

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kinerja sumber daya manusia memiliki peran yang penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Setiap individu dalam organisasi adalah aset berharga yang memiliki potensi untuk memberikan nilai tambah dan keunggulan kompetitif. Pegawai yang mampu memberikan kinerja yang baik, baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari tim kerja, dapat secara signifikan meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan inovasi organisasi.

Kinerja yang baik dari sumber daya manusia berdampak langsung pada peningkatan produktivitas organisasi. Pegawai yang bekerja dengan efektif dan efisien dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan akurat, menghasilkan output yang lebih besar dalam waktu yang lebih singkat. Hal ini berarti organisasi dapat mengalokasikan sumber daya dengan lebih baik dan mencapai hasil yang optimal dalam jangka panjang. Kinerja sumber daya manusia menjadi kunci untuk mencapai tujuan strategis organisasi dan menjaga keberlanjutan serta pertumbuhan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang

diambil. Hal utama yang dituntut oleh kantor dari pegawai adalah kinerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh kantor (Ghozali, 2017).

Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari kelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang handal dan berkualitas memiliki keunggulan kompetitif. Organisasi dapat menarik dan mempertahankan bakat terbaik, serta mengembangkan Pegawai mereka melalui pelatihan dan pengembangan dengan demikian, investasi dalam kinerja sumber daya manusia menjadi investasi jangka panjang yang menguntungkan bagi organisasi (Hasibuan, 2013:24)

Kinerja pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat memiliki peranan yang sangat penting dalam memastikan terpenuhinya kebutuhan dan kesejahteraan masyarakat. Pemerintah sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pengelolaan dan penyediaan layanan publik memiliki tanggung jawab untuk mengoptimalkan kinerjanya guna menjawab tantangan dan harapan masyarakat. Pemerintah harus fokus terhadap pemberian pelayanan yang efektif dan efisien dari pemerintah berarti masyarakat dapat memperoleh akses yang mudah dan cepat terhadap layanan dasar, seperti pendidikan, kesehatan, perumahan, dan transportasi. Kinerja pemerintah yang baik akan memastikan bahwa layanan-layanan ini tersedia secara merata di seluruh wilayah negara, termasuk daerah pedesaan yang terpencil dengan demikian, pemerintah dapat membantu mengurangi kesenjangan sosial dan ekonomi, serta memperkuat inklusi

sosial selain itu, kinerja pemerintah yang baik juga mencerminkan transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi publik.

Pemerintah yang menjalankan pelayanan publik dengan baik akan melibatkan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, mendengarkan aspirasi mereka, dan menerima masukan untuk meningkatkan kualitas layanan. Dengan adanya mekanisme partisipasi publik yang efektif, masyarakat akan merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap pemerintahannya sendiri, yang pada gilirannya akan memperkuat kepercayaan dan kohesi sosial.

Selanjutnya, kinerja pemerintah dalam memberikan pelayanan yang berkualitas juga berdampak langsung pada pertumbuhan ekonomi dan investasi. Ketika pemerintah mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi bisnis dan investasi, dengan perizinan yang cepat, regulasi yang jelas, dan infrastruktur yang memadai, maka sektor swasta akan tumbuh dan menciptakan lapangan kerja. Pelayanan publik yang baik juga mendorong inovasi dan pengembangan sektor ekonomi yang berbasis pengetahuan. Berdasarkan penelitian (Darmawan, 2015) Besarnya tanggung jawab yang dipikul oleh pegawai menuntut mereka untuk cakap, tangguh, dan berkualitas tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu ada anggapan dari sebagian pegawai bahwa terdapat perbedaan kinerja dalam menyelesaikan tugas-tugas pengawasan antara pegawai laki-laki dan perempuan pada Inspektorat Kota Palu. Oleh sebab itu salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai Inspektorat Kota Palu adalah dengan melihat cara komunikasi, komitmen terhadap organisasi dan motivasi yang dimiliki mereka.

Undang-Undang Republik Indonesia No 25 tahun 2009 tentang pelayanan publik memberikan pengertian yang jelas mengenai pelayanan publik dan standar yang harus dipenuhi dalam menyelenggarakannya. Pada prinsipnya, pelayanan publik merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku bagi warga negara dan penduduk.

Pelayanan tersebut mencakup berbagai jenis barang, jasa, dan pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik. Di dalam undang-undang tersebut diatur mengenai standar pelayanan yang harus diterapkan oleh penyelenggara pelayanan publik. Standar pelayanan tersebut berfungsi sebagai pedoman dalam penyelenggaraan pelayanan serta sebagai acuan dalam menilai kualitas pelayanan.

Penyelenggara pelayanan publik memiliki kewajiban dan janji kepada masyarakat untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, mudah diakses, terjangkau, dan dapat diukur secara objektif. Standar ini menjadi landasan bagi penyelenggara pelayanan untuk memberikan pelayanan yang memadai dan memenuhi harapan masyarakat.

Aspek pelayanan memiliki peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan pemerintahan. Kualitas pelayanan publik menjadi salah satu indikator keberhasilan birokrasi. Masyarakat memiliki harapan yang tinggi terhadap pelayanan publik yang berkualitas, karena pelayanan tersebut merupakan hak yang seharusnya mereka dapatkan. Pelayanan yang baik mencerminkan komitmen pemerintah dalam melayani kepentingan masyarakat

dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap kehidupan sehari-hari masyarakat.

Pelayanan publik yang berkualitas memengaruhi kepercayaan masyarakat terhadap birokrasi dan pemerintah secara keseluruhan. Ketika pelayanan publik dilakukan dengan baik, masyarakat merasa dihargai, didengar, dan diperlakukan secara adil. Kualitas pelayanan yang tinggi juga meningkatkan efisiensi dalam penyelenggaraan pemerintahan dan meminimalisir potensi penyalahgunaan wewenang. Oleh karena itu, upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik menjadi suatu keharusan bagi pemerintah dalam rangka memenuhi harapan masyarakat dan membangun kepercayaan yang erat antara pemerintah dan masyarakat.

Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah memberikan wewenang kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan di wilayahnya sendiri. Daerah otonom memiliki hak, kewenangan, dan tanggung jawab untuk menjalankan tugas pemerintahan kecuali untuk urusan yang menjadi kewenangan Pemerintah Pusat. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, menyediakan pelayanan umum, dan meningkatkan daya saing daerah sesuai dengan potensi, kekhasan, dan keunggulan yang dimiliki daerah tersebut. Pemerintahan daerah dijalankan secara demokratis, transparan, dan akuntabel, dengan melibatkan partisipasi masyarakat dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan kebijakan. Melalui undang-undang ini, diharapkan tercipta tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien

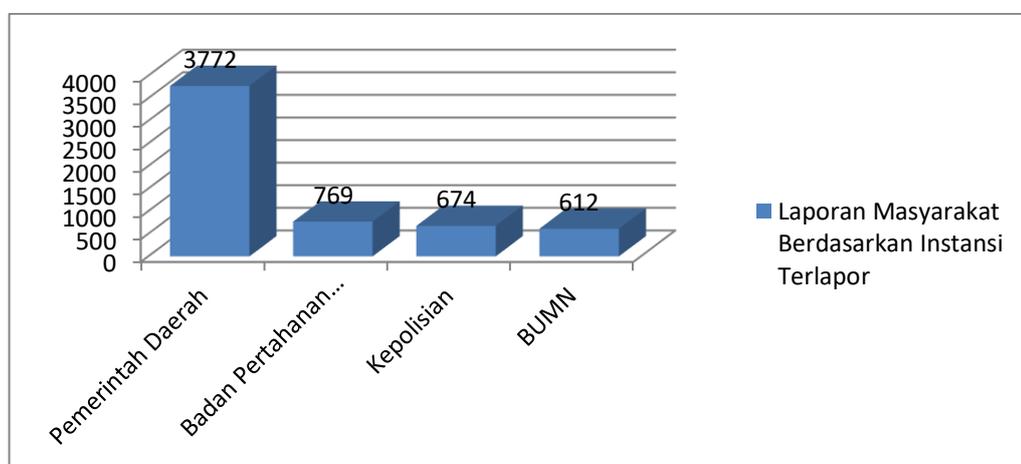
di tingkat daerah, sehingga masyarakat dapat menikmati pelayanan yang baik dan daerah dapat berkembang sesuai dengan potensinya.

Dalam konteks pelaksanaan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, daerah otonom memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur dan mengurus urusan pemerintahan di wilayahnya. Mereka bertanggung jawab untuk merancang kebijakan yang sesuai dengan karakteristik dan potensi daerahnya, dengan tujuan utama meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Daerah otonom juga memiliki tanggung jawab dalam menyediakan pelayanan umum yang dibutuhkan oleh masyarakat, seperti pendidikan, kesehatan, infrastruktur, dan lain sebagainya. Selain itu, mereka juga bertugas untuk meningkatkan daya saing daerah dalam konteks ekonomi dan pembangunan, dengan memanfaatkan potensi dan keunggulan yang dimiliki oleh daerah tersebut. Dalam pelaksanaannya, pemerintahan daerah harus menjalankan prinsip-prinsip demokratis, transparan, dan akuntabel, dengan melibatkan partisipasi aktif masyarakat dalam proses pengambilan keputusan dan pengawasan terhadap kinerja pemerintah daerah.

Dalam rangka mencapai hasil yang maksimal, pemerintahan daerah sebagai penyelenggara urusan pemerintahan perlu menerapkan asas-asas pemerintahan yang baik *Good Governance* sesuai dengan ketentuan yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah. Asas-asas tersebut mencakup prinsip-prinsip seperti transparansi, akuntabilitas, partisipasi publik, responsivitas, efektivitas, efisiensi, dan keadilan. Dengan menerapkan asas-asas *Good Governance*, pemerintahan daerah dapat memastikan bahwa kebijakan dan keputusan yang diambil didasarkan pada

pertimbangan yang obyektif, terbuka untuk pengawasan publik, dan sesuai dengan kepentingan masyarakat.

Asas-asas Good Governance juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh pemerintahan daerah. Transparansi dalam proses pengambilan keputusan, akuntabilitas dalam pelaksanaan kebijakan, dan partisipasi publik yang aktif dapat membantu membangun kepercayaan masyarakat terhadap pemerintahan daerah. Responsivitas terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat, serta efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya publik, juga menjadi faktor penting dalam menciptakan pemerintahan daerah yang berkualitas dan mampu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Dengan menerapkan asas-asas pemerintahan yang baik, pemerintahan daerah dapat mengoptimalkan kinerjanya dalam mengurus urusan pemerintahan, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan mewujudkan pembangunan yang berkelanjutan di tingkat daerah.



Sumber : Ombudsman RI 2023

Gambar 1.1
Laporan Masyarakat Berdasarkan Instansi Terlapor 2023

Berdasarkan data klasifikasi Terlapor, terlihat bahwa Pemerintah Daerah, termasuk Kabupaten, Kecamatan, dan Desa, menduduki posisi teratas sebagai penyebab terbanyak dalam laporan yang diterima sebanyak 3772 laporan. Diikuti oleh badan pertahanan nasional dengan 769 laporan, dan Kepolisian dengan 674 laporan. Data ini mengindikasikan adanya permasalahan dalam kinerja yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada masyarakat. Fakta bahwa Pemerintah Daerah mendominasi jumlah laporan tersebut menunjukkan bahwa terdapat kebutuhan untuk mengkaji permasalahan yang mendasari kinerja sumber daya manusia dalam pemerintahan daerah. Hal ini bisa menjadi fokus utama dalam penelitian yang dilakukan, dengan tujuan untuk menganalisis dan memahami akar permasalahan yang menyebabkan ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah. Dengan mengidentifikasi masalah-masalah tersebut, langkah-langkah perbaikan yang tepat dapat diambil untuk meningkatkan kinerja pemerintah daerah dan memenuhi harapan masyarakat.

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Tingkat Pemerintah Kabupaten

NO	KABUPATEN	NILAI KEPATUHAN	ZONASI	KATEGORI	OPINI
249	Muna Barat	69,27	Kuning	C	Kualitas Sedang
250	Gorontalo	69,20	Kuning	C	Kualitas Sedang
251	Toraja Utara	68,93	Kuning	C	Kualitas Sedang
252	Bandung Barat	68,92	Kuning	C	Kualitas Sedang
253	Lombok Timur	68,82	Kuning	C	Kualitas Sedang
254	Lebak	68,39	Kuning	C	Kualitas

Tabel 1.1
Hasil Penilaian Tingkat Pemerintah Kabupaten

NO	KABUPATEN	NILAI KEPATUHAN	ZONASI	KATEGORI	OPINI
					Sedang
255	Padang Lawas	68,26	Kuning	C	Kualitas Sedang
256	Karawang	68,20	Kuning	C	Kualitas Sedang
257	Tapin	67,95	Kuning	C	Kualitas Sedang
258	Barito Utara	67,80	Kuning	C	Kualitas Sedang
259	Paser	67,77	Kuning	C	Kualitas Sedang
260	Sukabumi	67,59	Kuning	C	Kualitas Sedang
261	Halmahera Utara	67,46	Kuning	C	Kualitas Sedang
262	Barito Selatan	57,45	Kuning	C	Kualitas Sedang
263	Parigi Moutong	67,42	Kuning	C	Kualitas Sedang
264	Sumbawa	67,24	Kuning	C	Kualitas Sedang
265	Karo	67,15	Kuning	C	Kualitas Sedang
266	Situbondo	66,70	Kuning	C	Kualitas Sedang
267	Dompu	66,32	Kuning	C	Kualitas Sedang
268	Buton Utara	66,28	Kuning	C	Kualitas Sedang
269	Nganjuk	65,67	Kuning	C	Kualitas Sedang

Sumber: Ombudsman

Berdasarkan Table 1.1 Hasil Penilaian Tingkat Pemerintah Kabupaten Penilaian dilakukan pada 2719 unit layanan dan 322 produk layanan dimana hasil penilaian layanan pemerintah Kabupaten dan Kota pemerintah Kabupaten Bandung barat berada pada posisi 252 dari 415 daerah Kabupaten dan Kota dengan kategori sedang hal tersebut menunjukkan kabupaten bandung barat belum memaksimalkan pelayanannya kepada masyarakat yang mana nilai terbaik dalam penilaian ombudsman dalam kategori tinggi.

Kualitas layanan merupakan hal yang penting untuk mendorong majunya suatu daerah maupun negara. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang diperlukan manajemen yang mampu mengelola sumber daya secara sistematis, terencana, dan efisien. Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai yang dimaksud, organisasi dalam hal ini Instansi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan Pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Maka organisasi perlu memperhatikan disiplin kerja Pegawai. (Hidayat & Taufiq, 2012:80).

Salah Satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. (Arianto, 2013:192). Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki

oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi (Sidanti, 2015:45). Sebagai seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan haruslah bisa seefektif dan seefisien mungkin. Kualitas dan kuantitas pegawai haruslah sesuai dengan kebutuhan pegawai dan penempatan tenaga kerja juga harus tepat dan sesuai dengan keinginan dan keahliannya. Dengan demikian disiplin kerjanya akan lebih baik serta lebih efektif menunjang terwujudnya tujuan Instansi (Nova, 2017:2).

Peningkatan kinerja Pegawai juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan Pegawai terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja (Jufrizen, 2018:406). Kinerja yakni hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Diartikan secara umum, kinerja merupakan sebuah sikap Pegawai dalam melakukan pekerjaan yang memunculkan sebuah hasil, baik itu hasil yang baik dan juga sebaliknya, tergantung bagaimana Pegawai tersebut bersungguh-sungguh dalam bekerja (Samsuddin, 2018:77).

Penulis melakukan pra survey kepada 30 pegawai yang diambil secara acak dan bertujuan untuk mendapatkan gambaran serta data awal mengenai keadaan yang sedang terjadi sekarang di lapangan.

Tabel 1.2
Hasil Pra-survey Faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Motivasi	<i>NeedFor</i>	1	11	9	8	1	87	2.90

Tabel 1.2
Hasil Pra-survey Faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
	<i>Achievement</i>							
	<i>Need For Affiliation</i>	4	16	6	3	1	71	2.37
	<i>Need For Power</i>	3	14	10	3	0	73	2.43
Skor Rata-Rata							2.57	
Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Kompensasi	Gaji	0	12	8	6	4	92	3.07
	Bonus	0	16	4	3	7	91	3.03
	Tunjangan	0	19	0	8	3	85	2.83
	Penghargaan	0	16	3	9	2	87	2.9
	Fasilitas	0	20	2	4	4	82	2.73
Skor Rata-Rata							2.91	
Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Disiplin Kerja	Taat Terhadap Aturan Waktu	5	13	6	6	0	73	2.43
	Taat Terhadap Peraturan Instansi	1	11	9	9	0	86	2.87
	Taat Terhadap Aturan Perilaku dalam Kerja	2	10	9	5	4	89	2.97
Skor Rata-Rata							2.76	
Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Lingkungan Kerja	Lingkungan Fisik	0	2	8	15	5	113	3.77
	Lingkungan Non Fisik	0	1	7	19	3	114	3.8

Tabel 1.2
Hasil Pra-survey Faktor Faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Skor Rata-Rata								3.78
Komitmen Organisasi	Komitmen Afektif	3	10	13	4	0	78	2.6
	Komitmen Berkelanjutan	5	8	11	6	0	78	2.6
	Komitmen Normatif	3	3	16	8	0	89	2.97
Skor Rata-Rata								2.72
Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Pelatihan	Instruktur	5	2	12	10	1	90	3
	Peserta	7	1	7	13	2	92	3.07
	Materi	1	3	14	12	0	97	3.23
	Metode	5	0	8	16	1	98	3.27
	Tujuan	5	1	7	15	2	98	3.27
Skor Rata-Rata								3.17
Skor Rata-Rata								2.98
Jumlah Skor = Nilai x F								
Mean = Jumlah Skor : Jumlah Pegawai								
Skor Rata-rata = Jumlah Mean : Jumlah Pernyataan								

Sumber: Hasil oleh data kuesioner pra survey 2020

Hasil dari Tabel 1.2 dapat diartikan bahwa factor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi karena memiliki nilai paling kecil dan masuk dalam kategori kurang baik jika dimasukan kedalam garis kontinum. Salah satu aspek yang perlu disoroti dalam manajemen Sumber daya Manusia adalah Motivasi.

Tabel 1.3
Motivasi kerja pada Dinas

Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Mean
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Motivasi	<i>Need For Achievement</i>	1	11	9	8	1	87	2.90
	<i>Need For Affiliation</i>	4	16	6	3	1	71	2.37
	<i>Need For Power</i>	3	14	10	3	0	73	2.43
Skor Rata-Rata								2.57

Sumber: Diolah oleh Peneliti 2020

Berdasarkan Tabel 1.3 terlihat bahwa motivasi kerja di disnaker masuk dalam katagori kurang baik dengan nilai rata-rata 2.57. 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 melaksanakan 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.

Jika kinerja pegawai terbilang kurang baik, maka Instansi/instansi akan mengalami yang namanya kendala dalam mencapai tujuan Instansi/instansi. Setelah melakukan Pra Survey di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Bandung Barat terdapat permasalahan yang terjadi di instansi tersebut, maka dari itu penulis berkeinginan untuk melakukan penelitian dengan menetapkan judul yakni **“Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Pemda Kabupaten Bandung Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti. Sedangkan rumusan masalah merupakan gambaran permasalahan yang tercakup didalam penelitian.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya fasilitas perkantoran yang memadai sebagai penunjang pekerjaan.
2. Tidak adanya bonus yang di dapat pegawai.
3. Tidak adanya penghargaan yang di dapat pegawai.

1.2.2 Rumusan Masalah

Sebagai rumusan masalah dalam penelitian ini sesuai dengan permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang diatas, maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Pemda Kabupaten Bandung Barat.
2. Bagaimana Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Pemda Kabupaten Bandung Barat.
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Disnaker Kabupaten Bandung Barat.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji:

1. Motivasi kerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Pemda Kabupaten Bandung Barat.
2. Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Pemda Kabupaten Bandung Barat.
3. Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi Pemda Kabupaten Bandung Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, terutama yang berhubungan dengan citra rumah sakit dan kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien. Penelitian ini diharapkan dapat berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis mengenai kinerja pegawai. Serta untuk membandingkan teori yang telah diperoleh selama kuliah mengenai motivasi kerja dan kinerja Pegawai.

1.4.2 Kegunaan Praktis/Empiris

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Kegunaan penelitian ini tentunya berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan khususnya motivasi dan kinerja pegawai yang didapatkan selama menjadi mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pasundan Bandung.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan analisis terhadap motivasi dan kinerja pegawai.