

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah adalah organisasi yang terdiri dari orang-orang yang dipilih khusus untuk melaksanakan tugas negara dalam melayani masyarakat. Tujuan instansi pemerintah dapat tercapai apabila mempunyai manajemen sumber daya yang baik di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses merencanakan, mengelola mengatur individu serta kemampuan masing-masing didalamnya agar dapat mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Selain itu, sumber daya manusia dibutuhkan sebagai penggerak, pemikir dan perencana pada instansi, tanpa adanya peranan manusia, kegiatan instansi tidak akan terlaksana. Semakin baik sumber daya manusia maka semakin tinggi tingkat keberhasilan organisasi instansi.

Sumber daya manusia yang ada pada instansi pemerintah yaitu Aparatur Sipil Negara. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Karyawan Negeri Sipil (PNS) dan Karyawan Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN dan PPPK yang diangkat oleh pejabat Pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mewajibkan setiap penyelenggara pelayanan publik mematuhi standar pelayanan. Standar tersebut merupakan pedoman penyelenggaraan layanan dan juga menjadi

tolak ukur penilaian kualitas pelayanan yang diberikan. Adanya penilaian kepatuhan ini dimaksudkan untuk meningkatkan kepatuhan dalam pelayanan publik secara terus menerus dan berkesinambungan sebagai upaya mempercepat peningkatan kualitas pelayanan publik. Berikut penilaian kepatuhan penyelenggaraan pelayanan publik berdasarkan Kota di Jawa Barat:

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Kepatuhan Pelayanan Publik Berdasarkan Kota di Jawa Barat

Kota	Nilai Kepatuhan	Kategori
Kota Depok	94,74	A
Kota Bekasi	83,18	A
Kota Bogor	87,05	A
Kota Sukabumi	79,54	B
Kota Bandung	79,26	B

Sumber: Ombudsman 2022

Kota Bandung adalah Ibu Kota Provinsi Jawa Barat. Dibandingkan dengan kota lain yang ada di Jawa Barat, penilaian kepatuhan pelayanan publik pada Kota Bandung mendapatkan nilai 79,26 pelayanan perlu ditingkatkan kembali supaya meraih nilai yang lebih baik dibandingkan kota-kota di Jawa Barat. Sebagai Ibu Kota, seharusnya Kota Bandung lebih unggul dalam kepatuhan pelayanan publik serta pelayanan yang diberikan oleh karyawan harus lebih baik lagi agar pelayanan publik Kota Bandung meningkat.

Tabel 1.2
Hasil Survey Kinerja Perangkat Daerah Kota Bandung Tahun 2022

No	PD/Unit Kerja	Nilai IKM	Mutu Pelayanan
1	Sekretariat Daerah	91.302	A
2	Dinas Tenaga Kerja	88.889	A
3	Dinas Pemuda dan Olahraga	84.108	B
4	Dinas Komunikasi dan Informatika	85.528	B
5	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian	89.219	A
6	Dinas Koperasi UMKM	88.652	A

No	PD/Unit Kerja	Nilai IKM	Mutu Pelayanan
7	Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana	85.227	B
8	Dinas Pekerjaan Umum	88.652	A
9	Dinas Penataan Ruang	88.395	A
10	Dinas Kebudayaan dan pariwisata	87.963	B
11	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	91.022	A
12	Dinas Perhubungan	84.404	B
13	Dinas Sosial dan Penanggulangan Kemiskinan	87.024	B
14	Dinas Kesehatan	86.566	B
15	Dinas Pendidikan	85.254	B
16	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	90.052	A
17	Dinas Pemberdayaan dan Perlindungan Anak	88.018	B
18	Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan	85.423	B
19	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	92.130	A
20	Dinas Perdagangan dan Perindustrian	85.939	B
21	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	80,998	B
22	Dinas Pengendalian Penduduk dan KB	85.251	B

Sumber: Data Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman

Nilai indeks kepuasan masyarakat (IKM) untuk mengetahui kinerja penyelenggaraan pelayanan yang telah dilaksanakan secara periodik. Berdasarkan tabel 1.2 terlihat bahwa Dinas Perumahan dan Permukiman Kota Bandung mendapatkan akreditasi B dengan nilai indeks kepuasan Masyarakat (IKM) terendah dibandingkan dengan 21 dinas lainnya. Perolehan nilai IKM yang rendah menandakan bahwa terjadinya penurunan kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung yang berdampak pada tingkat kinerja karyawan terhadap pelayanan masyarakat. Untuk itu, diperlukan adanya penelitian ini agar dapat menunjang instansi supaya dapat meningkatkan mutu hasil kinerja menjadi sangat baik.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Pertanahan dan Pertamanan (DPKP3) Kota Bandung merupakan salah satu instansi pemerintah yang

mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian urusan Pemerintah Daerah di bidang perumahan, permukiman, prasarana sarana dan utilitas, pertanian dan pertamanan berdasarkan asas otonomi dan pembantuan.

Keberhasilan suatu instansi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Oleh karena itu, setiap instansi pemerintah berusaha meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan pemerintah akan tercapai. Instansi pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas, kuantitas dan kerja sama yang baik serta pemanfaatan waktu kerja seperti datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sehingga pekerjaan yang dibebankan tidak menumpuk.

Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak instansi maupun suatu organisasi oleh karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, agar manajemen perusahaan dapat mengambil kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan agar sesuai dengan harapan perusahaan.

Upaya yang harus dilakukan instansi dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan produktivitas karyawan, karena produktivitas adalah salah satu indikator untuk mengatur tingkat efisiensi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas kerja karyawan yaitu penempatan kerja dan motivasi kerja. Kesesuaian penempatan karyawan dengan bidangnya sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta ketetapan menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat merupakan salah satu faktor penting dalam usaha membangkitkan kegairahan kerja karyawan itu

sendiri. Dengan penempatan karyawan yang tepat dapat membantu instansi untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal dan mencapai tujuan yang diharapkan sebaliknya jika penempatan tidak tepat, kinerja seseorang karyawan tidak akan sesuai dengan harapan instansi dan hasil kerjanya tidak optimal.

Pelaksanaan sistem penempatan kerja dalam suatu instansi merupakan kegiatan yang harus dilakukan dengan benar, penempatan karyawan yang tepat akan membuat karyawan yang bersangkutan mengetahui ruang lingkup pada saat bekerja dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan, sehingga tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut dapat dipertanggung jawabkan. Penempatan karyawan dilakukan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang keahlian, kecakapan dan kemampuan baik secara kualitas dan kuantitas, sebab penempatan karyawan pada suatu kedudukan akan mempengaruhi pada pelaksanaan pekerjaan.

Selain penempatan, pemberian motivasi merupakan salah satu faktor yang penting bagi pencapaian kinerja. Pemberian motivasi membuat karyawan bekerja dengan tekun dan dapat tercapai tujuan instansi. Motivasi menurut Hasibuan (2020:141) perlu dilakukan karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku karyawan agar bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Kinerja adalah suatu gambaran tentang tingkat capaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan target sasaran yang meliputi tujuan visi dan misi organisasi tersebut yang diatur dalam rencana strategis suatu organisasi (Ricardianto, 2018). Untuk melihat kinerja di Dinas Perumahan dan

Kawasan Permukiman Kota Bandung, dapat dilihat pada Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) dibuat untuk memberikan gambaran penilaian tingkat pencapaian target masing-masing indikator sasaran strategis yang ditetapkan dalam dokumen Perubahan Renstra. Dalam pembuatan LKIP instansi pemerintah harus dapat menentukan besaran kinerja yang dihasilkan secara kuantitatif yaitu besaran dalam satuan jumlah atau presentase. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung tahun 2022 ini menyajikan berbagai capaian indikator sasaran strategis dan hal-hal yang perlu menjadi perbaikan bagi instansi pemerintah. Untuk mengetahui gambaran tingkat capaian kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung. Berikut predikat nilai capaian kinerja Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.

Tabel 1.3
Predikat Nilai Capaian Kinerja Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung

Presentase	Predikat
< 100 %	Tidak Tercapai
= 100 %	Tercapai/ Sesuai Target
> 100 %	Melebihi Target

Sumber: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung

Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung terdapat 4 indikator kinerja, dari 4 indikator kinerja tersebut, 2 indikator kinerja tercapai melebihi target yang ditetapkan dan terdapat 2 indikator kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Berikut data mengenai indikator kinerja yang peneliti peroleh dari laporan kinerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.

realisasi hasil kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung masih ada yang belum mencapai target yang diinginkan. Terdapat 2 indikator kerja yang belum mencapai target yaitu pada indikator menurunnya luasan kawasan kumuh dengan capaian kinerja sebesar 2,32 dari target 2,79 yang ditetapkan, dan indikator hasil survey indeks kepuasan masyarakat dengan capaian yang didapat sebesar 80,998 dari target 85, maka dengan itu dikatakan bahwa kinerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung belum maksimal.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (John Miner, 2017). Menurut John Miner ada 5 dimensi dalam kinerja karyawan yaitu, kualitas, kuantitas, kerjasama, tanggungjawab, inisiatif. Untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung, maka peneliti melakukan presurvei terhadap 40 karyawan yang dijadikan responden di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung. Berikut data hasil pra survei kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman.

Tabel 1.5
Hasil Pra-Survei Kinerja Karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung

No	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata-Rata
		SS	S	KS	TS	STS		
1.	Kualitas	0	5	20	11	4	106	2,65
2.	Kuantitas	0	3	23	9	5	104	2,6
3.	Inisiatif	1	3	17	13	6	100	2,5
4.	Tanggungjawab	7	11	3	9	10	116	2,9
5.	Kerjasama	2	7	12	15	4	108	2,7

Skor Rata-Rata	2,67
----------------	------

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.5 diatas menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel kinerja karyawan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung secara umum adalah 2,67 menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih kurang maksimal dapat ditunjukkan rendahnya kinerja karyawan pada Dinas perumahan dan Kawasan permukiman kota Bandung disebabkan oleh dimensi inisiatif menunjukkan bahwa adanya karyawan yang kurang memiliki rasa inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian dari dimensi kuantitas menunjukkan bahwa karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan tepat waktu. Serta dimensi kualitas menunjukkan bahwa karyawan masih kurang teliti dalam melakukan pekerjaan.

Rendahnya kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang penting, karena kinerja yang buruk mencerminkan ketidakberhasilan instansi dalam mengembangkan karyawan sesuai standar instansi. Hal ini dapat menjadi ancaman bagi instansi jika kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. Banyak cara yang harus dilakukan instansi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan memberikan motivasi kepada karyawan, menempatkan karyawan sesuai dengan kemampuannya, menciptakan lingkungan yang nyaman serta memberikan kompensasi yang sesuai.

Untuk menentukan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan maka dilakukan penyebaran kuesioner kepada 40 orang karyawan di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung. Dimana menurut Zami (Muhammad

Busro 2018:95) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan, penempatan, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompensasi. Berikut hasil pra survei mengenai faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 1.6
Faktor-Faktor yang Diduga Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dinas
Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata - Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Kepemimpinan	Hubungan Manusia	3	25	9	3	0	148	3,7
		Motivasi Pribadi	12	6	11	1	0	119	2,97
		Kemampuan Komunikasi	10	11	18	1	0	149	3,72
Jumlah Skor Rata-Rata Kepemimpinan								3,5	
2	Penempatan Kerja	Pendidikan	0	5	22	7	5	105	2,62
		Pengetahuan Kerja	0	3	17	15	5	98	2,45
		Keterampilan Kerja	0	4	16	14	6	98	2,45
		Pengalaman Kerja	2	7	16	11	4	112	2,8
Jumlah Skor Rata-Rata Penempatan Kerja								2,5	
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan fisik	10	19	4	3	4	148	3,7
		Lingkungan non fisik	8	16	9	6	1	144	3,6
Jumlah Skor Rata-Rata Lingkungan Kerja								3,65	
4	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	2	4	21	7	6	109	2,7
		Kebutuhan akan afiliasi	0	5	22	7	5	105	2,6
		Kebutuhan akan kekuasaan	0	3	18	13	6	98	2,4
Jumlah Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								2,6	
5	Kompensasi	Kompensasi langsung	12	11	9	5	3	144	3,6
		Kompensasi tidak langsung	10	17	9	3	1	152	3,8

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesesuaian					Jumlah Skor	Rata - Rata Skor
			SS	S	KS	TS	STS		
Jumlah Skor Rata-Rata Kompensasi								3,7	
Rata-Rata Skor = Jumlah Skor : Jumlah Responden (40)									
Jumlah Skor Rata-Rata = Total Rata-Rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.6 mengenai faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah variabel kepemimpinan, penempatan kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kompensasi. Terdapat dua variabel yang memperoleh nilai terendah yaitu variabel penempatan kerja dengan hasil rata-rata sebesar 2,5, variabel motivasi kerja mendapatkan hasil rata rata sebesar 2,6. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum sesuai harapan yang diakibatkan oleh penempatan kerja yang kurang sesuai serta motivasi yang masih rendah.

Penempatan kerja merupakan hal penting dalam instansi, sebab sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. Dalam penempatan kerja karyawan sebaiknya selalu memperhatikan prinsip *the right man in the right place*. Hal ini dimaksudkan supaya penempatan karyawan yang dilakukan menjadi efektif dan pelaksanaan kerja dapat mencapai hasil yang maksimal. Menurut Yuniarsih & Suwatno (2018) Penempatan karyawan tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokkan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki karyawan dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan.

Penempatan kerja pada karyawan harus dilakukan secara baik dan benar agar karyawan dapat bekerja secara optimal yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Untuk mendukung penelitian dari kuesioner pada

tabel 1.6 maka dilakukan pra survei mengenai variabel penempatan kerja.

Berikut hasil kuesioner pra survei mengenai variabel penempatan kerja.

Tabel 1.7
Hasil Kuesioner Pra survei Variabel Penempatan Kerja Pada Dinas
Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
Penempatan	Pendidikan	0	5	22	7	5	105	2,62
	Pengetahuan Kerja	0	3	17	15	5	98	2,45
	Keterampilan Kerja	0	4	16	14	6	98	2,45
	Pengalaman Kerja	2	7	16	11	4	112	2,8
Jumlah Skor Rata-Rata Penempatan								2,5

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti, 2023

Berdasarkan pra survei pada tabel 1.7 diatas menunjukkan bahwa jumlah skor rata-rata variabel penempatan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung secara umum adalah 2,5 hal ini menunjukkan bahwa penempatan masih kurang optimal. dimensi pengetahuan kerja dan keterampilan kerja mendapatkan rata-rata skor 2,45, dimana untuk pengetahuan kerja sendiri perusahaan bisa melihat dari prestasi karyawan sebelumnya sehingga menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan apakah pengetahuan kerja karyawan sesuai dengan perusahaan. Kemudian dimensi keterampilan kerja, yang dimana masih ada karyawan yang bekerja pada posisi tidak sesuai dengan keterampilannya sehingga sering kali terjadi seorang karyawan yang tidak sepenuhnya mampu menempatkan sikap mereka pada kondisi kerja tertentu.

Penempatan kerja yang efektif dibutuhkan dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan serta didukung dengan motivasi yang sangat baik. motivasi

diperlukan untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi dalam melaksanakan segala kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan. Berikut adalah hasil pra survei yang terdiri dari 40 responden yang diperoleh peneliti mengenai variabel motivasi kerja.

Tabel 1.8
Hasil Kuesioner Pra survei Variabel Motivasi Kerja Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata Skor
		SS	S	KS	TS	STS		
Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	2	4	21	7	6	109	2,7
	Kebutuhan akan afiliasi	0	5	22	7	5	105	2,6
	Kebutuhan akan kekuasaan	0	3	18	13	6	98	2,4
Jumlah Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								2,6

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survei oleh peneliti, 2023

Berdasarkan tabel 1.8 diatas tentang Motivasi Kerja Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung menyatakan bahwa variabel motivasi kerja memiliki skor rata-rata 2,6 dapat dikatakan bahwa hasil skor rata-rata tersebut masih kurang sempurna atau masih diaggap rendah. Hal ini menunjukkan masalah pada dimensi kebutuhan akan kekuasaan yang dimana karyawan belum memiliki kedudukan yang baik di instansi.

Berdasarkan hasil pra survei dan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik melakukan penelitian pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung dengan judul **“Pengaruh Penempatan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka didapatkan beberapa permasalahan penelitian yang dapat diidentifikasi, identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Penempatan kerja
 - a. Penempatan karyawan yang kurang sesuai dengan pengetahuan kerja karyawan
 - b. Penempatan karyawan yang kurang sesuai dengan keterampilan karyawan
2. Motivasi kerja

Karyawan belum memiliki kedudukan yang baik diinstansi
3. Kinerja karyawan
 - a. Karyawan kurang memiliki inisiatif pribadi yang baik dalam mengerjakan pekerjaannya.
 - b. Karyawan kurang mampu mengerjakan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan.
 - c. Karyawan kurang teliti dalam melakukan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana penempatan kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.
2. Bagaimana motivasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.
3. Bagaimana kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.
4. Seberapa besar pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui:

1. Penempatan kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.
2. Motivasi kerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.
3. Kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.
4. Besarnya pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian pada penelitian ini diungkapkan secara spesifik yang terdiri dari kegunaan teoritis dan kegunaan praktis:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis, serta menambah pengetahuan mengenai pengertian penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi peneliti

Mengetahui secara langsung mengenai pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung. Hasil penelitian ini juga dapat menambah wawasan dan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan ilmu pengetahuan yang ada hubungannya dengan masalah-masalah mengenai penempatan, motivasi kerja dan kinerja

2. Bagi Instansi

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai masalah yang berkaitan dengan penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan kepada instansi terhadap permasalahan yang terjadi, sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan.

3. Bagi pihak lain
 - a. Menjadi bahan atau referensi untuk mengetahui dan memahami mengenai pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kota Bandung.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang kajian yang sama.