

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi zaman modern sekarang ini segala aktivitas pembangunan tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia dan manusia pada hakekatnya, tidak hanya merupakan obyek pembangunan, tetapi juga sebagai pemikir, perencana, dan pelaksana pembangunan. Keberhasilan pembangunan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan pembangunan. Oleh karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia sangat diperlukan, agar semua pegawai dan pimpinan memiliki sikap dan perilaku yang berkarakter pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin, dan keadilan, sehingga pelayanan kepada masyarakat berjalan dengan baik.

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah, pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan perhatian khusus terhadap kinerja setiap Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdinegara dan masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraantugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian, aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Berbagai macam hambatan pasti akan ditemui oleh para individu instansi untuk bisa bekerja dengan baik,

sehingga kinerja mereka dapat diterima dengan baik oleh organisasi dan masyarakat yang memerlukan, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain: motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, kedisiplinan, pendidikan dan pelatihan, serta masih banyak yang lainnya. Semua faktor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak, salah satunya yaitu tentang tugas pegawai di lingkungan pemerintahan daerah maupun provinsi dengan demikian kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS).

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, ataupun masalah vital instansi. 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.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Diskominfo, 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.

Dinas Komunikasi dan Informatika (Diskominfo) Provinsi Jawa Barat yang selanjutnya disingkat menjadi Diskominfo Jabar adalah instansi pemerintah yang memberikan kebutuhan informasi yang dibutuhkan oleh masyarakat Jawa Barat, maka Diskominfo diperlukan untuk memfasilitasi kebutuhan tersebut yang sesuai dengan Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Meneg PAN) Nomor 63/KEP/M.PAN/7/2003, memberikan pengertian pelayanan publik yaitu segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggara pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dinas komunikasi dan informatika (Diskominfo) Provinsi Jawa Barat

merupakan lembaga teknis daerah Provinsi Jawa Barat yang mengkhususkan di bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK). Diskominfo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat dengan memiliki kewenangan dan cakupan kerja yang luas, dan mempunyai sasaran mengenai persoalan teknis, tapi juga kebijakan baik hubungannya kedalam maupun menyentuh kepentingan publik.

Diskominfo memiliki keterkaitan dengan Kementerian Komunikasi dan Informatika (Kominfo), dibentuknya Diskominfo Jabar untuk mendorong dan mendukung terlaksananya program kerja Kementerian Kominfo di daerah Provinsi Jawa Barat, mengacu pada otonomi daerah bahwa pemerintah daerah harus memiliki andil baik dalam pelaksanaan program maupun kebijakan sehingga tidak bersifat sentralisasi. Maka dari itu Diskominfo Jabar memiliki peran sebagai dinas yang mengelola sistem teknologi informasi dan komunikasi lalu menyalurkannya kepada masyarakat untuk dinikmati sehingga dapat diambil nilai manfaatnya.

Pada penelitian ini penulis memilih Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat sebagai obyek penelitian. Alasannya karena penulis sudah mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Permasalahan tersebut diketahui oleh penulis melalui survey, wawancara dan observasi selama dua minggu di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat.

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, ataupun masalah vital instansi. 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. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Diskominfo, 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.

Berikut ini adalah urutan daftar nama instansi perangkat daerah di Provinsi Jawa Barat pada tahun 2017 :

Tabel 1.1

Daftar Nama OPD Dan Pencapaian Kinerja Pemerintah Provinsi Jawa Barat

No	Nama OPD (Organisasi Perangkat Daerah)	Target	Pencapaian
1	Biro Hukum Dan HAM	100,00%	100,00%
2	Biro Keuangan	100,00%	100,00%
3	Sekretariat Dewan Perwakilan Daerah	100,00%	99,56%
4	Biro Administrasi Perekonomian	100,00%	99,34%

20	Sekretariat Komisi Penyiaran Indonesia daerah	100,00%	95,63%
21	Dinas Komunikasi Dan Informatika	100,00%	95,62%
22	Rumah Sakit Jiwa	100,00%	94,73%
23	Dinas Peternakan	100,00%	94,72%
.....			
58	Badan Koordinasi pemerintah Dan pembangunan Wilayah I	100,00%	82,03%
59	Rumah Sakit Umum Daerah Al Ihsan	100,00%	80,03%
60	Badan Koordinasi pemerintah Dan pembangunan Wilayah IV	100,00%	75,89%

61	Dinas Permukiman Dan Perumahan	100,00%	75,05%
----	--------------------------------	---------	--------

Sumber : Rekapitulasi Capaian Kinerja OPD Provinsi Jawa Barat 2018

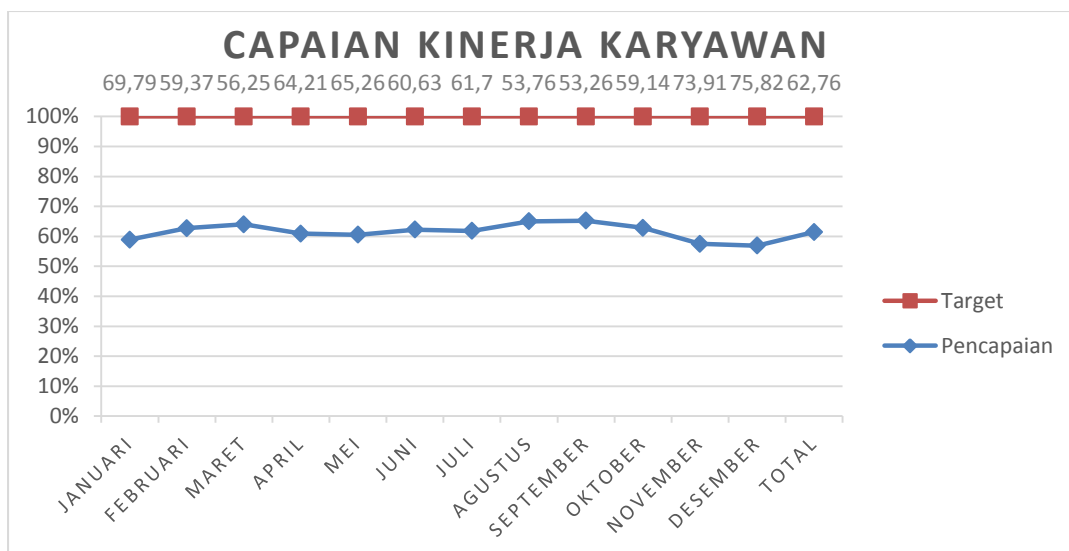
Berdasarkan Tabel 1.1 Diskominfo berada pada urutan ke 21 dari 61 Dinas atau badan yang ada di Provinsi Jawa Barat. Angka capaian kinerja 95,62% masih dikatakan belum mencapai kriteria ideal, hal ini dikarenakan untuk mencapai kinerja ideal pemerintah daerah mesti mencapai 100%.

Menurut Wahjosumidjo (2001:170), untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil kerja yang meningkat di suatu organisasi kerja, pegawai harus memenuhi persyaratan atau memiliki:

1. Keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan, yang meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan teknik, kemampuan konseptual.
2. Kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, serta perilaku yang baik.
3. Kemampuan administrasi meliputi kemampuan menganalisis persoalan, memberi pertimbangan, pendapat, keputusan, mengatur sumber daya, dan berbagai macam kegiatan, lapang dada, sabar, berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas, dan motivasi yang tinggi.

Berdasarkan tabel capaian kinerja OPD lingkungan Provinsi Jawa Barat Diskominfo berada di posisi 21 dengan 95,62%. Data diatas menunjukkan bahwa kinerja Diskominfo Provinsi Jawa Barat masih belum optimal.

Dibawah ini adalah Grafik Kinerja Pegawai Diskominfo Provinsi Jabar :



Sumber : Rekapitulasi Data Diskominfo Jabar

Grafik 1.1

Pencapaian Kinerja Karyawan Diskominfo Jabar

Grafik diatas menunjukkan fluktuasi kinerja pegawai Diskominfo Jabar. Hal ini terlihat dari persentase yang memperoleh nilai terendah pada bulan september sebesar 53,26% dan tertinggi pada bulan Desember sebesar 75,82%. Dengan rata-rata sebesar 62,76%. Setelah ditinjau, pada bulan Agustus tingkat absensi pegawai ternyata cukup tinggi dan sebanyak 46 hari pegawai tidak hadir tanpa alasan.

Beberapa pegawai yang kurang mencerminkan perilakunya dalam membantu pegawai lain tanpa adanya paksaan dan atau yang berhubungan dengan ketentuan organisasi, partisipasi aktif pegawai Diskominfo belum ideal, karena partisipasi pegawai rendah pada kegiatan yang kurang penting padahal hal itu dapat membantu meningkatkan nama baik organisasi serta meningkatkan kinerja oarganisasi demi kenyamanan bersama, seperti merokok di ruangan kerja padahal dari instansi telah menyediakan tempat khusus untuk merokok dan masih dapat ditemui masih ada pegawai yang menggunakan alas kaki sandal pada saat jam kerja, serta ada pegawai senior yang bermain game di komputer meja kerja pegawai.

Peneliti menggunakan rekapitulasi absensi pegawai untuk melihat masalah pada kehadiran. Masalah pada kehadiran dapat dilihat pada Tabel 1.2 yaitu:

Tabel 1.2

**Tabel Rekapitulasi Ketidak hadiran Pegawai Diskominfo Jabar Periode Januari
– Desember 2017**

Bulan	Tanpa Alasan	Jumlah
Januari	34	34
Februari	29	29
Maret	26	26
April	19	19
Mei	27	27
Juni	24	24
Juli	0	0
Agustus	46	46
September	34	34
Oktober	12	12
November	8	8
Desember	2	2

Sumber : Rekapitulasi Absensi Diskominfo Jabar

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa ketidakhadiran pegawai Diskominfo Provinsi Jawa Barat pada tahun 2017 masih cukup tinggi. Hal ini akan berdampak pada dimensi jumlah pekerjaan, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kerja sama pegawai. Dari data absensi pegawai masih ada yang tidak masuk dengan tanpa alasan pada bulan Januari, Februari, Agustus dan september yang berarti ada beberapa pegawai yang tidak masuk lebih dari satu hari tanpa memberi keterangan apapun kepada pihak diskominfo, penyebab sebagian besar pegawai disebabkan oleh kemalasan, oleh sebab itu ada pegawai yang kadang mengeluh karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan pengalaman dan pengetahuan yang dimilikinya. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja

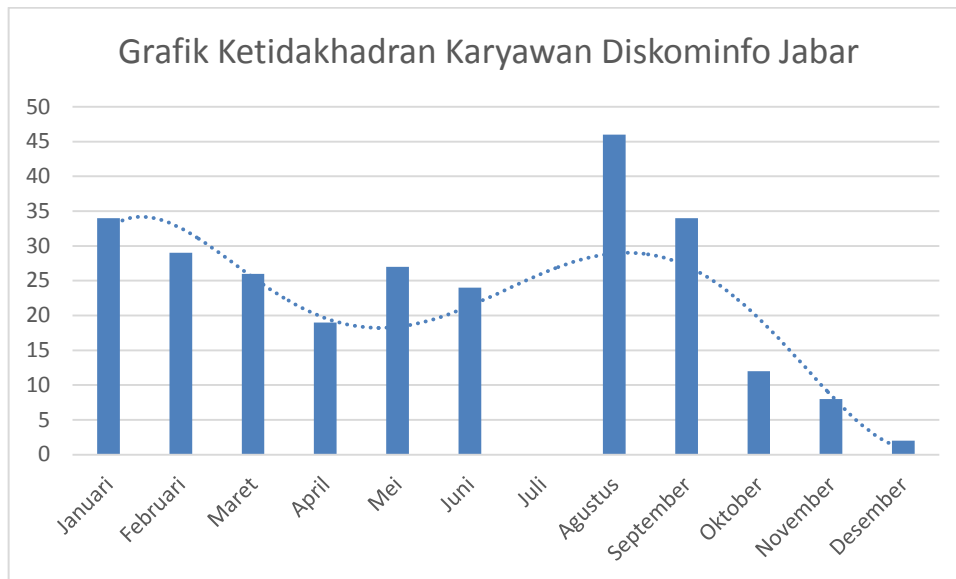
Mahdi Sidik C, 2018

**PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DISKOMINFO JABAR**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

sehingga menyebabkan kinerja pegawai tidak optimal. Menurut Siagian yang dikutip dari Edy Sutrisno (2009:70), kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompensasi, pelatihan pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, kepuasan kerja.

Dibawah ini adalah grafik 1.2 Ketidak hadirannya karyawan Diskominfo Jabar periode Januari – Desember 2017



Sumber : Rekapitulasi absensi Diskominfo Jabar

Grafik 1.2

Ketidakhadiran karyawan Diskominfo Jabar

Grafik diatas menunjukkan trend line ketidakhadiran karyawan diskominfo jabar, jika dilihat dari line diatas menunjukkan adanya fluktuasi jumlah ketidakhadiran karyawan, jumlah ketidakhadiran paling rendah yaitu pada bulan agustus dengan jumlah ketidakhadiran 0 karyawan, dan jumlah terbesar yaitu pada bulan agustus dengan jumlah 46 karyawan.

Hasil dari observasi yang telah dilakukan pada aspek sumber daya manusia yang bekerja di Diskominfo Jawa Barat melalui penelitian data dan wawancara kepada beberapa pegawai yang berada pada bagian kepegawaian dan umum , diketahui adanya indikasi-indikasi masalah yang menyebabkan naik turun nya kinerja karyawan, diantaranya adalah faktor motivasi kerja , seperti yang tercantum dalam table 1.3 di bawah ini :

Tabel 1.3

Mahdi Sidik C, 2018

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DISKOMINFO JABAR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Tabel Rekapitulasi Kuisisioner Karyawan Diskominfo Jabar Tahun 2017

No	Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Total	Rata-Rata
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Budaya Organisasi	8	29	11	29	6	14	7	11	3	2	120	4
2	Motivasi Kerja	14	24	11	34	12	19	8	7	2	2	133	4,43
3	Kepemimpinan	9	29	8	23	8	24	6	11	4	4	126	4,2
4	Kompensasi	4	14	10	35	9	23	7	11	5	5	123	4,1
5	Kepuasan Kerja	0	0	10	35	11	35	6	11	4	4	116	3,86
6	Prestasi Kerja	14	14	8	33	7	24	3	6	0	5	119	3,96
7	Tunjangan	11	11	8	31	6	21	8	10	3	4	121	4,03
8	Lingkungan Kerja	6	6	11	30	9	19	5	8	4	7	121	4,33
9	Disiplin Kerja	8	19	10	26	9	20	7	9	0	8	116	3,86
10	Pendidikan Dan Pelatihan	6	25	10	28	8	22	9	5	2	3	118	3,93

Sumber : Data Arsip Diskominfo Jabar

Keterangan:F : Frekuensi ,N : Nilai (Frekuensi x Skor), Responden = 30 Orang

Dari data di atas menunjukkan bahwa ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat. Berdasarkan hasil kuisisioner yang dilakukan kepada bagian kepegawaian dan umum Diskominfo Jabar, dapat dilihat yang menjadi faktor penyebab menurunnya kinerja para pegawai adalah motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan potensi, dimana seseorang belum tentu bersedia untuk menggerakkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan dorongan agar seorang pegawai mau menggunakan seluruh potensinya.

Daya dorong tersebut sering disebut motivasi. Motivasi sangat penting karena merupakan hal

Mahdi Sidik C, 2018

PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

DISKOMINFO JABAR

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

yang dapat menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang maksimal.

Tabel 1.4
Hasil kuisisioner Pra Survei mengenai Motivasi Kerja

NO	Dimensi	SS		S		KS		KS		STS		Total Skor	%
		F	N	F	N	F	N	F	N	F	N		
1	Kebutuhan Berprestasi	-	-	5	10	4	12	6	24	-	-	46	61
2	Kebutuhan Untuk Kekuasaan	1	1	6	12	3	6	4	16	1	5	45	55
3	Kebutuhan Berafiliasi	3	3	2	6	3	9	5	20	1	5	43	57
Jumlah												134	57,6
SS: Sangat Setuju S: Setuju KS: Kurang Setuju TS: Tidak Setuju STS: Sangat Tidak Setuju													
F: Frekuensi N: Frekuensi x Skor Jumlah Responden : 30 Orang													

Sumber : Data kuisisioner yang telah diolah

Dari Tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa tingkat motivasi pegawai untuk berprestasi adalah 61%, motivasi berkuasa sebesar 55% dan motivasi berafiliasi senilai 57%. Jumlah akumulasi dari total skor senilai 134 dari skor sebesar 57,6 masuk ke dalam kriteria sedang. Hasil tersebut menunjukkan tingkat motivasi pegawai Diskominfo Kota Bandung tidak dalam kriteria ideal. Pegawai Diskominfo tidak termotivasi untuk memberikan kinerja optimal karena kebutuhan akan pengakuan akan prestasi kerja tidak terpenuhi. Pegawai menunjukkan sikap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tidak antusias. Masalah motivasi ini juga diperkuat dengan informasi yang didapatkan dari hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian dan Umum Diskominfo Kota Bandung menyatakan bahwa

masih ada pegawai yang bekerja menyampaikan ide yang diterima masih kurang. Masalah lain yang terjadi kurangnya perlakuan atasan kepada bawahan.

Motivasi kerja merupakan daya dorong yang dimiliki, baik secara intrinsik (internal) maupun ekstrinsik (eksternal), yang membuat setiap pegawai mau dan rela untuk bekerja sekuat tenaga dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan memelihara motivasi, maka kinerja pegawai akan dapat diupayakan meningkat semaksimal mungkin, motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur serta meningkatkan kebersamaan masing-masing pihak dalam bekerja menurut aturan yang ditentukan.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan organisasi. Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan bawahan yang “mampu, cakap, dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hamzah (2008:3) menjelaskan istilah motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu.

Motivasi adalah proses membangkitkan, mempertahankan, dan mengontrol minat-minat. Pendapat lain mengenai motivasi juga dikemukakan oleh Dimiyati dan Mudjiono (2009:80) yang mengatakan bahwa motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk perilaku belajar. Berdasarkan pengertian mengenai motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu, dan juga sebagai pemberi arah dalam tingkah lakunya, salah satunya dorongan seseorang untuk belajar.

Berangkat dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diangkat judul : **“Pengaruh motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Jawa Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah & Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Di tengah era globalisasi yang semakin maju dan informasi yang beredar di masyarakat semakin beragam maka pihak pemerintah harus semakin sigap melayani dan cepat tanggap terhadap segala jenis informasi yang perlu diketahui oleh setiap lapisan masyarakat, karena baik buruk nya penilaian masyarakat terhadap organisasi pemerintahan pada dasarnya diawali dengan pelayanan yang kurang responsif dan kurang optimal, dan salah satu faktor keunggulan suatu lembaga didapat dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dengan memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi maka akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi.

Permasalahan yang terjadi pada organisasi Diskominfo Jabar adalah rendahnya tanggung jawab terhadap tugas yang sudah dibebankan kepada setiap karyawan, sehingga menyebabkan kurang optimal nya kinerja organisasi, salah satu faktor rendahnya tanggung jawab kerja karyawan adalah naik turunnya motivasi kerja dan gairah kerja karyawan.

Hal ini dibuktikan dengan banyaknya kasus indisipliner yang dilakukan karyawan diantaranya berupa keterlambatan kerja, ketidakhadiran tanpa alasan dan beberapa perilaku yang tidak sesuai lainnya, hal ini mengindikasikan kurangnya motivasi dan tanggung jawab dalam diri karyawan sehingga manajemen perlu melakukan beberapa perbaikan dan perubahan dalam system maupun aturan sehingga memicu kembali semangat dan motivasi kerja para karyawannya. Dengan begitu karyawan merasa dihargai dan di perlukan oleh organisasi, menumbuhkan persaingan dalam bekerja meningkatkan percaya diri dan tanggung jawab serta mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran motivasi di Diskominfo Jabar?
2. Bagaimanakah gambaran kinerja karyawan Diskominfo Jabar?
3. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Diskominfo Jabar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Mengetahui gambaran motivasi di Diskominfo Jabar
2. Mengetahui gambaran mengenai kinerja karyawan Diskominfo Jabar
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Diskominfo Jabar

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

1. Untuk menguji teori yang berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan.
2. Sebagai pengaplikasian dari teori motivasi dan kinerja karyawan.
3. Sebagai bahan untuk memperkaya ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia, terutama berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi sebagai salah satu referensi yang dapat dijadikan pertimbangan atau masukan untuk meningkatkan kinerja organisasi terutama berkaitan dengan motivasi dan kinerja karyawan.