penelitian yaitu di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bandung. Alamat di Jl. Wastukencana No. 2, Babakan Ciamis, Sumur Bandung, Jawa Barat.

Penelitian ini direncanakan dilaksanakan selama 5 bulan, yakni mulai februari 2018 s.d september 2018.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No |  **Tahun** **Bulan** **Hari****Kegiatan** | 2018 |
| Februari | Maret  | April | Mei  | Juni | Juli | Agustus | September |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | **TAHAPAN PERSIAPAN** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Perizinan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Penjajagan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengajuan Judul
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengesahan Judul
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pembuatan Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Perbaikan Proposal
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengesahan laporan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2. | **TAHAP PELAKSANAAN** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Observasi
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Wawancara
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.  | **TAHAP PENYUSUNAN** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pengolahan Data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Analisis Data
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. Pembuatan Laporan
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 4. | **TAHAP PENGUJIAN** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 1. seminar usulan penelitian
 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Tabel Jadwal Penelitian 1.1**