

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah termasuk lembaga yang tugasnya adalah mengatur sekaligus mengurus segala keperluan Negara. Dalam membantu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya maka pemerintah memerlukan lembaga/intansi pembantu lainnya agar proses pelaksanaan kegiatannya berjalan dengan baik. Lembaga pemerintah yang dimaksud untuk membantu tugas dari pemerintahan pusat adalah kantor provinsi, kantor kabupaten atau kota, kantor kecamatan, beserta kantor kelurahan atau desa. Pemerintahan yang baik (Good Governance) adalah Pemerintahan yang dapat memenuhi aspirasi dan kebutuhan masyarakat dalam mencapai tujuan serta cita – citanya, untuk itu dalam mewujudkan penyelenggaraan Pemerintahan yang baik tersebut diperlukan adanya sistem perencanaan yang tepat, transparan, partisipatif dan akuntabel, sehingga penyelenggaraan Pemerintahan dan pembangunan dapat berlangsung secara efektif dan efisien.

Sebagai upaya dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat maka telah ditetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi Nomor 4 Tahun 2011 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bekasi termasuk didalamnya Organisasi Kecamatan. Kecamatan adalah wilayah kerja Camat dalam melaksanakan tugas umum Pemerintahan dan tugas – tugas lain yang dilimpahkan Bupati dalam penyelenggaraan Otonomi Daerah. Selanjutnya sebagai upaya Kecamatan dalam rangka pelayanan masyarakat dalam bidang Pemerintahan, pembangunan dan sosial kemasyarakatan selalu berpedoman kepada Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2010 tentang RPJMD Kabupaten Bekasi tahun 2017 – 2022 dan analisis lingkungan strategis serta masukan – masukan dari stake holder serta menyesuaikan kebutuhan dan perkembangan Organisasi, disusunlah kembali Renstra Kecamatan Tambelang Tahun 2017 – 2022 yang memuat Visi, Misi, tujuan, serta indikator kinerja dan strategi yang berupa kebijakan dan program.

Kecamatan Tambelang merupakan tangan panjang suatu pemerintahan dari kabupaten Bekasi, Provinsi Jawa Barat. Kecamatan ini dimekarkan dari Kecamatan Sukatani pada tanggal 24 Desember 1981 melalui peraturan pemerintah nomor 53 tahun 1981. Kecamatan Tambelang berbatasan dengan Kecamatan Sukawangi di utara, Kecamatan Sukakarya di timur, Kecamatan Sukatani di selatan, dan Kecamatan Cibitung dan Tambun Utara di barat. Kecamatan Tambelang memiliki tujuh Desa yaitu, Desa Sukabakti, Desa Sukamaju, Desa Sukamantri, Desa Sukarahayu, Desa Sukaraja, Desa Sukarapih dan Desa Sukawijaya.

Dalam hal ini organisasi pemerintahan (*government organization*) merupakan salah satu himpunan atas beberapa individu yang mempunyai tujuan tertentu dan bekerja sama supaya tercapainya tujuan tersebut. Lembaga pemerintah dibentuk pada umumnya untuk menjalankan kegiatan aktivitas yang bersangkutan dengan pelayanan masyarakat luas. Biasanya tujuan yang ingin dicapai adalah meningkatkan keamanan, nyaman dalam bermasyarakat dan membantu permasalahan yang ada di masyarakat. Segala kegiatan tersebut semata-mata agar menyediakan layanan dan kompetensi peningkatan layanan tersebut pada masa mendatang kedepannya. Didalam sebuah organisasi pemerintahan tenaga kerja ialah satu faktor yang mempengaruhi saat menjalankan tugas yang sudah di rencanakan untuk mencapai sebuah tujuan dari organisasi pemerintahan. Maka dari itu sumber daya manusia selalu terdorong agar terus bisa mengembangkan diri untuk selalu aktif.

Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017), Sumber Daya Manusia dikatakan sebagai ilmu atau cara untuk mengatur secara efektif dan efisien rasio peran sumber daya (pekerjaan) yang dimiliki oleh individu dan memanfaatkannya secara optimal sehingga didapati ketercapaian atas misi yang dicita-citakan oleh perusahaan, para pekerja sampai masyarakat. Di suatu organisasi sumber daya manusia sangat berperan penting, pada hakikatnya sumber daya manusia yang bekerja disebuah organisasi menjadi penggerak dalam menggapai sebuah tujuan. Sumber daya manusia tergolong salah satu faktor yang sangat penting daripada suatu perusahaan selain faktor permodalan, sehingga prasyarat pengelolaan yang baik adalah kualitas

organisasi dapat ditingkatkan. (M.T.E Hariandja 2002). Dengan sumber daya manusia yang berkualitas akan memungkinkan suatu organisasi untuk menggapai tujuan yang sudah di tentukan. Sebab sumber daya manusia memberikan suatu dampak yang sangat signifikan di sebuah organisasi, contohnya seperti pemikiran, tenaga, dan kreaktifitas dari pegawai tersebut dalam tercapainya suatu tujuan organisasi dan untuk mencapai sebuah tujuan itu tidak terbebas atas sumber daya yang dipunyai oleh organisasi.

Tercapainya kinerja yang maksimal tidak lepas dari peran pemimpin dalam memberikan arahan, perencanaan, pengawasan, pemeliharaan bahkan kompensasi kepada bawahannya agar melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai prosedur yang sudah ditetapkan demi mencapai sebuah tujuan organisasi. Sebabnya salah suatu hal yang perlu perhatikan atasan ialah dengan memberikan motivasi untuk mempengaruhi bawahannya supaya bekerja sesuai dengan keinginan atau cita-cita dari organisasinya. Pentingnya sebuah motivasi untuk para pegawai karena motivasi tergolong faktor yang mendukung perilaku seseorang supaya mau bekerja dengan semangat yang tinggi hingga mencapai hasil yang maksimal. Motivasi kerja adalah untuk mendorong seseorang dalam memberikan kontribusi yang besar bagi organisasi supaya tercapai pula tujuan organisasinya dan tujuan dari anggota yang bersangkutan(Sutoro, 2020).

Hubungan antara dorongan motivasi dan hasil yang memuaskan dapat menghasilkan kerja yang efektif sekaligus efisien selaras standar kerja yang diharapkan oleh organisasi. Dengan menerapkan motivasi, atasan harus tahu betul motivasi seperti apa yang akan diterapkan dalam menjalankan tugas pegawai supaya bekerja semestinya dan tepat sasaran karena sebuah dorongan motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja disuatu organisasi pemerintahan. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai disuatu intansi organisasi maka perlu menerapkan motivasi. Dengan begitu, dengan adanya motivasi, pegawai tentu terdorong supaya menjalani pekerjaan lebih baik lagi sekaligus produktif ketika menjalankan pekerjaan.

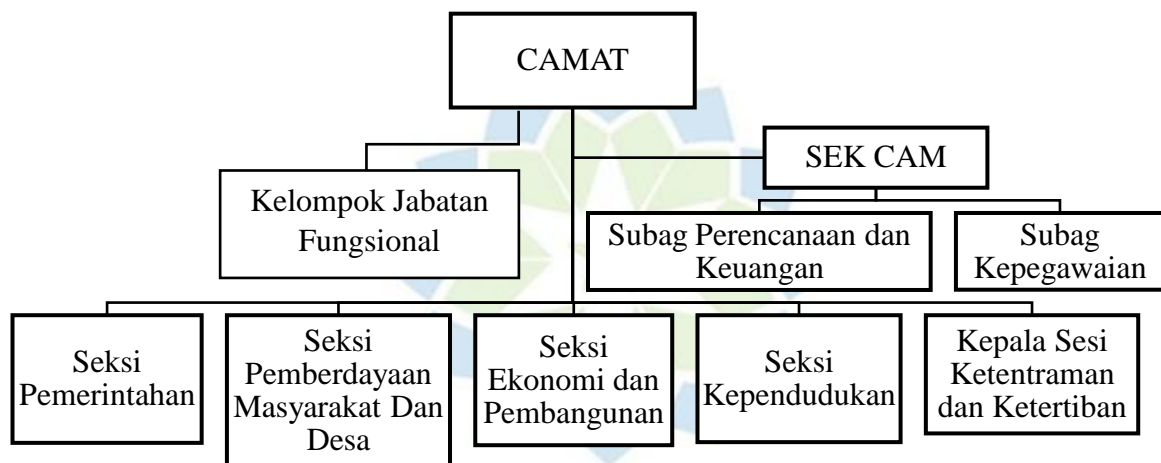
Pada umumnya produktivitas ialah kompetensi berapa baiknya saat memakai sumber daya yang ada saat upaya memberikan hasil ataupun *output* yang sebelumnya di tetapkan baik itu berbentuk material atau nonmaterial. Dalam produktivitas pegawai bagaimana dapat di ukur untuk memanfaatkan sesuatu supaya ditemukannya prinsip efektivitas dan efisien. Dimana dinyatakan efisien ketika yang dikerjakan dapat memperhitungkan aspek biaya, sumberdaya, dan waktu seminim mungkin. Sementara itu yang dikatakan efektif apabila pendayagunaan dari aspek tersebut tepat sasaran. Apabila dikatakan produktif maka sumberdaya manusia mempunyai etos kerja yang baik supaya mencapai sebuah tujuan yang telah disepakati serta dapat mempertanggungjawabkan atas pekerjaan yang di embannya dengan menyelesaikannya sesuai waktu. (Santoni & Suana, 2018).

Motivasi sangat berpengaruh terhadap produktivitas pegawai karena dengan adanya motivasi akan menentukan produktivitas kerja seseorang sampai kepada tercapainya tujuan dari perusahaan. Dalam hubungan motivasi kerja dengan produktivitas ialah bahwa motivasi sangat penting dan diharapkan dari setiap karyawan supaya dapat bekerja keras dan antusias demi tergapainya produktivitas yang baik. Motivasi bisa disebut dengan “pemberian kegairahan kerja” kepada pegawai di organisasi. Apabila adanya motivasi maka produktivitas kerja akan meningkat dari pegawai dan berjalan sesuai prosedur yang didambakan. Hingga karenanya itu pimpinan wajib bisa memberikan sejumlah motivasi pada pegawai agar lebih produktif dalam bekerja dengan giat sampainya tujuan dari organisasi tersebut akan tergapai, karena semangat kerja pegawai telah di akui dan akan membantu menimbulkan rasa ingin berbuat lebih untuk menambah prestasi dari pegawai sehingga baik juga untuk kemajuan organisasi.

Kantor kecamatan merupakan unit pelaksana teknis pelayan masyarakat yang bertanggung jawab untuk memajukan kesejahteraan wilayah kerjanya. Dinas daerah merupakan tumpuan pelayanan pembangunan daerah melalui pelaksanaan tugas kesejahteraan dan pembangunan dengan selalu berpegang pada prinsip penyelenggaraan dinas daerah terpadu yaitu asas tanggung jawab daerah. Kantor

Kecamatan Tambelang merupakan unit fungsional yang berperan sebagai pusat pelayanan kotamadya di wilayah Tambelang untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan memberikan pelayanan yang terlengkap kepada Pemerintah Kota Tambelang dan merupakan penyampaian pelayanan kepada masyarakat.

Adapun struktur dalam organisasi kecamatan bisa diamati daripada gambaran berikut ini;



Gambar 1: **Struktur Organisasi Kecamatan Tambelang**

Hierarki organisasi Kecamatan Tambelang selaras atas Peraturan Daerah Kabupaten Bekasi No. 8 Tahun 2014 tentang Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Bekasi terbentuk atas:

1. Camat
 - a. Seksi Pemerintahan
 - b. Seksi Ketentraman dan Ketertiban
 - c. Seksi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
 - d. Seksi Ekonomi dan Pembangunan
 - e. Seksi Kependudukan
 - f. Kelompok Jabatan Fungsional

2. Sekretaris Camat, membawahkan:
 - a. Subbagian Perencanaan dan Keuangan
 - b. Subbagian Umum dan Kepegawaian

Berdasarkan dokumen yang didapatkan dalam penelitian ini bahwa jumlah pegawai Kecamatan Tambelang tahun 2018-2022 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada saat ini 40 pegawai yang bekerja di Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi.

Motivasi dapat digambarkan dengan tunjangan yang ditujukan pada para pegawai, sebab ketika tingginya tunjangan tentu berdampak atas persentase rasa puas yang di dapatkan pegawai. Oleh karena itu semakin besar tunjangan yang di berikan oleh instansi otomatis mempengaruhi atas kepuasan kerja dan disiplin kerja. Besaran tunjangan pegawai di kantor Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi dapat dilihat dari masing-masing jabatan dan agar pegawai mendapatkan tunjangan kerja harus bekerja selama 21 hari dalam waktu satu bulan, sebagai berikut:

Tabel 1
Tunjangan Per Bulan Pada Kantor Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi
Priode 2018-2022

No	Golongan	Besaran Tunjangan Kerja
1	Sarjana	2.400
2	Pelaksana Umum/SMK/SMA	1.785
3	Petugas Bersih-bersih	1.470

Sumber: Data Tunjangan Pegawai Pada Kecamatan Tambelang 2018-2022

Dapat dilihat pada tabel diatas besar tunjangan yang didapatkan sesuai latar belakang pendidikan dan kemauan pegawai dalam bekerja, maka dari itu di atas sudah disinggung untuk mendapatkan gaji itu harus masuk 21 hari selama sebulan. Karena dengan pendidikan saja apabila kemauan itu tidak ada maka program kerja dari suatu instansi itu tidak akan berjalan baik.

Motivasi dalam hal lain selain tunjangan yang diberikan oleh organisasi pada kantor Kecamatan Tambelang. Dalam wawancara peneliti di kantor

Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi diruangan UMPEG pada hari Selasa, 27 Desember 2022, pukul 13:15 WIB. Adapun hasil dari wawancara singkat ini yang di sampaikan untuk motivasi pegawai adalah berupa pengajaran atau arahan yang diberikan kepada pegawai baru atas tugas yang diberikannya biasanya senior di bidang tersebut harus mengajarkan dan diperintah langsung oleh ketua bidang dan pimpinan selalu sebisanya menghadirkan dukungan bisa dari ucapan maupun dengan *reward* sesuatu, dalam pemberian sesuatu ini bisa uang tip untuk bawahan untuk mereka makan siang atau kebutuhan pribadinya.

Dari wawancara pendek diatas yang dilakukan peneliti kepada suatu pimpinan di Kecamatan Tambelang dapat disimpulkan bahwa kendala yang dialami dalam produktivitas pegawai adalah kurangnya pemberian motivasi sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Didalam memotivasi pegawai pada kantor ini pemberian uang tip untuk pegawai yang berprestasi, dan pengajaran terhadap pegawai baru atau yang pindah bagian.

Adapun jumlah program kerja pada Kantor Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi di 4 tahun belakangan bisa diamati melalui tabel berikut:

Tabel 2
Program Kerja Kantor Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi Tahun 2019-2022

Tahun	Program kerja			Realisasi			presentase ncapaian program kerja		
	IMB	SITU	IKM	IMB	SITU	IKM	IMB	SITU	IKM
2019	261	152	100	240	142	93	91,95	93,42	93
2020	314	107	100	280	98	91	89,17	91,58	91
2021	366	299	100	349	280	95	95,35	93,64	95
2022	391	424	100	366	392	93	93,60	92,45	93

Sumber: Kantor Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi, 2022

Keterangan:

IMB : Izin Mendirikan Bangunan

SITU : Surat Izin Mendirikan Usaha

IKM : Indeks Kepuasan Masyarakat

Berdasarkan pada tabel yang dilampirkan diatas dapat dilihat bahwa program kerja pada kantor pemerintah kecamatan Tambelang hampir semuanya

teralisasi dengan cukup baik. Dengan latar belakang pegawai yang mempunyai kemauan dan skil atas tingkat pendidikannya sehingga suatu program kerja di kecamatan Tambelang sudah lumayan bagus, namun pencapaian setiap tahunnya dalam pencapaian program kerja tidak selalu stabil atau meningkat.

Berlandaskan latar belakang masalah, penulis tertarik agar meneliti mengenai **“Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berlandaskan pemaparan di atas karenanya penulis menemui beberapa pokok permasalahan yang akan di kaji pada penelitian sekarang yaitu:

1. Adanya penurunan produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tambelang.
2. Kurangnya motivasi seseorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

1.3 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Seberapa besar motivasi pegawai di kantor Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi?
2. Seberapa besar produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di kantor Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian sekarang untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui seberapa besar motivasi pegawai di Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi.
2. Untuk mengetahui seberapa besar produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai di Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademik

Untuk Akademik pada penelitian sekarang ialah dijadikan sebagai referensi untuk pihak membutuhkan ketika mencari informasi, khususnya untuk yang berkenaan pengaruh motivasi pegawai atau yang mendasari dalam penelitian atas bidang yang sama di masa akan datang.

2. Manfaat Praktis

- a. Mendapatkan wawasan yang baru dan mendalam bagi penulis yang berhubungan dengan motivasi pegawai.
- b. Diharapkan bisa berguna sebagai sumbangan pemikiran serta informasi untuk kantor Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi.

1.6 Definisi Konseptual

1. Administrasi Publik

Menurut (Syafiie Kencana Inu, 2006) Administrasi publik termasuk administrasi negara atas organisasi serta administrasi, hendak bertujuan untuk mewujudkan tujuan negara. Administrasi publik berupa kerja sama sekumpulan individu maupun badan ketika melangsungkan tugas negara supaya terpenuhinya kebutuhan publik secara efektif dan efisien. (Pasolong, 2019).

2. Administrasi Kepegawaian

Administrasi kepegawaian tergolong ilmu yang menelaah bagaimana memberikan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan karyawan dan berpartisipasi dalam kegiatan untuk mencapai tujuan. (Manullang dalam Suci, 2017).

3. Motivasi

Motivasi kebutuhan Menurut Abraham Maslow (1943) mengatakan 5 kebutuhan manusia dari level kebutuhan yang mendasar sampai yang

paling tinggi. Teori Hirarki Kebutuhan manusia ini dibagi menjadi 5 kebutuhan yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis yang berupa minuman, makanan, pakaian, rumah dan yang lainnya agar bertahan hidup, kebutuhan seperti ini ialah kebutuhan mendasar.
2. Kebutuhan Keamanan, suatu keperluan keamanan akan kekerasan fisik dan psikis. Ialah lingkungan yang aman.
3. Kebutuhan Sosial, karena manusia adalah makhluk social maka dalam hal ini suatu kebutuhan sosial adalah dicintai dan mencintai.
4. Kebutuhan Penghargaan, dalam kehidupan seseorang pastinya ingin dihargai oaring lain, biasanya kebutuhan ini setelah kebutuhan fisiologis, sosial dan kemanan sudah terpenuhi.
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri, kebutuhan ini memenuhi ambisi pribadi.

Dapat dikatakan motivasi ialah suatu dorongan energi yang sangat berpengaruh terhadap pegawai/bawahan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah sitentukan oleh kantor atau organisasi.

4. Produktivitas Kerja

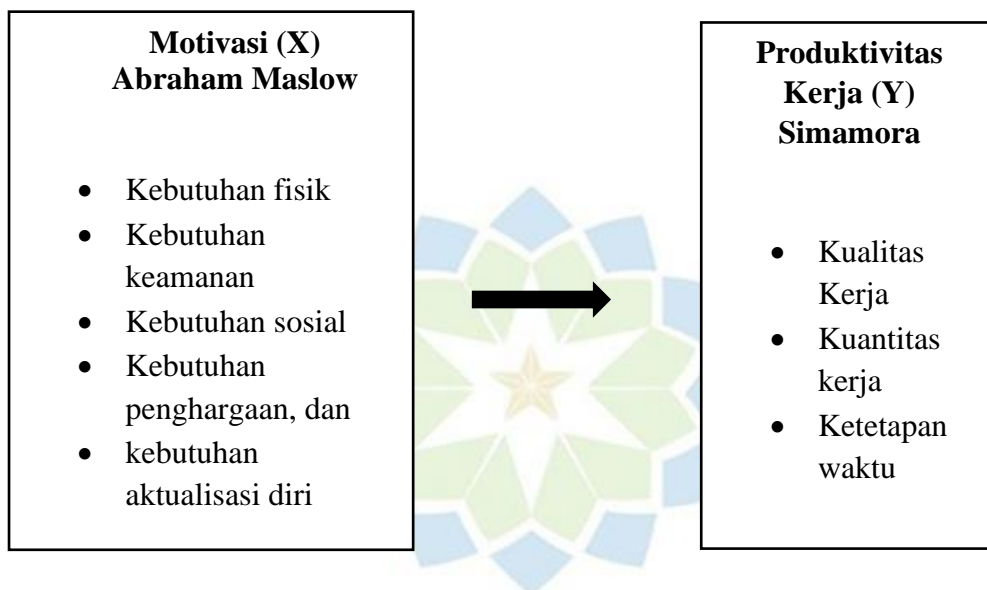
Menurut Sedarmayanti (2017), produktivitas umumnya tergolong memperbandingkan upaya hasil yang diperoleh dengan entitas yang digunakan. Produktivitas adalah parameter antara hasil yang digapai dan keterlibatan karyawan per satuan waktu, maupun jumlah pencapaian yang bisa digapai sekelompok orang menurut periode waktu tertentu.

Menurut Simamora dalam Sugiarto & Ramadhan, (2021) faktor-faktor yang dipertimbangkan untuk menghitung produktivitas kerja adalah:

1. Ketetapan Waktu
2. Kualitas Kerja
3. Kuantitas Kerja

Dalam studinya, penulis tentu saja harus mengandalkan penjelasan konseptual sebagai dasar penelitian. Penjelasan konseptual dapat memudahkan pembaca untuk memahami dan meningkatkan penelitiannya. Landasan teoritis penelitian

ini dimulai dari landasan teori umum (Grand Theory) yaitu Administrasi Publik dimana berkenaan atas teori level menengah (Middle Theory) yaitu Administrasi kepegawaian yang tergolong induk atas keilmuan dari teori aplikasi (Applied Theory) dimana dipergunakan dalam penelitian ini, ialah Motivasi Terhadap Produktivitas Pegawai. Dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2: Diagram Kerangka Pemikiran

Gambar itu memaparkan bahwasannya motivasi akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Adapun tolak ukur motivasi disini ialah lewat hadirnya partisipasi, perhatian dari atasan, dan ditemuinya komunikasi yang baik. Melalui besarnya tingkatan motivasi kerja pegawai, menyebabkan produktivitas kerja pegawai berhasil mendorong pegawai untuk bekerja dengan kualitas kerja, kuantitas kerja, sampai ketetapan waktu untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan dalam organisasi.

1.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:72) Hipotesis ialah tanggapan awal berkenaan rumusan masalah penelitian, ketika rumusan masalah penelitian dinyatakan berbentuk proposisi. Mereka mengatakan sementara sebab jawaban baru dilandskan dari teori. Hipotesis dirumuskan dari pada landasan kerangka berpikir, yang termasuk jawaban awal dari masalah yang sudah dirumus.

Berlandaskan rumusan masalah yang sudah peneliti paparkan sekaligus diperkuat daripada penghitungan teoritis serta penelitian sebelum ini sebabnya mampu terumuskan hipotesis seperti berikut:

HA: Diduga motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas

kerja pegawai pada kantor Kecamatan Tambelang Kabupaten Bekasi.

HO: Diduga motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas

