Bab 1
Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Miner 1988). Dalam penentuan kinerjanya, (Timpe, 1992) dikemukakan tiga peran kinerja atau prestasi kerja yaitu: 1) Ketrampilan yang meliputi kemampuan, dan kecakapan individu, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan, dan 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka prestasi kerja akan terganggu. Demikian juga terbentuknya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan prestasi kerja yang maksimal. Peran motivasi pimpinan diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kinerja pegawai yang maksimal. Langkah ini penting dilakukan dalam rangka memperbaiki citra pegawai, apabila ditelusuri dan dicari penyebabnya yang menonjol adalah adanya sikap individu pegawai/karyawan yang negatif terhadap pekerjaannya, adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima sehingga menyebabkan rasa tidak puas.

Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana di dalamnya terdapat aktifitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh motivasi kerjanya, Untuk itu perlu adanya peningkatan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong setiap pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja pegawai atau karyawan akan meningkat pula.

Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.
Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaanya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja.

Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Subang sebelumnya bernama Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Subang merupakan salah satu Dinas Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 26 Tahun 2000 Tentang Pembentukan Organisasi Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang, yang kemudian disempurnakan dengan Peraturan Daerah Nomor 4 Tahun 2001, kemudian Peraturan Daerah Nomor 14 Tahun 2002., kemudian pada tahun 2008 DPUK diganti dengan nama Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Subang, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Subang Nomor 7 Tahun 2008 tentang organisasi dan tata kerja Dinas daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Subang.

Tugas pokok dinas bina marga dan pengairan adalah melaksanakan kewenangan Daerah di bidang Bina Marga dan Pengairan serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah atau Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Sedangkan fungsi dari dinas bina marga dan pengairan adalah sebagai: (a) Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang Bina Marga dan Pengairan; (b) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Bina Marga dan Pengairan sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bupati; (c) Pembinaan dan pelaksanaan kegiatan di bidang Bina Marga dan Pengairan; (d) Pengelolaan administrasi umum, meliputi urusan umum, urusan keuangan, urusan kepegawaian dan perlengkapan dinas.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan ada beberapa tugas dan fungsi yang belum berjalan dengan semestinya, seperti banyaknya karyawan yang malas-malasan dalam bekerja, menunda-nunda pekerjaan, karyawan lebih banyak mengobrol dengan sesama karyawan dan yang lebih parah banyak karyawan yang keluar atau keliaran tanpa minta izin dan bukan untuk kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja. Menurut kepala Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kabupaten Subang H.Umar karyawan bersifat malas-malasan diakibatkan kinerja karyawan yang kurang optimal dan karyawan membutuhkan motivasi. Jika hal tersebut dibiarkan terus menerus maka akan menyebabkan kerugian baik bagi dinas pemerintahan maupun terhadap pekerjaan yang terabaikan dan dilalaikan.

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa motivasi kerja berhubungan dengan tingkat kinerja karyawan dan motivasi bisa meningkatkan kinerja maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul: **"Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Subang ".**

1.2. Identifikasi Masalah

Sejalan dengan bertambah besar dan kompleksnya organisasi, maka persaingan antar instansi atau perusahaan semakin kompleks. Dengan adanya persaingan tersebut setiap instansi atau perusahaan mengharapkan karyawan yang mampu, cukup, berpendidikan, ahli di bidangnya serta menggunakan teknologi. Karena pada dasarnya kemampuan, pendidikan, keahlian, tidak akan ada artinya tanpa dibarengi denagan semangat kerja yang tinggi dan kejujuran. Dengan motivasi diharapkan karyawan mampu mengerjakanya dengan antusias untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Subang?
2. Motivasi apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan

Pada dasarnya penelitian yang dilakukan mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai agar dapat bermanfaat dan memberikan makna terhadap kegiatan penelitian. Berdasarkan pada perumusan masalah yang ada diatas maka secara obyektif peneliti ingin mengetahui apakah terdapat hubungan dan pengaruh motivasi terhadap kineja kemudian motivasi apa saja yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan berdasarkan teori motivasi maslow.

2. Manfaat Penelitian

A. Manfaat Praktis

1. Bagi Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Subang. Sebagai bahan pertimbangan bagi Dinas Bina Marga dan Pengairan Kabupaten Subang dalam pemberian motivasi terutama yang berkaitan dengan karyawan.

2. Bagi penulis atau peneliti:

a. Sebagai sarana menambah pengetahuan teoritis tentang teori-teori motivasi yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan terhadap kinerja kayawan.

b. Sebagai sarana menambah pengetahuan teoritis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan terhadap kinerja.

c. Sebagai saran pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis telah diterima di bangku kuliah.

3. Bagi mahasiswa

Sebagai bahan masukan yang nantinya dapat dimanfaatkan oleh mahasiswa dan khususnya sebagai bahan tambahan dalam penelitian.

B. Manfaat Teoritis

Kegunaan teoritis diadakan penelitian ini adalah mencoba menerapkan pemahaman teoritis yang diperoleh peneliti selama dibangku kuliah kedalam dunia nyata.

1.4. Pembatasan Masalah

Penulis dalam hal ini membatasi masalah kinerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan untuk karyawan Dinas Bina Marga dan Pengairan yang sudah diangkat menjadi pegawai negeri sipil (PNS). Dalam hal motivasi, penulis membatasi mengenai berbagai macam dorongan kerja yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang dengan menggunakan teori motivasi Hirarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow.