

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi pada hakikatnya merupakan sekelompok orang yang memiliki saling ketergantungan satu dengan yang lainnya, yang secara bersama-sama memfokuskan usaha mereka untuk mencapai tujuan tertentu, atau menyelesaikan tugas tertentu, dijalankan secara bersama-sama bekerja berdasarkan tugas dan fungsi masing-masing, serta saling berkoordinasi dengan bagian lain tanpa mengintervensi, dan tumpang tindih kewajiban dengan orang lain. Hal ini bisa mencapai efisien baik secara waktu (bekerja tepat waktu) maupun secara biaya (tidak pemborosan dana) dan seterusnya efektif kerja bisa dicapai. Pekerjaan selesai dilakukan secara baik, dengan orang-orang tepat di bidangnya, sehingga pada akhirnya kinerja yang dicapai pun dapat maksimal.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Agar seseorang memiliki kinerja yang baik dalam bekerja maka harus mempunyai semangat dan keinginan yang tinggi untuk mengerjakan tugasnya serta mengetahui jenis pekerjaan yang akan dilakukannya sesuai standar dan kriteria yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai

dengan moral maupun etika perusahaan. Maka dengan adanya motivasi dalam organisasi tentunya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Motivasi kerja merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas agar lebih giat dalam bekerja dan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Motivasi harus diarahkan dengan dengan baik menurut prioritas dan dapat diterima baik oleh pegawai, karena motivasi tidak dapat diberikan untuk setiap pegawai dengan bentuk berbeda-beda. Aktivitas yang dilakukan pegawai selama ini belum mencerminkan kondisi yang benar-benar mencerminkan upaya maksimal yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2006:141) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan,menyalurkan,dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memasuki berbagai kebutuhannya baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks.

Komisi Pemilihan Umum Republik Indonesia (disingkat KPU RI) adalah lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia. Dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilu diatur mengenai penyelenggara Pemilihan Umum yang dilaksanakan oleh suatu Komisi Pemilihan Umum (KPU) yang bersifat nasional, tetap, dan mandiri. Sifat nasional mencerminkan bahwa wilayah kerja dan tanggung jawab KPU sebagai penyelenggara Pemilihan Umum mencakup seluruh wilayah Negara Kesatuan

Republik Indonesia.

Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat merupakan lembaga negara yang menyelenggarakan pemilihan umum di Indonesia. Image Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat harus diubah sehingga Komisi Pemilihan Umum dapat berfungsi secara efektif dan mampu memfasilitasi pelaksanaan Pemilu yang jujur dan adil. Terlaksananya Pemilu yang jujur dan adil tersebut merupakan faktor penting bagi terpilihnya wakil rakyat yang lebih berkualitas, dan mampu menyuarakan aspirasi rakyat. Sebagai anggota Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat, integritas moral sebagai pelaksana pemilu sangat penting, selain menjadi motor penggerak Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat juga membuat Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat lebih kredibel di mata masyarakat karena didukung oleh personal yang jujur dan adil.

Berdasarkan hasil observasi peneliti menemukan masalah dalam kinerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat, sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu yang masih belum optimal, contohnya keterlambatan pendistribusian logistik dalam penyelenggaraan pemilu yang merupakan tugas dan kewenangan KPU dalam merencanakan mempersiapkan pelaksanaan Pemilihan Umum.
2. Komunikasi yang dilakukan belum optimal, contohnya komunikasi yang dilakukan belum terjalin dua arah antara pimpinan dan pegawai.

Permasalahan yang diuraikan di atas juga disebabkan oleh motivasi kerja yang belum dijalankan dengan sepenuhnya seperti kurangnya motivasi internal dan

eksternal, contohnya tunjangan yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan beban yang diterima dan tidak adanya *reward* bagi pegawai yang berprestasi tentunya membuat pegawai tersebut kekurangan dukungan.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam yang dituangkan dalam bentuk karya tulis ilmiah yang berjudul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KOMISI PEMILIHAN UMUM PROVINSI JAWA BARAT”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah yaitu:

- 1) Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat?
- 2) Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat?
- 3) Usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini yaitu:

- 1) Mendeskripsikan seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat.

- 2) Mengetahui faktor-faktor apa saja yang menghambat motivasi kerja bagikinerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat.
- 3) Mengetahui usaha-usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

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

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Program Studi Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung khususnya menyangkut Kinerja Pegawai.
2. Kegunaan praktis, penelitian ini di harapkan dapat memberikan sumbangsi pemikiran yang bermanfaat dan sebagai bahan pertimbangan untuk koreksi terhadap masalah pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Jawa Barat.