

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup dan matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia.

Sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Hal ini dilakukan untuk menjawab tantangan zaman yang selalu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Kebutuhan akan sumber daya manusia berkualitas yang tinggi dapat memenuhi kebutuhan pekerjaan semakin meningkat.

Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah diterapkannya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai.

Tanpa adanya faktor tersebut, maka pencapaian tujuan organisasi akan terhambat. Sumber daya manusia mengacu pada pegawai yang siap dan siaga untuk mencapai tujuan organisasi. Tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dapat dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya.

Kepemimpinan sebagai faktor penting dalam organisasi diharapkan dapat menumbuhkan motivasi kerja pegawainya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri pada pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Anoraga (2003) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain.

Kepemimpinan yang bisa menimbulkan motivasi kerja pegawai adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Keberhasilan seorang pemimpin tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi itu. Dengan kata lain kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pemimpin.

Faktor motivasi pun juga mempengaruhi kinerja pegawai, dimana faktor motivasi merupakan pandangan atau teori tentang motif yang didorong karena

kebutuhan-kebutuhan berprestasi. Motivasi kerja terbentuk dari sikap individu dalam menghadapi situasi kerja dalam instansi. Motivasi kerja merupakan kondisi yang menggerakkan diri individu yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi, sikap mental individu yang setuju dan positif terhadap situasi kerja yang memperkuat untuk mencapai kinerja dengan hasil yang maksimal.

Kinerja sebagaimana didefinisikan oleh Rivai dan Basri dalam Buku Kaswan (2017:187), bahwa hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan secara 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. Sedangkan menurut Prawawirosentono dalam Buku Lijan Poltak Sinambela (2017:5) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika. Maka dapat dikatakan kinerja pegawai sebagai hasil suatu fungsi pekerjaan selama kurun waktu tertentu.

Kinerja dinyatakan sebagai suatu kondisi yang diperoleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu sehubungan dengan unsur-unsur pekerjaan (kualitas dan kualitas hasil kerja) dan unsur-unsur lainnya (disiplin, loyalitas, kerja sama dan lain-lain) yang digunakan sebagai kriteria dalam kinerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi cenderung akan memperoleh kesempatan yang lebih besae untuk memperoleh berbagai penghargaan dan jenjang karir untuk menambah pengalaman kerja yang baik. Kinerja pegawai yang baik adalah salah satu faktor

yang sangat penting dalam upaya organisasi meningkatkan kinerjanya. Penilaian kinerja merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung ini sendiri merupakan salah satu dari lima instansi pengawasan ketenagakerjaan di bawah Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat dinaungi Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. Pelayanan yang dilakukan oleh UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan yang terjadi. Oleh karena itu penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan pada Pasal 3 yang berisi sebagai berikut :

- 1) Pengawasan Ketenagakerjaan bertujuan untuk memastikan dilaksanakannya Norma Ketenagakerjaan di Perusahaan atau Tempat kerja
- 2) Pengawasan Ketenagakerjaan berfungsi :
 - a) Menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan
 - b) Memberikan penerangan dan penasihatn teknis kepada Pengusaha dan Pekerja/Buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan
 - c) Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan

Adapun tugas pokok UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung yang telah ditetapkan oleh Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 78 Tahun 2017 menjelaskan bahwa instansi tersebut menyelenggarakan kegiatan teknis operasional dan/atau kegiatan teknis penunjang tertentu di bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung meliputi pengawasan norma kerja, pengawasan keselamatan dan Kesehatan kerja (K3). Dijelaskan juga bahwa fungsi dari tugas pokok Peraturan Gubernur diatas sebagai berikut :

- 1) Penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan teknis Pengelolaan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung
- 2) Penyelenggaraan Pengelolaan Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung meliputi pengawasan norma kerja, pengawasan keselamatan dan keselamatan kerja

3) Penyelenggaraan evaluasi dan pelaporan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung

4) Penyelenggaraan fungsi lain sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya

Dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem mengemban misi dan fungsi agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakan. Penerapan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja atau buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerja dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja atau buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif bagi pembangunan dunia usaha.

Pada penelitian ini penulis memilih UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung sebagai obyek penelitian. Alasannya karena penulis sudah mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung. Permasalahan tersebut diketahui oleh penulis ketika penulis sedang melakukan Kuliah Praktek Kerja (KPK) di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung dimana penulis tidak hanya melakukan Kuliah Praktek Kerja (KPK) disana tetapi juga sekaligus melakukan observasi disana.

1. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor

penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kinerja berkaitan dengan tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas Kinerja Pegawai

- a. Ketelitian pegawai masih rendah
 - b. Ketelitian dan kerjasama masih rendah
2. Kepemimpinan
- a. Kesiapan untuk menerima saran masih rendah
 - b. Upaya mempertahankan standar kinerja masih rendah
3. Motivasi Kerja
- a. Pemenuhan kebutuhan dasar rendah
 - b. Pengakuan yang objektif bagi pegawai yang memiliki prestasi sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi.

Untuk meningkatkan kinerja yang efektif, maka instansi dapat memperhatikan hal yang paling utama yaitu pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya imbalan sebagai bentuk motivasi yang diberikan kepada pegawai. Prinsip penting dalam motivasi adalah prinsip memberi perhatian seperti pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai maka pegawai akan termotivasi berkerja sesuai dengan harapan pemimpin. Berikut ini kondisi kinerja pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2019, 2018 dan 2020 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1.1
Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Pegawai**

No.	Unsur-Unsur	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan	Persentase	Keterangan
1	Kesetiaan	87	Baik	83	Baik	80	Baik
2	Prestasi Kerja	77	Cukup	75	Cukup	73	Cukup
3	Tanggung Jawab	77	Cukup	75	Cukup	73	Cukup
4	Ketaatan	72	Cukup	70	Cukup	70	Cukup
5	Kejujuran	77	Cukup	75	Cukup	70	Cukup
6	Kerjasama	70	Cukup	80	Baik	83	Baik
7	Prakarsa	80	Baik	75	Cukup	75	Cukup
8	Kepemimpinan	75	Cukup	70	Cukup	68	Kurang
Jumlah		615		603		592	
Rata-Rata		76,87%	Cukup	75,37%	Cukup	74%	Cukup

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penilaian Kinerja pada Instansi

Dari tabel 1.1 dapat dilihat kondisi kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun 2018, 2019 dan 2020 disemua aspek dari 76% menurun ke 75% dan menurun kembali ke 74%.

**Tabel 1.2
Standar Nilai Kinerja Pegawai**

No.	Nilai (%)	Kategori
1.	91 – ke atas	Sangat Baik
2.	80 – 90	Baik
3.	70 – 79	Cukup
4.	61 – 69	Kurang
5.	60 ke bawah	Buruk

Sumber : Peraturan Instansi

Instansi dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja pegawai agar instansi dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja pegawai dalam diri setiap pegawai, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kompetensi, Kompetensi dan Disiplin Kerja.

Kinerja pegawai sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja seorang pegawai bersifat individual karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya, kinerja pegawai akan lancar apabila didukung oleh faktor-faktor yang baik, serta kinerja seseorang bergantung pada kombinasi dari kemauan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Suatu kinerja dapat menjadi tolak ukur untuk melakukan pengambilan keputusan yang efektif dan efisien bagi instansi, namun tidak semua pegawai memiliki kinerja yang berkualitas.

Untuk mencapai tujuan perusahaan tentunya kinerja para pegawai harus mempunyai kinerja yang baik secara bekerja secara efektif dan efisien. Kinerja

pegawai yang baik merupakan hal yang merupakan hal yang didambakan seluruh instansi. Karena semakin banyak pegawai yang disiplin di dalam instansi tersebut maka kinerja atau produktivitas instansi tersebut secara keseluruhan akan semakin meningkat. Kinerja pegawai dapat dilihat dari seberapa banyak pegawai yang memberikan tenaga, pikiran atau memberikan kontribusi kepada instansinya itu sendiri. Berikut adalah hasil kuesioner pra survey Kinerja Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung kepada 50 responden.

Tabel 1.3
Kinerja Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Rata-rata
		ST (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Kualitas	7	8	9	12	17	50	135	2,7
2.	Inisiatif	9	9	8	10	12	50	137	2,75
3.	Kerjasama	8	10	8	11	7	50	133	2,66
4.	Kuantitas	7	12	8	10	7	50	134	2,68
5.	Tanggung Jawab	9	11	8	7	6	50	133	2,66
Total nilai rata-rata									2,7

Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memperhatikan motivasi pegawai yang merupakan salah satu faktor

penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subyek dan obyek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi prioritas yang utama. Berikut ini hasil kuesioner mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menjadi menurun di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung dari 50 responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.4
Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Menjadi Menurun di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung

No.	Variabel	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Skor
		ST (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Kepemimpinan	8	6	10	8	10	50	120	2,4
2.	Motivasi kerja	9	7	10	12	9	50	136	2,7
3.	Disiplin kerja	10	15	17	12	12	50	197	3,94
4.	Kompetensi	9	8	10	12	16	50	147	2,94
5.	Kompensasi	10	15	11	14	21	50	192	3,84

Sumber : Hasil pengolahan data (2022)

Dari data Tabel 1.4 menunjukkan bahwa faktor yang paling besar mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai menjadi menurun adalah variabel Kepemimpinan dengan jumlah skor 120 dari 50 responden atau 2,4 dan Motivasi

Kerja dengan jumlah skor 136 dari 50 responden atau 2,7. Maka dalam penelitian ini Kepemimpinan dan Motivasi Kerja merupakan variabel yang mempengaruhi menurunnya Kinerja Pegawai.

Kinerja pegawai dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak instansi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai dengan standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut informasi yang didapat Kepemimpinan mengalami penurunan sejak tahun 2018. Kegiatan di lapangan masih memperlihatkan adanya kesejangan komunikasi antara pemimpin dan pegawai. Kesejangan komunikasi dikarenakan pemimpin yang jarang melakukan pemantauan langsung pada kegiatan operasional, sehingga tidak dapat melakukan evaluasi kinerja pegawai secara langsung. Peran pemimpin dalam memberikan perhatian kepada pegawai menjadi kurang maksimal, selain itu pendelegasian tugas pun harus dilakukan melalui perantara, yang menyebabkan hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan pegawai berjalan tidak begitu baik.

Tabel 1.5
Kepemimpinan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV
Bandung

No.	Dimensi	Frekuensi			
-----	---------	-----------	--	--	--

		ST	S	KS	TS	STS	Jumlah	Jumlah	Rata-
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	Pegawai	Skor	Rata
1.	Visioner	4	9	7	12	17	50	118	2,36
2.	Pembimbing	7	9	7	11	11	50	125	2,5
3.	Afiliatif	8	6	11	9	5	50	120	2,4
4.	Demokratis	7	6	9	10	11	50	117	2,34
5.	Komunikatif	6	8	11	9	12	50	125	2,5
Total nilai rata-rata									2,4

Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Berdasarkan Tabel 1.5, menunjukkan bahwa hasil pra survey kepemimpinan dengan dimensi hubungan antara pemimpin dan bawahan memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 2,34 dari total nilai rata-rata 2,4. Berdasarkan penilaian tersebut dari aspek hubungan antara pemimpin dan bawahan, wewenang dan tugas dan fungsional. Oleh sebab itu kepemimpinan di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung masih belum efektif. Kepemimpinan yang efektif tentunya sangat dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai, namun perlu didukung dengan proses pemberdayaan yang baik.

Hasil dari tabel tersebut sesuai dengan apa yang peneliti dapat berdasarkan kuesioner yaitu kepemimpinan masih dibawah standar yang mengakibatkan kinerja pegawai tidak berkembang. Pernyataan ini diperkuat dengan adanya penelitian terdahulu dari Eko Yuliawan (2011) yaitu berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Kesehatan dan Keselamatan Kerja Bandung. Menghasilkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai/kinerja pegawai.

Kejadian lain yang ditemukan peneliti di lapangan adalah kurangnya motivasi pegawai untuk mencapai posisi strategis, karena dalam pelaksanaannya bahwa gaji tidak dipengaruhi oleh absensi, dan kantor pusat telah menetapkan kuota-kuota nilai terhadap penilaian kinerja pegawai pada setiap seksi. Hal tersebut pada akhirnya menyebabkan berkurangnya motivasi mereka untuk meningkatkan kinerja yang berimbas kepada tidak meningkatnya kinerja instansi secara keseluruhan. Seorang pemimpin harus dapat memahami dan menangani situasi anak buahnya dengan dapat memotivasi memotivasi atau mendorong anak buahnya untuk bekerja dengan lebih keras.

Tabel 1.6
Motivasi Kerja UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Pegawai	Jumlah Skor	Rata-Rata
		ST (5)	SS (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1.	Kebutuhan untuk berprestasi	8	9	10	12	10	50	140	2,8
2.	Kebutuhan untuk berafiliasi	8	6	11	9	5	50	120	2,4
3.	Kebutuhan untuk berkuasa	9	11	10	8	5	50	148	2,96
Total nilai rata-rata									2,7

Sumber: Hasil pengolahan data (2022)

Berdasarkan Tabel 1.6, menunjukkan bahwa hasil pra survey motivasi kerja dengan dimensi hubungan antara pemimpin dan bawahan memiliki nilai rata-rata

terendah yaitu 2,4 dari total nilai rata-rata 2,7. Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi pegawai tidak dalam kriteria ideal. Pegawai UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung tidak termotivasi untuk menunjukkan sikap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tidak antusias.

Hasil dari pra survey tersebut sesuai dengan apa yang peneliti dapat berdasarkan kuesioner yaitu motivasi yang didapat oleh pegawai masih rendah yang mengakibatkan kinerja pegawai tidak berkembang.

Berdasarkan uraian-uraian permasalahan diatas, maka peneliti semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana kepemimpinan yang dijalankan dan motivasi apa saja yang diberikan pihak instansi kepada pegawai dalam bekerja. Maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung dengan mengambil judul penelitian **“PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UPTD PENGAWASAN KETENAGAKERJAAN WILAYAH IV BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah merupakan proses pengkajian dan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian terhadap variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, adanya permasalahan di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Kurangnya koordinasi satu sama lain dalam menyelesaikan pekerjaan
2. Kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan
3. Pegawai masih belum memiliki kualitas kerja yang maksimal atau kurang inisiatif dalam menyelesaikan tugas
4. Dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas, pegawai belum bisa menyelesaikan dengan tepat waktu

1.2.2 Rumusan Masalah Penelitian

Rumusan masalah berupa pertanyaan yang digunakan untuk menjelaskan masalah yang dibahas dalam penelitian. Berdasarkan uraian diatas, peneliti dapat merumuskan masalah yang dapat dilakukan dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Bagaimana kepemimpinan pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.
2. Bagaimana motivasi kerja pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.
3. Bagaimana kinerja pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.
2. Mendeskripsikan dan menganalisis motivasi kerja pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.
3. Mendeskripsikan dan menganalisis kinerja pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.
4. Mendeskripsikan dan menganalisis kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini berkaitan dengan manfaat dari hasil penelitian, baik bagi peneliti, bagi instansi yang menjadi objek dalam penelitian, dan bagi pembaca laporan penelitian. Kegunaan penelitian ini dibagi menjadi dua, yaitu:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Adapun kegunaan penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan tentang pengetahuan pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung Provinsi Jawa Barat. Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu

perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan menjadi sumber informasi dan referensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian mengenai topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi dan pertimbangan yang berarti dalam membuat keputusan bagi pemimpin dimasa yang akan datang. Peneliti memperoleh pengalaman tentang penelitian dan pengembangan wawasan kemampuan akademik dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Dan peneliti mendapatkan pengalaman langsung dalam manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung.

1.4.3 Kegunaan Akademis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendorong pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia.
2. Bagi penelitian lebih lanjut dapat dijadikan bahan perbandingan dan masukan dalam melakukan penelitian sejenis.