

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi dituntut untuk memiliki daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dari kompetisi yang semakin keras. Ketahanan organisasi hanya mungkin ditingkatkan apabila bersedia menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan dan bersedia melakukan perubahan. Disisi lain organisasi juga dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya, dengan menerapkan manajemen kinerja secara efektif. Keberhasilan dan kesuksesan kinerja suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, pimpinan dan bawahan sehingga pemahaman dan kemampuan dalam mengoperasikan manajemen kinerja merupakan suatu kebutuhan.

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Pasal 3 tentang kewajiban dari pegawai negeri dapat mencerminkan kesigapan karyawan dalam bekerja dan kedisiplinan pegawai dalam menaati peraturan kantor, itu merupakan bentuk peranan pegawai negeri yang bekerja secara optimal serta sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dan ini semua berarti Pegawai Negeri sangatlah penting peranannya dalam menjaga jalannya suatu roda kehidupan organisasi serta sangat menentukan dalam

pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa kinerja pegawai yang maksimal kegiatan dalam suatu organisasi tidak mungkin akan berjalan. Oleh karena itu dalam upaya pelaksanaan organisasi ke arah yang lebih baik, maka perlu diketahui karakter atau sifat dasar manusia dalam pengelolaan atau pencapaian hasil organisasi tersebut.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon bertugas untuk mengatasi masalah-masalah dan mengembangkan masyarakat dan Desa yang ada di Kabupaten Cirebon demi tercapainya kesejahteraan masyarakat dan Desa. Agar tercapainya kesejahteraan masyarakat dan Desa disertai dengan peningkatan kinerja pegawai sehingga mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai juga ditunjang dari motivasi yang diberikan oleh Pemimpin terhadap pegawainya. Motivasi pemimpin sangat mempengaruhi bagaimana pegawai menghasilkan kinerja yang maksimal serta sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Motivasi tidak terlepas dari seorang pemimpin, pemimpin adalah orang yang mempunyai kemampuan untuk mengarahkan pegawainya, dan mengetahui keinginan para pegawai salah satunya adalah dengan memberikan motivasi kepada mereka, karena pada dasarnya, memiliki sumber daya yang potensial merupakan sumber kekuatan yang mampu memberikan hasil secara maksimal sesuai dengan tujuan suatu organisasi. Apabila hal ini dapat diterapkan dalam satuan kerja dampaknya akan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja para pegawai. Dan salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin.

Namun demikian, Motivasi kepala dinas dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon belum optimal dan berdasarkan pengamatan penulis ditemukan beberapa permasalahan, diantaranya :

1. Semangat kerja pegawai yang menurun
2. Kehadiran pegawai yang terlambat
3. Sarana dan Prasarana yang mendukung kinerja pegawai kurang memadai
4. Belum optimalnya kualitas pelayanan administrasi perkantoran

Berdasarkan masalah tersebut diatas, maka penulis mengadakan penelitian dengan judul **“Motivasi Kepala Dinas dalam meningkatkan Kinerja Pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pada permasalahan diatas, dapat dirumuskan masalah berupa motivasi yang dilakukan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon mengenai meningkatkan kinerja pegawai yang belum optimal.

1.3 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana motivasi Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon dalam meningkatkan kinerja pegawai?

2. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon?
3. Apa hambatan-hambatan yang dihadapi Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon tentang pemberian motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai?
4. Apa upaya yang dilakukan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon dalam mengatasi hambatan tentang pemberian motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui hambatan yang dihadapi Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon dalam pemberian motivasi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon dalam memberikan motivasi tentang kinerja pegawai.

1.5 Kegunaan Penelitian

a. Secara Teoritis

Bagi penulis, tentunya bisa mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh dari perkuliahan dan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti berikutnya dengan objek penelitian yang sama.

b. Secara Praktis

Adapun kegunaan secara praktis bagi peneliti bisa menambah wawasan tentang objek yang diteliti dan bagi instansi terkait bisa bermanfaat untuk memecahkan masalah untuk selanjutnya dicari solusi sebagai penyempurnaan penelitian.

1.6 Kerangka Pemikiran

1.6.1 Konsep Motivasi

Menurut Mitchell (2019:81) “Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya presistensi kegiatan-kegiatan sukarela (*volunteer*) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu”

Gray, dkk., (2019:69) megatakan bahwa “Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya entusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu”

Menurut James L. Gibson (2019:99) “Motivasi merupakan sebuah konsep yang kita gunakan, apabila kita menerangkan kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi seorang individu atau yang ada di dalam diri individu tersebut, yang mengisi dan mengarahkan perilaku”

Sondang P. Siagian (2012:138) mengatakan bahwa “Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”

Edwin B. Flippo (2016:143) mengatakan bahwa “ Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Menurut David Mc. Clelland (2016:145-146) terdapat Teori Motivasi Prestasi :

1. Kebutuhan akan Prestasi, merupakan kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerjaan, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu
2. Motivasi Afiliansi, Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini

mengarahkan tingkah laku untuk mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

3. Motivasi Kekuasaan, merupakan kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan ini, menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memedulikan perasaan orang lain.

1.6.2 Konsep Kinerja Pegawai

Menurut Armstrong dan Baron (2019:15) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”

Menurut Armstrong dan Baron (2019:15) “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2019:35) mengatakan bahwa “Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2019:35) mengatakan bahwa “Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi”

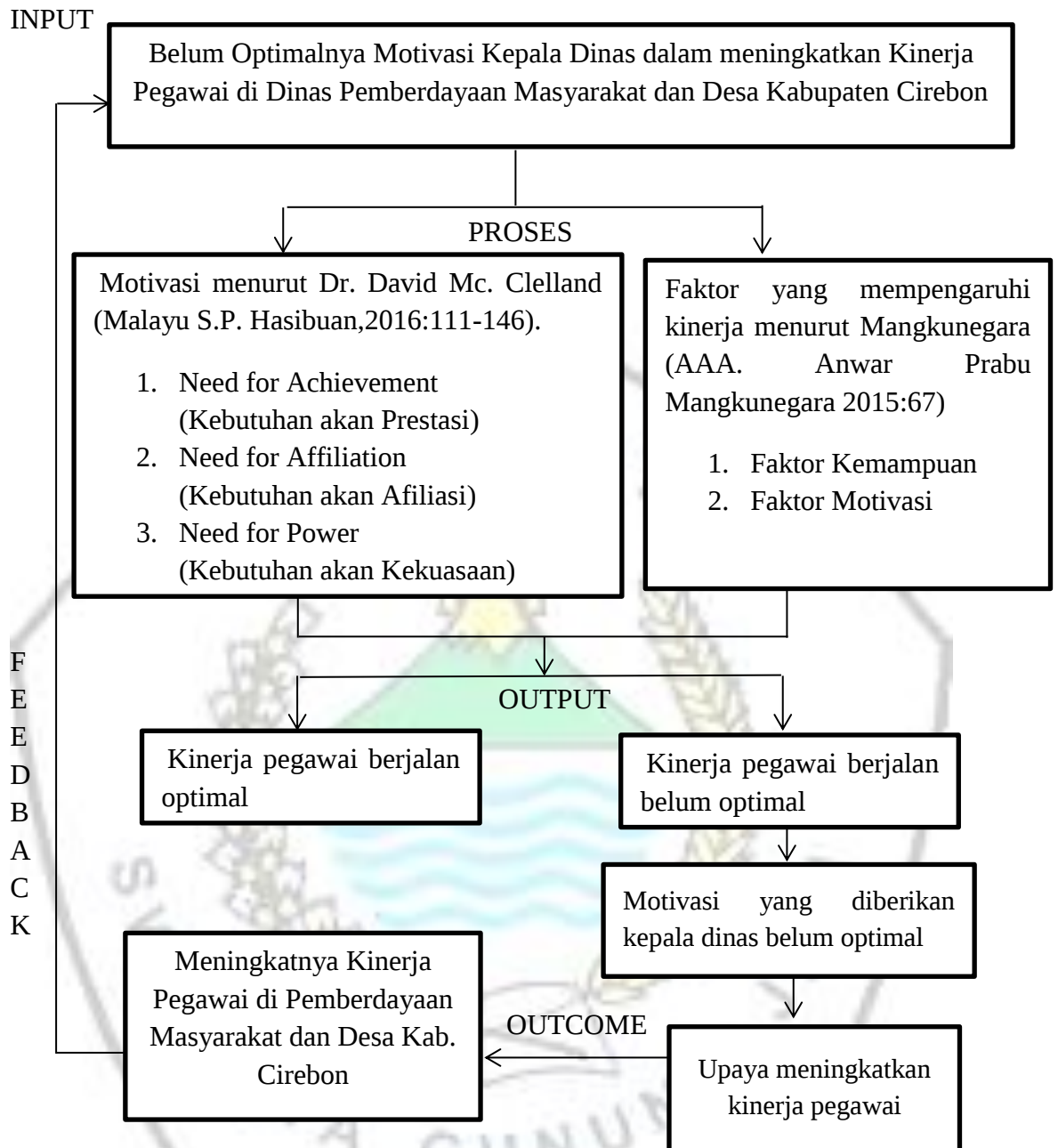
Menurut Gibson, Ivancevich, Donnelly, dan Konopaske (2012:347) “Kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi”

Bastian (2013:90) mengatakan bahwa “Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategis planning) suatu organisasi”.

Menurut Mangkunegara (2015) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1. Faktor Kemampuan, yaitu Secara psikologis kemampuan dan ketetampilan artinya pegawai dengan IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
2. Faktor Motivasi, yaitu Motivasi berbentuk sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi merupakan keahlian untuk mengarahkan atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu. Sedangkan kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Maka kerangka pemikiran dalam penelitian sebagai berikut:



Gambar 1.1

Kerangka Pemikiran

1.7 Definisi dan Konsep Penelitian

1.7.1 Definisi Konsep Penelitian

1. Menurut Sondang P. Siagian (2012:138) Motivasi adalah daya pendukung yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktu untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.
2. Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusia akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.
3. Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu.
4. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah di bidang Pemberdayaan Pemerintah Desa, dipimpin oleh seorang Kepala Dinas. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

1.7.2 Operasionalisasi Konsep Penelitian

Tabel 1.1
Operasionalisasi Konsep Penelitian

Konsep	Dimensi	Parameter
Motivasi menurut David Mc. Clelland (Malayu S.P Hasibuan,2016:145- 146)	Kebutuhan akan Prestasi	1. Pemberian Solusi 2. Inovasi
	Kebutuhan akan Afiliansi	1. Komunikasi 2. Interaksi
	Kebutuhan akan Kekuasaan	1. Pengambilan Keputusan 2. Wewenang
Kinerja menurut Mangkunegara (2015:67)	Faktor Kemampuan	1. Penempatan pegawai 2. Pengembangan Pegawai
	Faktor Motivasi	1. Reward dan punishment 2. Sarana dan Prasarana

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian Kualitatif. Menurut Saryono (2010), penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan, dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh sosial yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kuantitatif. Penelitian menggunakan

metode kualitatif karena agar penelitian mendapat informasi lebih jelas dengan cara melakukan wawancara mendalam.

1.8.2 Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) informan adalah orang yang memberikan informasi dan orang yang merupakan sumber data dalam penelitian. Teknik pemilihan informan yang akan dipergunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2014;218). Dalam teknik ini, penulis memilih dan menetapkan secara sengaja beberapa informan yang di nilai berkompeten yaitu yang benar-benar memahami masalah yang di teliti.

Agar penelitian mendapat informasi yang lebih jelas, maka perlu adanya *key informan* dan *supported informan*. *Key informan* merupakan orang-orang yang dianggap mampu memberikan informasi sesuai dengan fokus penelitiannya. Sedangkan *supported informan* yaitu orang-orang diluar informan kunci yang dapat memberikan informasi pelengkap atau tambahan yang diperlukan dalam penelitian.

Berikut *key informan* pada penelitian Implementasi Kebijakan Pencetakan Dokumen Kependudukan di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon:

1. *Key Informan;*

- a. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon.

2. *Supported Informan;*

- a. Sekretaris Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon.
- b. Kasubag Umum dan Kepegawaian Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon
- c. Pegawai atau Staff Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cirebon.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode yang dilakukan oleh peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan sebagai bahan pembuatan laporan penelitian disesuaikan dengan jenis penelitian kualitatif. Terdiri dari:

1. Studi kepustakaan/literatur, yaitu pengumpulan data dari sumber-sumber tertulis yaitu dari buku-buku, internet, dan sumber-sumber lain.
2. Studi lapangan, terdiri dari:
 - a. Observasi, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian. Observasi dalam penelitian kualitatif dilakukan dengan pengalaman secara mendalam.

- b. Wawancara/Interview, yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan para informan. Wawancara yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara terpimpin/terstruktur yang dilakukan secara mendalam (*depth interview*). Kedalaman wawancara ini sangat penting dalam penelitian kualitatif karena akan diperoleh data atau informasi yang benar-benar lengkap, sehingga peneliti dapat melakukan analisis dengan tajam dan mendalam.
- c. Dokumentasi yaitu pengumpulan data berupa foto, film, dan rekaman.

1.8.4 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Salah satu teknik untuk memperoleh data yang valid dalam penelitian kualitatif adalah menggunakan teknik Triangulasi. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sumber yang lain. Di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembandingan terhadap data itu.

Menurut Patton (dalam Ibrahim, 2015:125). Triangulasi dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu:

- a. Membandingkan data hasil pengamatan di lapangan dengan data hasil wawancara.
- b. Membandingkan dengan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan yang dikatakan secara pribadi.

- c. Membandingkan apa yang dikatakan orang dalam situasi penelitian dengan yang dikatakan sepanjang waktu.
- d. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang saling berkaitan.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2014:246) analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisis data ini dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas hingga datanya sudah jenuh. Analisis data dilakukan melalui 3 tahap, yaitu :

1. *Data Reduction* (Reduksi Data). Reduksi data berarti merangkum, memilih hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, dicari pola dan temanya.
2. *Data Display* (penyajian data). Data display berarti mendisplay data yaitu menyajikan data dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar katagori.
3. *Conclusion Drawing / Verification*. Langkah terakhir dari model ini adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum ada yang berupa deskripsi atau gambaran yang sebelumnya belum jelas menjadi jelas dapat berupa hubungan kausal / interaktif dan hipotesis / teori.

