

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pangabean, 2004 : 15).

Pengembangan sumber daya manusia meliputi aktivitas-aktivitas yang diarahkan terhadap pembelajaran organisasi maupun individual. Pengembangan sumber daya manusia terwujud dalam aktivitas-aktivitas yang ditujukan untuk merubah perilaku organisasi. Pengembangan sumber daya manusia menunjukkan suatu upaya yang disengaja dengan tujuan mengubah perilaku anggota organisasi atau paling tidak meningkatkan kemampuan untuk berubah. Jadi ciri utama pengembangan sumber daya manusia adalah aktivitas-aktivitas yang diarahkan pada perubahan perilaku. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun kegiatan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan pegawai yang memenuhi standar yang baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Baik dalam kuantitas, artinya jumlah pegawai harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam organisasi tersebut. Sedangkan baik dalam kualitas, maksudnya adalah mutu dari hasil pegawai tersebut benar-

benar dapat diandalkan sesuai dengan bidang yang ditekuni. Kemudian apabila semuanya telah terpenuhi maka pihak organisasi bisa mencapai tujuan yang diinginkannya.

Agar semua itu dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari pegawai. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para pegawai adalah melihat kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja merupakan gambaran tingkat keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi. Dalam menentukan kinerja karyawan, organisasi harusnya memiliki beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja, antara lain: kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab dan pemanfaatan waktu kerja.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi seorang pegawai untuk bekerja biasanya merupakan hal yang rumit, karena motivasi itu melibatkan faktor-faktor individual dan faktor-faktor organisasional. Motivasi dari para pegawai akan saling berbeda, sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi ekonominya.

Motivasi merupakan suatu istilah yang menggambarkan kekuatan-kekuatan dalam diri seseorang yang menjelaskan tingkat, arah, kekuatan akan usaha yang berkembang dalam pekerjaan. (Scermerhorn, Sondang P Siagian, 2000 : 34)

Pengertian kinerja (Prestasi kerja) menurut Nurlaila (2010 : 71) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Permasalahan Motivasi Kerja di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung masih kurang optimal, terlihat dari keterlambatan para pegawai pada saat jam kerja seharusnya masuk pukul 07.30 WIB baru masuk pukul 08.30 WIB, sehingga waktu

pelayanan terlambat. Berdasarkan Peraturan Bupati Bandung Nomor 30 tahun 2008 tentang Ketentuan Hari dan Jam Kerja Satuan Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung, hari kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bandung ditetapkan 5 (Lima) hari kerja yaitu mulai Senin sampai dengan Jum'at.

1. Senin sampai dengan Kamis :

Masuk Kerja : Pukul 07.30 WIB.

Istirahat : Pukul 12.00 - 12.45 WIB.

Pulang Kerja : Pukul 16.00 WIB.

2. Jum'at :

Masuk Kerja : Pukul 07.30 WIB.

Olah raga : Pukul 07.30 - 08.30 WIB.

Istirahat : Pukul 11.30 - 12.30 WIB.

Pulang Kerja : Pukul 16.30 WIB.

Selanjutnya tingkat absensi pegawai pada kantor Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung pula menunjukkan motivasi pegawai, dimana kedisiplinan kerja pegawai masih berfluktuasi.



Tabel 1.1
Tingkat absensi kantor Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan
Kabupaten Bandung Tahun 2015-2019

Tahun	Jumlah pegawai (Orang)	Absensi tidak hadir rata-rata/tahun		Lambat masuk rata-rata/tahun		Cepat pulang rata-rata/tahun		Pekerjaan yang bisa ditangani
		Total	%	Total	%	Total	%	
2015	16	4	25%	6	37,5%	5	31,25%	78%
2016	17	6	35,29%	5	29,41%	6	35,29%	75%
2017	17	5	29,41%	7	41,17%	5	29,41%	75%
2018	18	3	16,66%	4	22,22%	4	22,22%	85%

2019	19	2	10,52%	3	15,78%	3	15,78%	87%
------	----	---	--------	---	--------	---	--------	-----

Sumber: Kasubbag TU Diskoperindag Kabupaten Bandung

Berdasarkan pada data dan fakta di atas, kiranya motivasi pegawai yang dibuktikan dengan kedisiplinan yang kurang akan berakibat pada kinerja pegawai itu sendiri yang kemudian akan memengaruhi pula capaian kinerja. Dilihat dari hasil analisis capaian presentase koperasi sehat Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung tahun 2020 hanya sebesar 23,78% dan tahun 2015 sebesar 24,54%, meskipun mengalami peningkatan, namun peningkatan begitu kecil dan kurang signifikan.

Motivasi kerja di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu, penulis tertarik untuk meneliti tentang *“Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung”*.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian diatas, maka penulis mengidentifikasi permasalahan yang terjadi di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung adalah :

1. Masih didapati pegawai yang terlambat masuk jam kerja, hal ini menunjukkan disiplin kerja di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.
2. Masih terdapat beberapa capaian kinerja yang belum meningkat secara signifikan di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.
3. Pelaksanaan jam kerja produktif belum optimal, hal ini terlihat dengan masih didapatinya pegawai yang tidak melaksanakan tugas kerja saat jam kerja berlangsung.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah pernyataan masalahnya adalah masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja, pulang cepat dan pencapaian target kerja yang belum optimal di duga antara lain karena masih kurangnya motivasi kerja pegawai.

1. Seberapa besar pengaruh *Need for achievement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung ?
2. Seberapa besar pengaruh *Need for affiliation* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung ?
3. Seberapa besar pengaruh *Need for power* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung ?
4. Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Need for achievement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Need for affiliation* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Need for power* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian yang digunakan ini mempunyai kegunaan teoritis dan praktis :

1. Aspek Teoritis

Untuk mengembangkan teori tentang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai.

2. Aspek Praktis

- a. Memberikan saran dan rekomendasi yang berguna bagi instansi terkait dalam meningkatkan kinerja pegawai yang akan berdampak pada kemajuan instansi tersebut.
- b. Memberikan masukan untuk bahan evaluasi bagi instansi terkait serta pihak lain yang mempunyai perhatian terhadap masalah motivasi kerja untuk tercapainya kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan.

F. Kerangka Pemikiran

Hasibuan (2005 : 10) mengatakan MSDM adalah “ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat”. Menurut Dale Yodar yang dikutip Hasibuan (2005 : 11) : “*Personel management is the provision of leadership and direct of people in their working or employment relationship*”. (Manajemen personalia adalah penyedia kepemimpinan dan pengarahan para pegawai dalam pekerjaan dan hubungan kerja mereka).

Ernie Tisnawati dan Kurniwan Saefullah, (2010 : 194) pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai proses serta upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta mengevaluasi keseluruhan sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2010 : 18), motivasi adalah kondisi (Energy) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Supardi dan Anwar (2004 : 47) juga mengatakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi

seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu perilaku yang tampak.

Dimensi motivasi kerja menurut Anwar (2013 : 97) mengemukakan adanya tiga macam kebutuhan manusia, yaitu :

1. *Need for achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Seorang pegawai yang mempunyai kebutuhan akan berprestasi tinggi cenderung untuk mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk melakukan pekerjaan lebih baik daripada sebelumnya, selalu berkeinginan mencari prestasi yang lebih tinggi.
2. *Need for affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (Prestasi kerja) menurut Nurlaila (2010 : 71) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses.

Rivai (2005 : 14), mengemukakan kata kinerja, jika dilihat dari asal katanya adalah terjemahan dari kata *performance* yang berasal dari kata *to perform* yang berarti melaksanakan

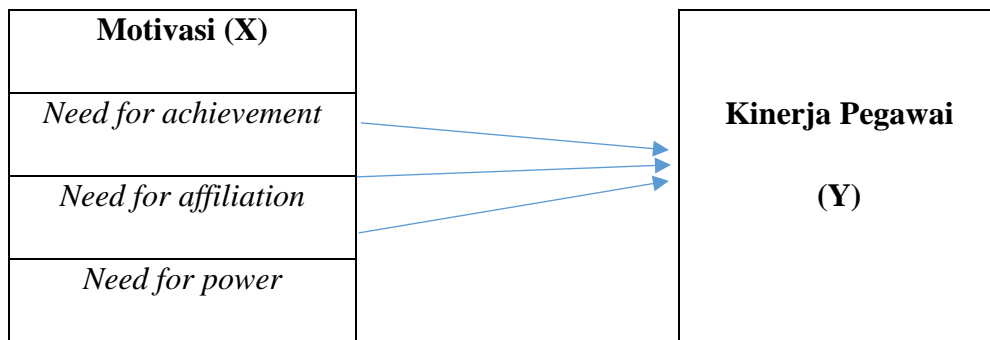
atau menyempurnakan tanggung jawab. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasila kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama.

Dimensi untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Robbins (2006 : 260) ada enam indikator, yaitu:

1. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu. Merupakan aktifitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menambah hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Berdasarkan hal-hal yang telah dijelaskan diatas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut:

Gambar 1.1
Gambar Kerangka Pemikiran



G. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2012 : 64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban empirik.

Skala pengukuran untuk kedua variabel adalah Skala Likert, dan dicari kolerasinya dengan menggunakan koefisien Rank Sparman, adapun hipotesis statistiknya sebagai berikut:

1. H_0 Tidak ada pengaruh *need for achievement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.

H_a Ada pengaruh *need for achievement* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.

2. H_0 Tidak ada pengaruh *Need for affiliation* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.

H_a Ada pengaruh *Need for affiliation* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.

3. H₀ Tidak ada pengaruh *Need for power* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.

H_a Ada pengaruh *Need for power* terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.

4. H₀ Tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.

H_a Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi UKM Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung.

