

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Motivasi adalah dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku dalam melakukan sebuah kegiatan atau bekerja dalam sebuah instansi atau perusahaan, motivasi seorang pimpinan akan mempengaruhi kinerja seorang maupun organisasi secara keseluruhan, oleh karena itu motivasi merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh suatu instansi atau organisasi apabila ingin berhasil dalam pencapaian tujuannya.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu di dinas atau instansi pemerintahan maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri atau pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri.

Motivasi kerja menjadi hal yang paling penting dalam suatu tata pemerintahan, terutama bagi pegawai negeri suatu instansi. Motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi dalam Bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dalam rangka peningkatan kinerja melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai.

Peran serta dan tanggung jawab pegawai dalam mewujudkan motivasi kerja harus ditingkatkan dan dimiliki oleh setiap pegawai untuk lebih memantapkan

keikutsertaan pegawai dalam setiap kegiatan, sehingga dapat menciptakan keharmonisan dalam bekerja.

Pentingnya motivasi kerja menjadi hal terpenting dalam mendukung dan mempengaruhi kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) agar mampu memberikan prestasi kerja yang menjadi target dan sasaran kerja organisasi, sehingga visi instansi yang diarahkan agar dapat eksis dan antisipatif dalam menjalankan program-program kerja organisasi.

Badan Kepegawaian Daerah adalah sebuah instansi pemerintahan yang mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan penanganan dan perumusan dibidang kepegawaian yang searah dengan kebijakan umum daerah khususnya dalam membantu pejabat pembina kepegawaian daerah untuk menyelenggarakan manajemen PNS di daerah. Untuk mensukseskan pembangunan dari segala bidang di seluruh Indonesia, guna mencapai cita-cita nasional berdasarkan Pancasila, yaitu masyarakat adil dan makmur baik materiil maupun spiritual bagi seluruh rakyat Indonesia, maka perlu memberikan motivasi yang kuat terhadap seluruh Pegawai Negeri Sipil agar mampu menghasilkan prestasi yang memuaskan dalam pembangunan daerah.

Menurut Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 9 Tahun 2014 Pasal I “Mengubah ketentuan Pasal I angka 4 Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 34 Tahun 2013 tentang Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2013 Nomor 34 Seri E), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 62

Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 34 Tahun 2013 tentang Hari dan Jam Kerja di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat (Berita Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 2013 Nomor 62 Seri E), sebagai berikut:

- a. Apel Pagi dilaksanakan 1 (satu) kali dalam 1 (satu) minggu yaitu pada hari Senin;
- b. Apel Pagi Hari Kesadaran Nasional yang dilaksanakan pada tanggal 17 setiap bulan, dengan ketentuan apabila tanggal 17 jatuh pada hari libur, maka dilaksanakan pada hari berikutnya;
- c. Apel Pagi dan Apel Pagi Hari Kesadaran Nasional dilaksanakan pada jam 07.30 WIB;
- d. Seluruh PNS, CPNS, dan Pegawai Non PNS diwajibkan untuk mengikuti apel pagi dan Apel Pagi Hari Kesadaran Nasional; dan
- e. Hari Senin sampai dengan Jumat seluruh PNS, CPNS, dan Pegawai Non PNS wajib masuk kerja jam 07.30 WIB dengan mengisi absensi melalui mesin absen maupun absen manual.

Yang menjadi permasalahan saat ini pada bidang Mutasi dan Kepangkatan di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat dalam pengamatan dan penelitian penulis di identifikasikan kinerja para pegawai bisa di katakana kurang baik, hal ini dapat diketahui dari hasil observasi, dan pengamatan yang peneliti lakukan di Badan Kepegawaian Daerah (Bidang Mutasi dan Kepangkatan) provinsi Jawa Barat, peneliti menemukan gejala rendahnya motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada bidang Mutasi dan Kepangkatan di Badan

Kepegawaian Daerah provinsi Jawa Barat, hal ini bisa dibuktikan karena masih banyaknya pegawai yang tingkat kehadirannya masih rendah, hal ini dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1

Rekapitulasi Absensi Pegawai Pada Bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Bulan Januari 2018

No.	Nama	Tingkat Absensi				Jumlah
		Cuti	Izin	Sakit	Tanpa keterangan	
1	Yossy Desra SH.,MH	0	0	0	2	2
2	Pepi Taufik SH	0	0	0	5	5
3	Dudu Ruchiyat A.Md	0	0	0	1	1
4	Hj. Nai Sugiharti SIP	0	0	0	6	6
5	Irma Rahmianti S.kom.,M.Si	0	0	0	0	0
6	Nenden Heniwati SE	0	0	0	0	0
7	Tita Gandakusumah	0	0	0	2	2
8	Lilis Rahmat	0	0	0	4	4
9	Indra Dwi Permadi SE	0	0	0	4	4
10	Riska Fauziah Nurmala S.kep	0	0	0	17	17
11	Adhisty Kusuma Wardhani SE	0	0	0	21	21
12	Harmawan A.Md	0	0	0	9	9
13	Cece Agus Rahmat	0	0	0	1	1
14	Ngajiya	0	0	0	0	0
15	Robi Muizani	0	0	0	0	0

Sumber: Daftar Absensi Pegawai Pada Bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat Bulan Januari 2018. Diolah oleh peneliti.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran pegawai pada bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat masih belum optimal.Hal ini dapat berimplikasi terhadap kinerja pegawai.

Selain itu masih adanya pegawai yang tidak memiliki inisiatif dalam bekerja contohnya tidak sedikit pegawai yang mengisi waktu kerjanya dengan duduk berbincang bersama rekan kerjanya, ataupun izin keluar kantor untuk urusan-urusan yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaannya, masih adanya pegawai yang absen tanpa memberikan keterangan yang jelas dan kurangnya motivasi dari pemimpin terhadap bawahan sehingga mengakibatkan tingkat kehadiran yang belum optimal.

Berdasarkan fenomena-fenomena di atas, maka penulis tertarik mengetahui lebih jauh tentang Motivasi Kerja dan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai maka penulis merasa tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut dan menuangkannya dalam bentuk usulan penelitian dengan judul.

**“PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BIDANG MUTASI DAN KEPANGKATAN BADAN KEPEGAWAIAN
DAERAH PROVINSI JAWA BARAT”.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis jabarkan, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Pemimpin masih kurang memberikan motivasi terhadap bawahan sehingga mengakibatkan tingkat kehadiran yang belum optimal
- 2) Masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja terutama disiplin terhadap aturan kerja.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, penulis dapat memfokuskan permasalahan yang ada yaitu Pemimpin masih kurang memberikan motivasi terhadap bawahan, Tingkat kehadiran pegawai yang masih belum optimal, Masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja.

D. Rumusan Masalah

- 1) Bagaimana motivasi kerja pegawai Bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
- 2) Bagaimana kinerja pegawai Bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
- 3) Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian ini adalah untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan yang telah diidentifikasi di atas yaitu:

- 1) Untuk mengetahui motivasi kerja pegawai Bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
- 2) Untuk mengetahui kinerja pegawai Bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.
- 3) Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

F. Kegunaan Penelitian

1. Secara Teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus memahami sejauh mana pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dan juga diperuntukan untuk mencari fakta yang jelas di setiap lembaga instansi pemerintahan Indonesia tentunya pada Bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

2. Secara Praktis

1) Untuk peneliti

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan sekaligus memahami sejauh mana pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu juga untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian akhir Sarjana pada Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Islam Negeri Bandung.

2) Untuk Dinas

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dan masukan mengenai pengaruh motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai serta untuk lebih meningkatkan kualitas dan profesionalisme motivasi kerja.

3) Untuk Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan pertimbangan untuk penelitian berikutnya mengenai pengaruh Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

4) Untuk Umum

Yang menaruh perhatian untuk mempelajari lebih jauh mengenai pengaruh Motivasi Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.

G. Kerangka Pemikiran

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2008:132) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan.

Menurut Patton (2012:28) bahwa motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh tuntutan akan dunia kerja, posisi, kepemimpinan, persaingan, uang. Kemudian dari faktor tersebut diturunkanlah dimensi-dimensi untuk mengetahui tingkat motivasi pada karyawan, yaitu:

1. Tuntutan akan dunia kerja, tuntutan atau tantangan dalam dunia kerja tumbuh sebagai akibat rasa tanggung jawab individu terhadap pekerjaan.
2. Posisi atau kedudukan yang dicita-citakan merupakan salah satu faktor tumbuhnya motivasi seseorang dalam dunia kerja.
3. Kepemimpinan, rasa berkompetisi atau bersaing, seperti dorongan mencapai hasil lebih banyak, lebih tertib, dan sebagainya memegang perasaan penting bagi kehidupan manusia.
4. Ketakutan, rasa takut lapar dan keinginan untuk memperoleh lebih banyak, takut berbuat salah atau disalahkan, takut kehilangan pekerjaan atau takut kurang penghasilan akan memberi arti tersendiri bagi motivasi kerja.
5. Uang, orang bekerja dalam suatu organisasi pada umumnya terdorong karena uang atau imbalan finansial.

Motivasi merupakan unsur yang paling penting dalam melaksanakan rangkaian kerja instansi atau organisasi tersebut untuk mencapai tujuan kepemimpinan diibaratkan merupakan suatu motor penggerak atau penyemangat pegawai untuk mengarahkan pada tujuan yang diinginkan. Pada dasarnya motivasi sebagai suatu aktivitas yang berkelanjutan, diarahkan untuk menimbulkan dampak pada perilaku tujuan-tujuan organisasi meskipun pimpinan juga dipengaruhi oleh bawahan mereka.

Menurut Henry Simamora (2004:612) faktor-faktor yang digunakan dalam pengukuran produktivitas kerja meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu:

- 1) Kuantitas kerja adalah merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.
- 2) Kualitas kerja adalah merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Ketepatan waktu merupakan tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan diawal waktu sampai menjadi output.

Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai Bidang Mutasi dan Kespangkatan

Dimensi Motivasi (Variabel X)
1. Tuntutan Akan Dunia Kerja
2. Posisi
3. Kepemimpinan

Sumber: "Patton, 2012:28"

Dimensi Kinerja (Variabel Y)
1. Kualitas Kerja
2. Ketepatan Waktu

Sumber: "Henry Simamora, 2004:612"

H. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Sugiyono (2011:70).

Dalam penelitian ini diperlukan dimana hipotesis ini merupakan dugaan yang mungkin benar atau salah. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, hipotesis dalam penelitian ini adalah poin-poin yang terkandung dalam Teori Pengaruh Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai pada Bidang Mutasi dan Kepangkatan Badan kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan, maka penulis dapat merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. H_0 : Tidak terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai
 H_a : Terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.