**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang di miliki.

Melakukan perubahan terhadap organisasi dan sumber daya manusia merupakan salah satu strategi untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan agar organisasi tetap dapat bertahan dan *sustainable*. Perubahan terhadap organisasi sekaligus merupakan refleksi bahwa organisasi itu bagaikan organisme yang harus merespons rangsangan atau stimulus dari lingkungan eksternal. Perubahan itu dapat berupa revitalisasi strategi organisasi, re-desain struktur organisasi, maupun penciptaan perilaku ataupun kompetensi sumber daya manusia.

Proses kerangka revitalisasi strategi organisasi, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Dibandingkan dengan faktor lain, sumber daya manusia merupakan aset yang paling berharga. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Suatu organisasi yang tidak memiliki sumber daya manusia berkualitas atau tidak kompeten akan menuai kegagalan dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Kendatipun telah memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi tanpa pengelolaan secara optimal tentu kontribusi terhadap organisasi akan jauh dari harapan. Penyelenggaraan pemerintahan daerah sesuai dengan Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung, bahwa penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan untuk melindungi, melayani, memberdayakan, dan mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

Saat ini tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi telah menuntut banyak perubahan, perbaikan serta peningkatan diberbagai bidang. Jika dihubungkan dengan sumber daya manusia perlu ada peningkatan mutu dan kemampuan tenaga kerja agar mampu mandiri dan bersaing. Diantara salah satu aspek yang berkenaan dengan sumber daya manusia yang harus diperhatikan oleh organisasi adalah motivasi kerja yaitu kesediaan pegawai untuk mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk Organisasi. Tinggi rendahnya motivasi kerja pegawai akan menentukan tinggi rendahnya tingkat Profesionalisme dalam memeberikan pelayanan kepada masyarakat. Motivasi kerja pegawai ini perlu ditingkatkan karena akan mempengaruhi kepuasan kerja. Ketika Pegawai merasa puas dengan pekerjaanya maka diharapkan kinerja akan meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terarah kepada tujuan yang sebelumnya telah ditetapkan. Pimpinan dalam memotivasi pegawai harus menyadari bahwa manusia memiliki kemauan untuk bekerja keras dengan harapan ia akan dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan-keinginan dari hasil pekerjaannya. Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai tidak melaksanankan semua pekerjaannya sendiri, melainkan terkadang dibutuhkan kerjasama yang baik antara sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam hal ini, pimpinan harus mampu mendorong dan membangkitkan daya gerak (kemauan kerja) pegawainya untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang menjadi kewajibannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin dan dapat meningkatkan kinerja kerja mereka.

Kinerja pegawai menunjukan hasil kerja dari para pegawai baik secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya yang disesuaikan dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut, hal ini berarti kinerja pegawai akan lebih meningkat serta tujuan organisasi dapat tercapai. Sehubungan dengan itu kinerja pegawai mempunyai arti yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan dan pencapaian tujuan. Alasan peneliti memilih Dinas Tenaga Kerja sebagai objek penelitian dikarenakan adanya masalah di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan hasil pengamatan yang peneliti lakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung, peneliti menemukan permasalahan belum optimalnya kinerja pegawai. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari indikasi sebagai berikut:

1. Kualitas kerja rendah. Contohnya: pada bagian Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang seharusnya mengatahui penataan kearsipan Dinas dan mengolahnya, tetapi ketika peneliti datang kesana dan meminta berkas – berkas yang dibutuhkan seperti data pegawai menurut Bidang, data pegawai menurut pendidikan, data pegawai menurut masa kerja yang seharusnya bisa langsung diterima oleh peneliti tetapi peneliti harus menunggu hingga 2 jam dan harus datang meminta data tersebut sebanyak 3 waktu pada hari yang berbeda.
2. Ketepatan waktu kurang. Contohnya: pada bagian Sub Bagian Umum dan Kepegawaian. dalam melaksanakan pekerjaannya masih kurang disiplin, hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya para pegawai yang terlambat datang setelah jam istirahat usai, seharusnya jam masuk pegawai setelah istirahat pukul 13.00 wib tetapi ruangan masih terlihat sepi pada jam tersebut, hal ini mengakibatkan penyelesaian pekerjaan memerlukan waktu yang cukup lama.

Permasalahan tersebut terjadi diduga disebabkan oleh kurangnya Motivasi dari Kepala Dinas Tenaga Kerja, antara lain:

1. Prinsip Partisipasi, mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka yang mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat. Contohnya; Pimpinan kurang memberikan kesempatan kepada keseluruhan bawahannya untuk ikut serta dalam kegiatan rapat, Dilihat dari pernyataan salah seorang pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian yang menunjukkan bahwa kegiatan rapat tidak harus selalu diikuti oleh seluruh pegawai melainkan hanya pegawai atau pimpinan unit tertentu yang terkait di dalam pembahasan dalam rapat tersebut. Sehingga ketika ditanya data- data pegawai yang hendak peneliti minta harus menghadap Kepala Bidang untuk menemukan data tersebut.
2. Prinsip Komunikasi, Dilihat dari Pemimpin atau Kepala Bidang tanpa komunikasi membangun membiarkan para pegawai datang terlambat melebihi waktu istirahat yang telah ditetapkan yang mengakibatkan penyelesaian pekerjaan memerlukan waktu yang cukup lama.

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas dan fakta-fakta yang peneliti temukan di lapangan, maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti lebih jauh mengenai motivasi dengan kinerja pegawai yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul: “**Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung”**.

1. **Perumusan Masalah**

Untuk dapat memudahkan dalam penelitian ini dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas dalam menginterpretasikan fakta dan data ke dalam penulisan skripsi maka saya merumuskan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Adakah Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
2. Adakah Pengaruh Motivasi diukur melalui Prinsip Partisipasi, Prinsip Komunikasi, Prinsip mengakui andil bawahan, Prinsip pendelegasian wewenang, Prinsip memberikan perhatian terhadap Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
3. Adakah pengaruh prinsip partisipasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
4. Adakah pengaruh prinsip komunikasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
5. Adakah pengaruh prinsip mengakui andil bawahan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
6. Adakah pengaruh prinsip pendelegasian wewenang terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
7. Adakah pengaruh prinsip memberikan perhatian terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
8. Apa saja faktor- faktor penghambat Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung?
9. Apa Usaha- usaha yang dilakukan untuk mengatasi hambatan- hambatan pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
10. **Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengatahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Motivasi diukur melalui Prinsip Partisipasi, Prinsip Komunikasi, Prinsip mengakui andil bawahan, Prinsip pendelegasian wewenang, Prinsip memberikan perhatian terhadap Kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung
3. Mengembangkan faktor- faktor yang menjadi hambatan pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
4. Menerapkan tentang usaha- usaha apa saja yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan- hambatan pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.

1.4 **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan Penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan sumbangan kontekstual dan konseptual serta kegunaan praktis untuk perbaikan lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, yaitu untuk menambah pengetahuan, pengalaman dan wawasan mengenai teori-teori Motivasi dan kinerja pegawai, serta pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Kegunaan praktis, yakni penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat dan sumbang saran bagi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. mengenai pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai, dan juga bagaimana memberdayakan pegawai agar kinerjanya baik.
3. **Kerangka Pemikiran**

Peneliti memerlukan suatu kerangka pemikiran sebagi landasan teori dalam menyusun usulan penelitian, yaitu berupa pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya, sebagai pemikiran yang menjadi titik tolak langkah-langkah dalam memecahkan masalah penelitian tentang motivasi dan kinerja.

Menurut Stanford yang dikutip oleh Mangkunegara (2001:10) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukakan bahwa: “Motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu”.

Menurut Mangkunegara (2001:100) dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, mengemukan Prinsip- Prinsip dalam Memotivasi Kerja Pegawai adalah sebagai berikut :

#### Prinsip partisipasi

* + 1. Prinsip komunikasi
    2. Prinsip mengakui andil bawahan
    3. Prinsip pendelegasian wewenang
    4. Prinsip memberikan perhatian

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Selanjutnya peneliti akan kemukakan pengertian kinerja menurut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, menjelaskan bahwa :

##### Performance = ability x motivation. Maksudnya untuk mendapatkan gambaran tentang kinerja seseorang, maka diperlukan pengkajian khusus tentang kemampuan dan motivasi.

Memudahkan pengkajian kinerja pegawai, lebih lanjut Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

#### Kualitas Kerja (Quality of work)

#### Ketetapan Waktu (Pomptnees)

#### Inisiatif (Initiative)

#### Kemampuan (Capability)

#### Komunikasi (Communication)

1. **Hipotesis**

Bertitik tolak dari kerangka pemikiran tersebut diatas, maka peneliti menetapkan hipotesis utama sebagai berikut:

“Adanya pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.”

Hipotesis diatas adalah hipotesis yang sifatnya verbal dan subtantif, artinya belum dapat di uji. Oleh karena itu harus diterjemahkan ke hipotesis statistik sebagai berikut:

1. Ho:ρ*s=*0, artinya Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) tidak ada perbedaan pengaruh.
2. Ho:ρ*s≠*0, artinya terdapat perbedaan pengaruh antara Motivasi (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
3. Paradigma Penelitian

Pyε

Pyx

**Gambar 1**

**Diagram Jalur Pengaruh Simultan Variabel X terhadap Variabel Y**

**Keterangan:**

X = Variabel Motivasi

Y = Variabel Kinerja Pegawai

ԑ = Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

Pyx = Pengaruh X terhadap Y

Pyԑ = Koefisien Jalur reside ke Y

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

1. Motivasi (X) adalah adanya suatu dorongan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja berdasarkan prinsip-prinsip motivasi sebagai berikut : Prinsip Partisipasi, Prinsip Komunikasi, Prinsip Mengakui Adil Bawahan, Prinsip pendelegasian wewenang, dan Prinsip Memberikan Perhatian terhadap pegawai dalam melakukan tugas untuk mencapai tujuan atau penyelesaian tugas yang telah direncanakan.
2. Kinerja (Y) adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai di lingkungan kerjanya sesaui dengan wewenang dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal tidak melanggar aturan hokum dan sesuai dengan moral maupun etika pada Badan Kepagawaian Daerah Kota Bandung untuk mencapai hasil yang maksimal dengan indikator sebagai berikut: Kualitas Kerja, Ketepatan Waktu, Inisiatif, Kemampuan, dan Komunikasi.

Berdasarkan hipotesis utama diatas, maka terdapat sub hipotesis sebagai berikut :

1. Ho : ρx1y = 0, tidak ada pengaruh antara Prinsip Partisipasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hi : ρx1y *≠* 0, terdapat ada pengaruh antara Prinsip Partisipasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)

1. Ho : ρx2y = 0, tidak ada pengaruh antara Prinsip Komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hi : ρx2y *≠* 0, terdapat ada pengaruh antara Prinsip Komunikasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)

1. Ho : ρx3y = 0, tidak ada pengaruh antara Prinsip mengakui andil bawahan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

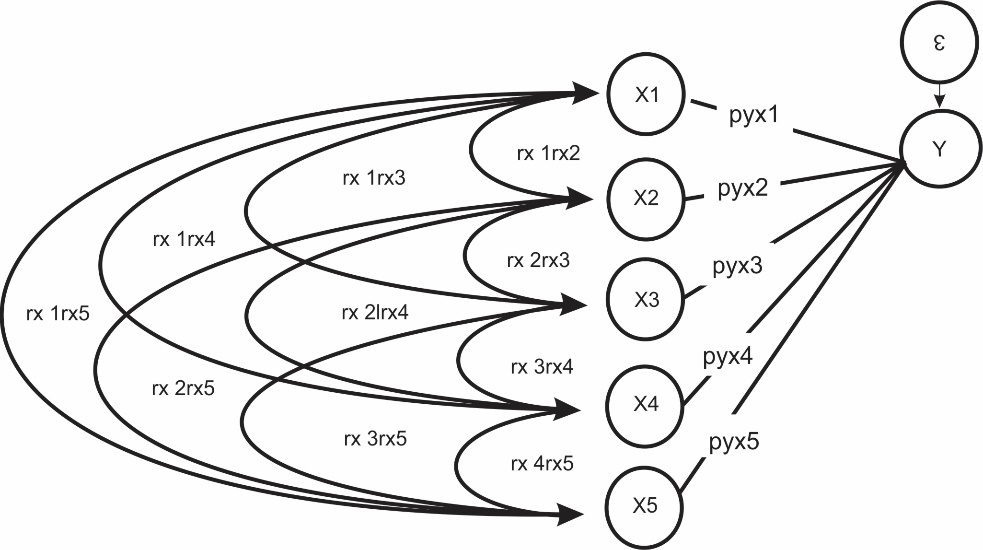
Hi : ρx3y *≠* 0, terdapat ada pengaruh antara Prinsip mengakui andil bawahan (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)

1. Ho : ρx4y = 0, tidak ada pengaruh antara Prinsip Pendelegasian Wewenang (X4) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hi : ρx4y *≠* 0, terdapat ada pengaruh antara Prinsip Pendelegasian Wewenang (X4) terhadap kinerja pegawai (Y)

1. Ho : ρx5y = 0, tidak ada pengaruh antara Prinsip Memberikan Perhatian (X5) terhadap kinerja pegawai (Y)

Hi : ρx5y *≠* 0, terdapat ada pengaruh antara Prinsip Memberikan Perhatian (X5) terhadap kinerja pegawai (Y)



**Gambar 2**

**Diagram Jalur Pengaruh X1X2X3X4X5 terhadap Y**

**Keterangan:**

X1 = Prinsip Partisipasi

X2 = Prinsip Komunikasi

X3  = Prinsip Mengakui Adil Bawahan

X4 = Prinsip Pendelegasin Wewenang

X5 = Prinsip Memberikan Perhatian

Y = Aspek Kinerja Pegawai

Pyx = Pengaruh Variabel Motivasi terhadap Variabel Kinerja Pegawai

ε = Epsilon

Berdasarkan sub hipotesis diatas maka peneliti peneliti mengemukakan definisi operasional adalah sebagai berikut:

1. **Prinsip partisipasi,** dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. **Prinsip komunikasi***,* Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
3. **Prinsip mengakui andil bawahan,** mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
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 pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
5. **Prinsip memberikan perhatian**, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin pada Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.