

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Organisasi merupakan suatu alat yang berfungsi sebagai wadah atau tempat dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional, sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin, terkendali dalam memanfaatkan sumberdaya, sarana prasana, data dan sebagainya yang digunakan secara efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan yang ditentukan.

Faktor yang paling penting dalam kegiatan pencapaian tujuan adalah sumber daya manusia karena sebaik apapun sebuah organisasi, sebanyak apapun sarana prasarana yang dimiliki organisasi, tanpa adanya peran dari sumber daya manusia (pegawai) semua itu tidak akan berjalan dengan baik, karena sumber daya manusia berperan sebagai motor penggerak bagi kehidupan organisasi, manusialah yang mengatur dan menjalankan sarana dan prasarana yang ada dalam organisasi.

Tanpa adanya sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak akan dapat berjalan. Oleh karena itu, dalam upaya mendukung pencapaian tujuan organisasi tersebut, diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional cenderung memiliki kinerja yang lebih baik, sehingga upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan oleh

pimpinan organisasi. Sumber daya manusia yang ada dalam organisasi harus senantiasa diberdayakan dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang kompetitif.

Motivasi kerja merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan sedangkan Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh pegawai dalam proses pencapaian tujuan, dari hasil kinerja dapat terlihat sejauh mana usaha yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan yang dilakukan.

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif.

Kecamatan merupakan tingkat pemerintahan yang memainkan peranan penting di daerah. Pentingnya peran kecamatan itu ditambah adanya tuntutan warga masyarakat untuk mendapatkan pelayanan publik yang lebih baik, maka diperlukan kemampuan dan kapasitas pemerintah kecamatan yang memadai.

Pemerintah kecamatan sendiri sudah berupaya untuk memperbaiki pelayanannya dalam rangka memenuhi kebutuhan warganya.

Camat melaksanakan tugas umum pemerintahan di wilayah kecamatan dalam bidang koordinasi pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundangan, pembinaan desa/kelurahan, serta melaksanakan tugas pemerintahan lainnya yang belum dilaksanakan oleh pemerintahan desa/kelurahan serta instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan.

Kedudukan camat berbeda dengan kepala instansi pemerintah lainnya di wilayah kecamatan, karena penyelenggaraan tugas instansi tersebut harus berada dalam koordinasi Camat. Koordinasi tersebut dimaksudkan untuk mencapai keserasian, keselarasan, keseimbangan, sinkronisasi dan integrasi keseluruhan kegiatan pemerintahan yang diselenggarakan di kecamatan guna mewujudkan penyelenggaraan pelayanan pemerintahan kecamatan yang efektif dan efisien.

Pelimpahan wewenang dilakukan oleh bupati kepada camat bertujuan untuk menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan dan pembangunan. Pelimpahan wewenang dari Bupati kepada Camat ini selain merupakan tuntutan dari warga masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang mudah, murah, cepat dan berkualitas, juga merupakan amanat dari Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah serta Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan.

Berdasarkan hasil peninjauan yang dilakukan peneliti, bahwa kinerja pegawai Di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang masih rendah indikator rendahnya kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Quality Of Work hal ini dapat dilihat pada saat peneliti melakukan peninjauan yaitu pegawai dalam seksi pelayanan tidak tepat waktu dalam pemberian izin usaha. Pembuatan izin usaha yang semestinya dapat selesai dalam waktu 2 hari ternyata tidak dapat diselesaikan dalam waktu 2 hari, pemberian izin usaha rata-rata baru selesai dalam waktu 7 hari.
2. Personal Qualities. Kurang adanya perhatian dari pimpinan dapat terlihat dari pemimpin kurang memberikan arahan yang positif baik berupa keterampilan dan kemampuan ataupun saling bertukar pikiran mengenai pekerjaan antar sesama para pegawai. Contoh : kurangnya perhatian dan kedekatan antara pimpinan dengan para pegawai, sehingga tidak terjadi komunikasi dan koordinasi yang baik. akhirnya pegawai tidak termotivasi untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan baik dan benar.

Permasalahan tersebut terjadi di duga oleh adanya faktor-faktor sebagai berikut :

1. Kurangnya prinsip perhatian yaitu pimpinan tidak memberikan pelatihan dan pendidikan terkait dengan proses pelayanan, sehingga pencapaian hasil kerja tidak efektif. Contoh : Camat tidak memberikan kemampuan dan keterampilan kepada para pegawai dalam hal memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat.

2. Kurangnya prinsip komunikasi. Contoh : belum optimal komunikasi terhadap para pegawai di dalam kualitas pelayanan kepada masyarakat sehingga terjadi banyak kesalahan yang dilakukan oleh pegawai dan mereka tidak menanggapi dengan cepat untuk membetulkan kesalahannya.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis tertarik dan berkeinginan meneliti lebih jauh tentang motivasi dan kinerja pegawai, khususnya di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Bandung dengan judul : **“PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN TANJUNGSANG KABUPATEN SUBANG”**.

#### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang ?
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungsiang Kecamatan Subang ?
3. Usaha – usaha apa saja yang dilakukan untuk menanggulangi hambatan – hambatan yang dihadapi dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang?

## **C. Tujuan Penelitian Dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menemukan data dan informasi tentang peranan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang.
- b. Mengembangkan data dan informasi tentang hambatan-hambatan peranan motivasi dengan kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang.
- c. Menerapkan data dan informasi tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan peranan motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan kontekstual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut :

- a. Secara teoritis, memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang.

#### **D. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan teori-teori yang digunakan oleh peneliti sesuai pedoman atau landasan dalam penelitian yang disusun dalam suatu pola pemikiran untuk memecahkan masalah penelitian. Sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang, maka penulis mengemukakan pengertian yang berpedoman kepada pendapat para ahli berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni: motivasi (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat).

Motivasi sangat mempunyai peranan untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, maka dari itu motivasi akan menentukan sejauh mana kinerja pegawai di dalam organisasi.

Motivasi menurut **Hasibuan (2011:218)** mengemukakan bahwa :

**“Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan kerja seseorang”.**

Definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motif adalah suatu dorongan atau penggerak yang menyebabkan seseorang ada kemauan untuk bekerja.

Selanjutnya menurut **Mangkunegara (2002:95)** mengatakan bahwa:

**“Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.”**

Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri manusia yang mampu mengarahkan dan menggerakkan untuk beraktifitas mencapai tujuan tertentu dilingkungan dunia kerja.

**Mangkunegara (2002:100)** mengemukakan Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja adalah sebagai berikut ;

1. **Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.**
2. **Prinsip komunikasi, Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.**
3. **Prinsip mengakui andil bawahan, mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.**
4. **Prinsip pendelegasian wewenang, Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi temotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.**
5. **Prinsip memberikan perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.**

Peneliti akan mengemukakan pengertian Kinerja menurut **Mangkunegara** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (2001:67)**, yaitu :

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

Peneliti mengemukakan penjelasan tentang pengertian Kinerja menurut **Suyadi Prawirosentono (1992:2)** dalam bukunya **Kebijakan Kinerja Karyawan** yaitu :

**Kinerja pegawai adalah suatu kelompok orang atau organisasi yang disesuaikan dengan kewenangan dan tanggungjawab dari tiap-tiap individu dalam suatu organisasi ataupun kelompok sekalipun dalam mencapai tujuan.**

Berdasarkan uraian pendapat para ahli dapat peneliti simpulkan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh organisasi, karena dengan memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan dengan mudah serta dapat mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi tersebut.

**Gomes (2003:142)** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** mengemukakan dimensi-dimensi yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. **Quantity Of Work** : jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang telah ditentukan.
2. **Quality Of Work** : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian kesiapannya.
3. **Job Knowledge** : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. **Creativiness** : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. **Cooperation** : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain
6. **Dependability** : kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. **Initiative** : semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru
8. **Personal Qualities** : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

Berdasarkan pendapat diatas, diketahui bahwa kinerja pegawai adalah tenaga kerja yang menyelenggarakan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan didasarkan akan kompetensi supaya mampu berkembang sehingga dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik agar menghasilkan suatu hasil yang bermanfaat untuk tujuan organisasi.

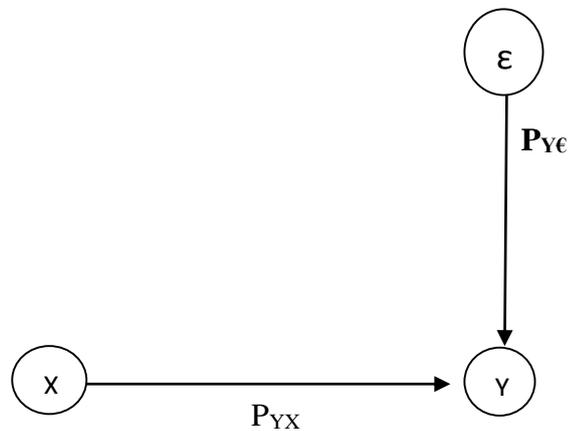
#### **E. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Adanya Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang”**.

Adapun hipotesa statistiknya, sebagai berikut:

- a.  $H_0 : \rho_s = 0$ , Pengaruh Motivasi : Kinerja = 0, Pengaruh Motivasi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang ada pengaruh
- b.  $H_0 : \rho_s \neq 0$ , Pengaruh Motivasi : Kinerja  $\neq$  0, Pengaruh Motivasi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya pengaruh mootivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang tidak ada pengaruh.

**GAMBAR 1.1**  
**PARADIGMA PENGARUH**



Keterangan :

X : Variabel Motivasi

Y : Variabel Kinerja Pegawai

ε : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

$P_{YX}$  : Parameter yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel Motivasi terhadap variable Kinerja Pegawai

$P_Y$  : Parameter yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel lain di Luar variable motivasi terhadap variable kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional harus bisa diukur dan dipahami orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah:

1. Pengaruh adalah menunjukkan seberapa besar keterkaitan atau pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang.

2. Motivasi merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk 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.
3. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh aparatur suatu badan/instansi yang menjalankan tugas dan fungsi pokok sesuai dengan waktu yang ditentukan, baik terkait dengan input, output, benefit dan impact agar mempermudah dalam penataan organisasi pemerintahan sehingga memenuhi kebutuhan yang diharapkan masyarakat.

## **F. Lokasi Dan Lamanya Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kecamatan Tanjungsiang Kabupaten Subang yang beralamat di Jl. Raya Tanjungsiang-Subang (0260) 480113 [tanjungsiangkec@subang.go.id](mailto:tanjungsiangkec@subang.go.id)

### **2. Lamanya Penelitian**

Penelitian dilaksanakan dari bulan September 2015 sampai dengan bulan Februari 2016. Jadwal kegiatan penelitian akan peneliti uraikan dalam gambar di bawah ini.