**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Organisasi baik swasta maupun pemerintahan pasti mempunyai berbagai tujuan yang akan dan ingin di capai. Manusia selalu mempunyai peran penting dalam kegiatan dan pencapaian organisasi,karena manusia merukan kekayaan yang paling berharga dalam suatu organisasi sehingga baik buruk nya organisasi dilihat dari kinerja sumberdaya manusia nya. Dan manusia berperan penting sebagai penggerak sumberdaya organisasi yang lain. Mengingat akan pentingnya keberadaan sumberdaya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang sudah di rencanakan, maka suatu organisasi harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusianya supaya dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan tercapainya tujuan. Keberadaan sumberdaya manusia di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting.

Tercapainya tujuan organisasi sangat di tentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawai mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif,effisien,produktif dan professional. Semua ini bertujuan agar organisasi memilliki daya saing yang tinggi sehingga nantinya akan menghasilkan kualitas pelayanan masyarakat yang sesuai dengan harapan masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan yang berjalan di Indonesia selama ini dianggap kurang berhasil dalam melaksanakan keinginan masyarakat, karena dalam pelaksanaannya masyarakat merasa terdapat berbagai permasalahan yang tidak sesuai antara harapan dan kenyataan. Dari sudut pandang masyarakat, pelayanan selama ini dianggap sebagai sesuatu yang menyulitkan, berbelit-belit, tidak profesional, biaya tinggi dan sarat dengan praktek Korupsi, Kolusi, dan Nepotisnme (KKN). Dalam mengatasi berbagai isu dan permasalahan yang dihadapi, maka pemerintah saat ini sedang gencar melakukan reformasi birorkasi di berbagai bidang antara lain bidang politik, ekonomi, hukum,dan aparatur. Reformasi ini dilakukan untuk menciptakan aparatur pemerintah yang profesional dengan karakteristik, berintegrasi, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara dalam menjalankan tujuan negara. Sehingga dalam hal ini pelayanan yang baik dapat dilihat dari kinerja pegawainya dalam melaksanakan tugasnya.

Kinerja dari seseorang akan menjadi jaminan maju mundurnya suatu organisasi. kinerjanya seseorang bisa dilihat dari hasil kerjanya baik secara kualitas maupun kualitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik dilihat dari hasil kinerja yang optimal,yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kinerja dari para pegawai itu sendiri di harapkan berjalan baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang efektif dan effesien. Sumber daya aparatur yang handal merupakan investasi berharga bagi sebuah organisasi yang perlu dijaga dan dipelihara. Oleh karena itu perlu ditingkatkan kemampuan dan profesionalisme supaya organisasi bisa bertahan dan berkembang untuk dapat mempertahankan profesionalisme tersebut, maka sumber daya aparaturnya perlu dikembangkan dan ditingkatkan dengan sebagian cara pemberian motivasi dari pemimpin maupun dari organisasi dimana ia bekerja.

Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.kineja pegawai di pengaruhi oleh kemampuan pegawai dan usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam menopang kemampuan pegawai itu sendiri. Sehingga pegawai seharusnya mampu memberikan hasil kerja yang baik juga terhadap organisasi hasil kerja yang baik dari pegawai tersebut menunjukan baiknya kinerja individu. Keberhasilan organisasi mencapai tujuannya tergantung kinerja individu dan kinerja kelompoknya. Jadi jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi akan baik juga. Karena kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Sehingga individu dan kelompok harus bisa berkerja sama agar tercapai keefektivitasan organisasi. Tingginya keefektivitasan organisasi berarti tujuan organisasi dapat di capai.

Motivasi bawahan atau pengikut merupakan satu dimensi penting yang harus di perhatikan oleh pemimpin dalam rangka *managing people.* Sebab energi dari suatu organisasi datang dari motivasi pekerjaanya. Dimaksudkan agar orang-orang termotivasi melakukan berbagai usaha untuk mencapai tujuan bersama.

Jadi,ada hubungan erat antara kepemimpinan dan motivasi dalam mana motivasi dapat di gunakan sebagai salah satu tekhnik kepemimpinan. Artinya, setiap pemimpin dapat menggunakan motivasi untuk mempengaruhi bawahan agar bawahan bergerak memberi respond dan melakukan kegiatan sesuai dengan yang di inginkan pemimpin

Motivasi kerja merupakan situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi. Keberhasilan dan kegagalan pekerjaan 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 di peroleh mendatanag jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya. Dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat memberi sinergi yang menggerakan segala potensi yang ada dan menciptakan keinginan yang tinggi.

Motivasi kerja pegawai salah satu aspek yang penting diperhatikan dalam pengelolaan suatu organisasi agar dalam pelaksanaan organisasi dapat mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditatapkan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi akan diperoleh penampilan kerja yang tinggi pula dan memberikan andil besar dalam pencapaian tujuan organisasi. Dengan motivasi diharapkan tidak melalaikan tugas/kewajiban yang telah dipercayakan oleh organisasi tempat kerja. Untuk dapat memelihara dan meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam suatu instansi bukanlah pekerjaan yang mudah dalam pelaksanaannya, mengingat masalah pegawai memiliki permasalahan yang kompleks berkaitan hasrat kemanusiaan dengan banyak  faktor  yang saling berpengaruh baik secara internal maupun secara eksternal.

Dari hasil penjajagan yang dilakukan oleh peneliti pada Kecamatan Tanjung Jaya Kabupaten Tasikmalaya,peneliti menduga-duga ada permasalahan tentang rendahnya kinerja pegawai yang kemungkinan kurangnya motivasi dari atasan terhadap pegawai maupun dari sesama rekan kerja, yaitu diantaranya.

1. Kualitas inisiatif pegawai dalam bekerja kurang optimal,dimana mereka lebih mementingkan pembahasan lain diluar pekerjaanya di banding menyelesaikan pekerjaannya. Contohnya: adanya pegawai yang belum baik dalam mengerjakan suatu pekerjaannya akan tetapi rekan kerjanya tidak memberi motivasi dan bantuan terhadap dia melainkan malah membuka pembahasan lain yang mungkin tidak bersangkut dengan pekerjaan yang belum selesai. Disini dapat dilihat kurangnya pemberian motivasi dari rekan kerja atau pimpinan bidang maupun pimpinan kecamatan (Camat).
2. Ketepatan waktu. Dalam ketepatan waktu masih terlihat kurangnya kesadaran para pegawai dalam pemanfaatan waktu kerjanya. Contohnya: masih ada pegawai tidak menggunakan waktunya seeffisien mungkin untuk mengerjakan pekerjaanya yang belum selesai,

Berdasarkan permasalahan Kinerja Pegawai pada Kecamatan Tanjung Jaya Kabupaten Tasikmalaya disebabkan oleh adaya masalah pada Motivasi yaitu sebagaiberikut :

Berdasarkan permasalahan diatas mengenai kinerja pegawai yang masih rendah di Kecamatan Tanjungjaya Kabupaten Tasikmalaya provinsi Jawa Barat, peneliti menduga hal itu disebabkan oleh kurangnya pemberian motivasi dari pimpinan dan ketua bidang ataupun rekan kerja, sehingga penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Tanjungjaya Kabupaten Tasikmalaya**”

**1.2. Perumusan Masalah**

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

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tanjungjaya Kabupaten Tasikmalaya?
2. faktor apa sajakah yang menjadi penghambat motivasi di Kecamatan Tanjung Jaya?
3. Bagaimana upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan dalam motivasi terhadap kinerja pada Kecamatan Tanjung Jaya?
	1. T**ujuan Penelitian**
	2. Menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Tanjung Jaya Kabupaten Tasikamaya.
	3. Menganalisis faktor penghambat dalam motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tanjung Jaya.
	4. Menganalisis upaya yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tanjung Jaya?
	5. **Kegunaan Penelitian**
4. Kegunaan teoritis .

Kegunaan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan.

1. 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 pada Kecamatan Tanjung Jaya Kabupaten Tasikamalaya.