

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Pasal 15 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang tahapan, tata cara penyusunan, pengendalian dan evaluasi rencana pembangunan daerah, dinyatakan bahwa peraturan daerah tentang RPJMD ditetapkan paling lama 6 (enam) bulan setelah kepala daerah dilantik.

Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 13 Tahun 2007 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Dinas Daerah Kota Bandung dan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007, maka Dinas Perhubungan Kota Bandung mempunyai tugas pokok membantu kepala daerah dalam melaksanakan sebagian kewenangan daerah di bidang Perhubungan. Selanjutnya dalam melaksanakan tugas pokok Dinas Perhubungan Kota Bandung mempunyai fungsi antara lain adalah merumuskan kebijakan teknis di bidang perhubungan, melaksanakan tugas teknis operasional bidang perhubungan yang meliputi teknis lalu lintas dan parkir, teknis angkutan dan terminal, teknis sarana dan teknis operasional berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan dan optimal, apabila didukung oleh aparatur pemerintahan yang memiliki

kompetensi tinggi, professional, jujur, adil, transparansi dan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Instansi pemerintahan perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan pegawai sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan yang ada dan menguatkan kelebihan, dalam meningkatkan kinerja pegawai. Upaya yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan pemberian motivasi kepada pegawai.

Motivasi kerja tidak akan terbentuk dengan sendirinya tanpa disertai upaya yang dilakukan oleh organisasi atau pemimpin. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan menetapkan peraturan kerja yang jelas dan tegas, melakukan pengawasan yang cukup dan menjalin hubungan harmonis. Pegawai membutuhkan dorongan atau motivasi agar dapat bekerja sesuai dengan harapan yang diinginkan organisasi, agar dapat memotivasi pegawai. Pemimpin harus memahami motif dan motivasi yang menggerakkan pegawai, sehingga dengan sendirinya pegawai mau bekerja secara ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi. Motivasi orang tergantung pada kekuatan motif, motif kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan atau implus-impuls yang muncul dalam diri seorang individu. Motif diarahkan pada tujuan yang muncul dalam kondisi sadar atau kondisi dibawah sadar. Kepala Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung kurang memberikan motivasi untuk bekerja sesuai tujuan organisasi kepada Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung.

Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab, tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan keberhasilan yang sudah ditetapkan sebagai hasilnya akan diketahui bahwa seorang pegawai masuk dalam tingkatan kinerja tertentu. Kinerja merupakan kombinasi antara kemampuan dan usaha untuk menghasilkan apa yang dikerjakan supaya menghasilkan kinerja yang baik seseorang harus memiliki kemampuan di bidangnya supaya setiap kegiatan yang dilaksanakan tidak mengalami hambatan yang berat. Beberapa Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung tidak bekerja pada saat jam kerja tanpa adanya keterangan.

Tinggi rendahnya kinerja pegawai berkaitan erat dengan sistem pemberian penghargaan yang diterapkan oleh lembaga/organisasi tempat mereka bekerja. Pemberian penghargaan yang tidak tepat dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja seseorang. Tercapainya tujuan instansi atau organisasi tidak hanya tergantung peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karena itu pegawai yang berkualitas, pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai kinerja tinggi yang dibutuhkan oleh instansi atau organisasi untuk mencapai tujuan. Pada dasarnya pegawai yang memiliki kemampuan dalam bekerja disuatu bidang tertentu dapat dijadikan tombak untuk

memudahkan dalam pencapaian tujuan organisasi. Jika tujuan organisasi tercapai karena adanya kemampuan pegawai tersebut, maka dia merupakan pegawai yang berprestasi.

Pegawai terdorong (motivasi) untuk bekerja maka mereka akan berusaha dengan segala daya dan upaya, tetapi kemungkinan tingkat upaya yang tinggi ini tidak serta merta menghantarkan ke hasil kinerja yang menguntungkan jika tidak diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi, serta kekurangannya kemampuan diantara masing-masing pegawai dengan demikian, kinerja pegawai dapat di tingkatkan melalui motivasi, karena kinerja menyangkut tentang kualitas, kuantitas dan efektivitas pekerjaan.

Motivasi itu sendiri sangatlah penting untuk menjaga kinerja seorang pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Tanpa adanya motivasi untuk bekerja, maka hasil kerja tidak akan efektif. Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung pun membutuhkan motivasi pada saat bekerja agar pegawai mempunyai kinerja yang efektif maka harus memiliki motivasi yang tinggi. Diperlukan upaya-upaya dalam rangka meningkatkan motivasi, sehingga pegawai mampu bekerja dan diarahkan ke arah yang sesuai dengan yang dikehendaki organisasi. Termasuk dalam hal upaya meningkatkan kinerja pegawai sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif.

Upaya meningkatkan kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung motivasi yang diberikan berupa dorongan baik

internal maupun eksternal. Dorongan internal merupakan dorongan dari dirinya sendiri, melalui jaminan pengembangan karir seperti DIKLAT. Sedangkan dorongan eksternal dipengaruhi oleh pemberian penghargaan material untuk pegawai fungsional dan imaterial untuk pegawai yang bukan fungsional. Pemberian motivasi tersebut merupakan dorongan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas kerja yang diembannya.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, peneliti menemukan permasalahan yaitu rendahnya kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung, hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Akuntabilitas kewenangan yang digunakan yang menekan pada formalisasi dan legalisasi berkaitan dengan masalah prosedur yang digunakan, hal ini terlihat dari Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung kurang disiplin dalam bekerja. Contohnya, masih ada beberapa Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung yang tidak bekerja tanpa adanya surat keterangan.
2. Responsibilitas konsep yang berkenaan dengan standar dan kompetensi teknis yang dimiliki Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung untuk menjalankan tugasnya belum efektif. Contohnya, Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung membutuhkan waktu yang lama dalam pembuatan

surat masuk, surat keluar, serta dalam kenaikan pangkat pegawai karena tempat kerja yang berbeda.

Masalah tersebut, peneliti menduga disebabkan oleh kurangnya motivasi Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung. Hal ini terlihat dari:

1. Prinsip memberikan perhatian, pemimpin kurang memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, memotivasi pegawai bekerja sesuai apa yang diharapkan oleh pemimpin terhadap Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung dalam mencapai tujuan organisasi. Contohnya, sejauhmana Kepala Bidang Kepegawaian memotivasi seorang Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung untuk disiplin bekerja sesuai tujuan organisasi.
2. Prinsip komunikasi, Pemimpin kurang mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas kepada Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung agar meningkatkan koordinasi yang lebih intensif antar pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Contohnya, sejauhmana Kepala Bidang Kepegawaian memberikan arahan kepada Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung untuk memotivasi pegawainya agar

bekerja efektif dalam pembuatan surat masuk, surat keluar, serta dalam urusan kenaikan pangkat pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut dalam memahami pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung, dalam rangka usulan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat motivasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung?
3. Usaha-usaha apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan motivasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung?

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini adalah :

## **1. Tujuan Penelitian**

- a) Mengumpulkan data dan informasi tentang sejauhmana pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung.
- b) Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung dalam upaya memperbaiki kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung.
- c) Menerapkan usaha-usaha yang dapat dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan pelaksanaan kerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung.

## **2. Kegunaan Penelitian**

- a) Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama perkuliahan di Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.
- b) Kegunaan praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran agar menjadi bahan masukan dan koreksi terhadap permasalahan pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung.

- c) Kegunaan bagi peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman keilmuan khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung.
- d) Kegunaan bagi pihak umum, hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak umum yang menaruh perhatian dan minat untuk mengkaji lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung.

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

Berkaitan dengan penelitian ini yang mempunyai judul pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung dalam mempermudah pemecahan masalah dalam suatu penelitian ini diperlukan dasar pemikiran, tolok ukur atau landasan dari penelitian yang disintesis dari fakta-fakta, observasi ataupun telaah kepustakaan. Peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauhmana pedoman ini sesuai dengan kenyataan dilapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti akan menyebutkan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan

ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti akan menyebutkan pengertian.

Motivasi menurut **Barelson dan Stainer** yang dikutip oleh **Sinambela (2012:123)** menyebutkan, bahwa:

**“Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”.**

Prinsip-prinsip motivasi menurut **Mangkunegara (2001:100)** 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.

Pengertian kinerja menurut **Sinambela (2012:05)**, menyebutkan, bahwa: **“Kinerja adalah kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”**.

Menurut **Rivai dan Basri** dikutip oleh **Sinambela (2012:06)**, menyebutkan, bahwa:

**“Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”**.

Pengertian diatas menjelaskan bahwa faktor kinerja sangat dominan dalam menentukan baik tidaknya suatu pekerjaan. Aspek-aspek yang meliputi kinerja yang dapat dijadikan ukuran kinerja seseorang menurut **Sinambela (2012:196)**, menyebutkan ada 4 parameter untuk mengukur kinerja:

- 1. Produktivitas**, hubungan antara input dan output yang mendorong pegawai untuk mampu berbuat banyak dengan sumber-sumber yang terbatas bagi instansi publik.
- 2. Responsivitas**, kesediaan untuk membantu rekanan atas dasar asumsi dan kepercayaan untuk mencapai kinerja organisasi yang lebih tinggi.
- 3. Responsibilitas**, konsep yang berkenaan dengan standar dan kompetensi teknis yang dimiliki pegawai untuk menjalankan tugasnya.
- 4. Akuntabilitas**, kewenangan yang digunakan yang menekan pada formalisasi dan legalisasi berkaitan dengan masalah prosedur yang digunakan.

Motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai pada suatu organisasi. Motivasi pegawai terhadap pekerjaan atau aktivitas akan berpengaruh terhadap hasil kerja yang dicapai. Tanpa adanya motivasi dalam

bekerja maka pegawai akan kurang gairah kerjanya dan kurang bersemangat yang pada akhirnya menyebabkan tugas-tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai tidak terealisasi secara efektif.

#### E. Hipotesis

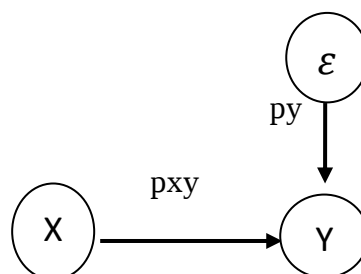
Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Ada Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung”**.

##### - Hipotesis Statistik

- a.  $H_0 : \rho_s = 0$  Pengaruh motivasi: Kinerja pegawai = 0, pengaruh motivasi (X) Kinerja pegawai (Y) artinya ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung.
- b.  $H_1 : \rho_s \neq 0$  Pengaruh motivasi : Kinerja pegawai  $\neq 0$ , pengaruh motivasi (X) Kinerja pegawai (Y) artinya tidak ada pengaruh motivasi terhadap Kinerja pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung.
- c. Paradigma Penelitian

**Gambar 1.1.**

##### **Paradigma Penelitian**



Keterangan Gambar :

X : Variabel motivasi

Y : Variabel Kinerja pegawai

$\epsilon$  : Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

$py_x$  : Besarnya pengaruh dari variabel motivasi

$py$  : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka untuk mempermudah dalam pengajuan hipotesis, peneliti mengajukan definisi operasional sebagai berikut:

1. Motivasi (X) merupakan suatu yang menimbulkan proses pemberian dorongan kerja dari Kepala Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung kepada para pegawai berupa pujian, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan Tugas Pokok dan Fungsi Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung dalam hal disiplin kerja. Prinsip-prinsip motivasi yang menjadi alat ukur motivasi: a. Prinsip partisipasi, b. Prinsip komunikasi, c. Prinsip mengakui andil bawahan, d. Prinsip pendelegasian wewenang, e. Prinsip memberikan perhatian.
2. Kinerja pegawai (Y) merupakan hasil kerja Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung dalam suatu aktivitas pembuatan surat masuk, surat keluar serta pengurusan dokumen

kenaikan pangkat pegawai berdasarkan Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai Bidang Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Bandung. Aspek-aspek kinerja yang menjadi alat ukur kinerja pegawai: a. Produktivitas, b. Responsivitas, c. Responsibilitas, d. Akuntabilitas.

3. Pengaruh yang signifikan menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung.

## **F. Lokasi dan Lamanya Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Dinas Perhubungan Kota Bandung yang beralamat Jl. Soekarno Hatta No.205 Bojongloa Kidul, Kota Bandung, Jawa Barat. **Telepon:** (022) 5220768.

### **2. Lamanya Penelitian**

Lamanya penelitian yaitu pelaksanaan penelitian dari bulan Desember 2015 sampai dengan bulan April 2016. Jadwal kegiatan penelitian pada Gambar 1.2.