BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hubungan pemerintah sentra serta pemda yang dilaksanakan oleh pemerintah Republik Indonesia yang berbentuk kebijakan swatantra daerah diatur dalam undang-undang nomor 23 tahun 2014. Otonomi daerah diterapkan dengan maksud sebagai upaya dalam mewujudkan terciptanya suatu pusat-pusat kota baru yang bersifat metropolitan, kosmopolitan, sebagai tempat-tempat perdagangan, bisnis dan industri. Inti dari pelaksanaan otonomi daerah yaitu terdapat kekuasaan pemerintah daerah untuk menyelenggarakan pemerintahan sendiri atas dasar prakarsa, kreatifitas, peran serta aktif masyarakat dalam rangka mengembangkan dan memajukan daerahnya. Suatu negara dapat membagi wilayahnya dengan beberapa provinsi guna untuk mempererat hubungan keterjangkauan dengan seluruh masyarakatnya. Dalam upaya pembagian wilayah tersebut timbullah suatu pemerintahan yang berskala lebih kecil yang di sebut dengan pemerintahan daerah (SETIAWAN 2018:33).

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sendiri merupakan suatu proses yang dapat membantu menyelesaikan beberapa permasalahan terkait tenaga kerja baik pegawai, karyawan, atau manajer supaya aktivitas yang dilakukan dalam suatu perusahaan dapat menunjang suatu capaian target dan tujuan organisasi atau perusahaan. Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia nomor 13 Tahun 2003 Bab I Pasal 1 ayat 2 dalam (Ali Chaerudin 2020:11) menjelaskan bahwa sumber daya manusia atau seseorang karyawan atau tenaga kerja yaitu setiap orang yang bisa melakukan suatu pekerjaan bisa menghasilkan barang atau jasa baik buat kebutuhan sendiri maupun kebutuhan masyarakat lain. Manajemen sumber daya manusia sering disebut sebagai kompetensi inti dalam organisasi, kompetensi inti SDM menempatkan fungsinya sebagai bagian dari inovasi, produktivitas, pelayanan prima, keterampilan khusus, keterampilan luar biasa dalam organisasi. (Larasati, 2018:8).

Pada dasarnya, sebuah organisasi didirikan untuk mencapai tujuan bersama. Namun, mencapai tujuan bersama ini membutuhkan kinerja yang handal dan profesional. Menurut (Dr. Aditya Wardhana et al., 2022:69) sebuah kinerja dapat digambarkan sebagai hasil dari proses yang dilakukan oleh semua komponen organisasi atas input yang digunakan, dan hasil yang dihasilkan diharapkan konsisten dengan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi. Kemampuan dan motivasi merupakan dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi.

Melemahnya tingkat motivasi pegawai negeri sipil (PNS) telah menjadi permasalahan dalam organisasi pemerintahan sejak masa reformasi yang mengikuti paradigma desentralisasi melalui pelaksanaan otonomi daerah. Dalam sebuah instansi, seorang pegawai mengalami naik turunnya motivasi kerja ketika dihadapkan pada masalah pekerjaan. Menurut (Surajiyo et al., 2020:20) motivasi muncul dari sikap seorang pegawai situasi atau keadaan indikasi kurangnya motivasi pegawai negeri sipil (PNS) antara lain masih ada pegawai yang tidak berada di wilayah tanggung jawabnya, masih ada pegawai yang sesuai dengan pangkat tetapi belum dipromosikan kekurangan pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti pelatihan khusus untuk melayani masyarakat dengan baik. Rendahnya motivasi kerja pegawai mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas suatu instansi atau organisasi. Ketika motivasi kerja pegawai menurun, kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan harapan instansi atau organisasi. Semakin besar motivasi seseorang, semakin besar semangat bekerja lebih keras untuk meningkatkan hasil terbaik yang diharapkan dalam hal kinerja. Menurut Nawawi (2008:359) dalam (Darmadi, 2018:130) pada dasarnya motivasi kerja setiap individu dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dirinya dan dapat disebut *(internal)* seperti gaji, tunjangan dan promosi. Ada juga motivasi dari luar diri yang disebut *(eksternal)* seperti tanggung jawab, prestasi, dan pekerjaan yang menantang.

Kemampuan pegawai berupa bakat alamiah yang dimiliki dan kapabilitas (kecakapan dan pengetahuan) yang dapat dikembangkan, terkadang orang-orang banyak menyebutnya dengan kata kompetensi, ketika seseorang tersebut dapat menghasilkan kinerja yang tinggi dan baik. Menurut (Surajiyo et al., 2020:19)

Secara psikologis, suatu keterampilan atau kemampuan terdiri dari potensi kemampuan (IQ) di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan tingkat pendidikan yang sesuai dengan jabatan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan sehari-hari, maka seseorang akan dapat berprestasi lebih baik. menyediakan. diharapkan oleh perusahaan/instansi. Oleh karena itu, setiap pegawai harus ditempatkan atau diposisikan pada posisi yang sesuai dengan pengalaman atau bidang keahliannya *(the right man in the right place, the man in the right place)*. Menurut (Wulan et al., 2020:11) kemampuan *(ability)* dapat dinyatakan sebagai kombinasi kompleks antara sejumlah pengetahuan *(knowledge)* dan keterampilan *(skills),* termasuk sikap *(affective)* yang hanya dapat dikuasai secara perlahan dalam jangka panjang, kemampuan tersebut lebih sukar berubah.

Sistem pribadi atau individu seseorang sering disamakan dengan sistem nilai sosial yang dominan dalam masyarakat tempat orang tersebut berada. Menurut (Prof. Dr. Nurul Ulfatin, n.d.:9) perkembangan kepribadian bersifat dinamis, artinya kepribadian individu akan matang selama terus menerus memperluas pengetahuan dan mau belajar serta menambah pengalaman dan keterampilan. Kepribadian yang terkenal dalam psikologi dan dikembangkan lebih lanjut digunakan oleh banyak ilmu lain, ada juga model kepribadian *"The Big Five Personality"*.

The Big Five Personality adalah model yang merangkum lima faktor umum yang paling sering ditemukan dalam penelitian tentang ciri-ciri kepribadian dalam budaya yang berbeda, lima faktor umum tersebut antara lain *Extraversion* (Ekstraversi)*, Neuroticism* (Neurotisisme*), Agreeableness* (Mudah bersepakat)*, Opennes to experience* (Terbuka pada pengalaman), dan *Concientiousness* (Sifat berhati-hati). (McCrae & Terracciano, 2005: Widiger, 2005) dalam (Jeffrey S. Nevid, 2021:34) perilaku setiap individu menjadi faktor penentu yang mendominasi pencapaian suatu organisasi.

Penelitian yang akan saya teliti adalah di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karawang, kantor ini berlokasi di Jl. Jend. A Yani No. 1, Pemda II, Gedung DPMPTSP Karawang, Lantai 1, Kabupaten Karawang, Jawabarat 41314. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karawang bergerak pada bidang

penanaman modal dan penyelenggaraan pelayanan pengelolaan penanaman modal, perizinan, dan nonperizinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, keterpaduan, sinkronisasi, penyederhanaan, keamanan, kapasitas, dan transparansi. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu bertugas membantu Gubernur dalam memenuhi fungsi penanaman modal pemerintah yang menjadi kewenangan daerah dan mendukung fungsi yang dilaksanakan oleh masing-masing daerah.

Dari hasil pengamatan sementara, penulis dapat melihat bahwa ada beberapa permasalahan yang terjadi pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karawang. Pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karawang memperlihatkan motivasi pegawai kurang dengan hasil capaian IKU (Indikator Kinerja Utama) di tahun 2021 dikarenakan kemampuan pegawai dalam bekerja kurang dan interpersonal dapat dibuktikan bahwa para pegawai bersikap santai dalam mengerjakan tugas/pekerjaannya dan tidak terburu-buru, hal ini memperlihatkan rendahnya kualitas pegawai yang dapat menyebabkan kurang efektifnya organisasi pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karawang.

Oleh karena itu untuk menjelaskan permasalahan dengan variabel kinerja, motivasi, kenampuan kerja dan kepribadian tersebut maka penulis melakukan pra-survey kepada 30 responden pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang. Berikut adalah kuesioner pra-survey kinerja dengan 30 responden:

Tabel 1.1

Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja

No.	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik	Total
Variabel Kinerja		**Orang**	**Orang**	**Orang**
1.	Kualitas: Bagaimana pegawai mencapai target yang diberikan oleh instansi	**11**	**19**	**30**

Tabel 1.1

Hasil Kuesioner Pra Survey Kinerja (Lanjutan)

No	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik	Total
2.	Kuantitas: Bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan perintah dari atasan	**17**	**13**	**30**
3.	Tepat waktu: Bagaimana ketepatan capaian waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaanya	**12**	**18**	**30**
4.	Efektivitas: Bagaimana Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	**9**	**21**	**30**
5.	Kemandirian: Bagaimana komitmen kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya	**20**	**10**	**30**

Sumber: *Data yang diolah dari Kantor DPMPTSP*, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 dari hasil pra-survey terdapat jawaban dari pertanyaan kualitas yang memilih jawaban tidak baik pada pencapaian target yang diberikan sebanyak 19 orang. Pada hasil pertanyaan kuantitas sebagian besar memilih jawaban baik pada penyelesaian pekerjaan sesuai dengan perintah yaitu sebanyak 17 orang. Pada hasil pertanyaan tepat waktu responden banyak memilih jawaban tidak baik pada ketepatan capaian waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 18 orang. Pada hasil pertanyaan efektivitas responden banyak memilih jawaban tidak baik penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu sebanyak 21 orang. Terakhir pada pertanyaan kemandirian kebanyakan jawabannya memilih baik pada komitmen kerja dalam penyelesaian pekerjaan sebanyak 20 orang. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai pada kantor DPMPTSP masih relatif kurang. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan kualitas yang baik, ketepatan waktu kerja, efektivitas kerja, dan kemadirian pegawai.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Febriansyah et al., 2020:26) dengan judul "Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sumsel Dimediasi Motivasi Kerja" berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, semua hipotesis yang dirumuskan dalam penelitian ini diterima, yaitu kepemimpinan, kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap motivasi, dan kepemimpinan, kemampuan

berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai serta dimediasi motivasi. Untuk pengaruh kemampuan terhadap kinerja menyatakan hasil pengujian menyimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan, berdasarkan nilai t= 8,203 > 1,96.

Selain dari pra survey kinerja, untuk melihat kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang, dapat di lihat dari capaian IKU (Indikator Kinerja Utama). Yang mana capaian IKU ini didapat dari hasil jumlah nilai investasi berskala nasional dan indeks kepuasan masyarakat. Berikut ini adalah hasil capaian IKU (Indikator Kinerja Utama):

Tabel 1.2

Capaian IKU DPMPTSP

NO	IKU	Tahun2019		Tahun2020		Tahun2021	
		Target (Trilyun Rupiah)	Capaian	Target (Trilyun Rupiah)	Capaian	Target (Trilyun Rupiah)	Capaian
1	Jumlah nilai investasi berskala nasional (PMA/PMDN)	28,863	24,296	29,898	16,739	17,074	26,632
2	Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM)	81,97	81,97	82,5	82,5	83	82,54

Sumber: *Data yang diolah dari Kantor DPMPTSP,* 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat pada hasil nilai indikator kinerja utama bahwa jumlah nilai investasi berskala nasional (PMA/PMDN) tahun 2019 target capaian tidak tercapai dimana target sebesar 28,863 dan hasil capaiannya hanya 24,296. Pada tahun 2020 target capaian masih belum tercapai dengan capaian yang ditargetkan sebesar 29,898 untuk capaiannya hanya tercapai 16,739. Pada tahun 2021 target capaiannya tercapai dengan capaian yang di targetkannya sebesar 17,074 dan hasil capaiannya sebesar 26,632. Untuk indikator kinerja utama Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada tahun 2019 target capaiannya tercapai dengan hasil yang sama dengan capaian yang ditargetkan yaitu 81,97. Pada tahun 2020 target juga sama tercapai dengan hasil yang sama sebesar 82,5. Sedangkan pada tahun 2021 target capaiannya menurun atau tidak tercapai dimana capaian yang

ditargetkan sebesar 83 dan hasil capaiannya sebesar 82,54. Sedangkan untuk capaian indikator kinerja DPMPTSP Kabupaten Karawang telah ditetapkan target capaian indeks kepuasan masyarakat untuk tahun 2021 yaitu 83.

Dari hasil kuesioner pra-survey kinerja dan hasil capaian IKU, capaian kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang kinerjanya masih relatif kurang baik ini dapat dibuktikan dari hasil Indikator Kinerja Utama (IKU) pada tahun 2021 yang target capaiannya tidak tercapai.

Berikut hasil kuesioner pra-survey motivasi kerja pada pegawai Instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang pada variabel motivasi kerja dengan 30 responden:

Tabel 1.3
Hasil Kuesioner Pra Survey Motivasi Kerja

No.	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik	Total
Variabel Motivasi Kerja		**Orang**	**Orang**	**Orang**
1.	Kebutuhan fisiologis *(Physiological need:)* Bagaimana pemberian insentif oleh instansi kepada pegawai	**13**	**17**	**30**
2.	Kebutuhan rasa aman *(Safety need):* Bagaimana keamanan bekerja dilingkungan tempat pegawai bekerja	**16**	**14**	**30**
3.	Kebutuhan Sosial *(Social Need):* Bagaimana sosialisasi pegawai dengan pegawai lainnya.	**10**	**20**	**30**
4.	Kebutuhan penghargaan *(Esteem need):* Bagaimana pegawai diberikan pengharagaan oleh perusahaan ketika hasil kerjanya memuaskan	**10**	**20**	**30**
5.	Kebutuhan aktualisasi diri *(Self actualization need):* Bagaimana instansi mengembangkan kemampuan dan karir pegawai melalui pelatihan	**14**	**16**	**30**

Sumber : *Data yang diolah dari Kantor DPMPTSP*, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 darihasil pra-survey terdapat jawaban dari pertanyaan kebutuhan fisiologis responden banyak memilih jawaban tidak baik pada pemberian insentif sebanyak 17 orang. Pada pertanyaan kebutuhan rasa aman responden banyak memilih jawaban baik pada keamanan lingkungan kerja

sebanyak 16 orang. Pada pertanyaan kebutuhan sosial responden banyak memilih jawaban tidak baik pada bantuan rekan kerja sebanyak 20 orang. Pada pertanyaan kebutuhan penghargaan responden banyak memilih jawaban tidak baik pada penghargaan yang diberikan sebanyak 20 orang. Terakhir pada pertanyaan kebutuhan aktualisasi diri responden banyak memilih jawaban tidak baik pada pengembangan kemampuan dan karir sebanyak 16 orang. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai pada kantor DPMPTSP masih relatif kurang. Oleh karena itu untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai dibutuhkan pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhuna kebutuhan sosial, pemenuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hatta et al., 2019:12) dengan judul "Pengaruh Kemampuan dan Sikap terhadap Kinerja Guru Melalui Motivasi Kerja di Madrasah Aliyah Kabupaten Maros" menunjukan bahwa kemampuan secara langsung berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,257 benilai positif. Kemampuan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,243 bernilai positif. Terdapat pengaruh langsung motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari nilai koefisien yaitu 0,430 bernilai positif. Adapun tingkat probabilitas signifikansinya (P-value) = 0,001 < 0,050.

Berikut hasil kuesioner pra-survey kemampuan kerja pada pegawai Instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang pada variabel kemampuan kerja dengan 30 responden:

Tabel 1.4

Hasil Kuesioner Pra Survey Kemampuan Kerja

No.	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik	Total
Variabel Kemampuan Kerja		**Orang**	**Orang**	**Orang**
1.	Kemampuan pengetahuan: Bagaimana peningkatan kemampuan pegawai setelah mendapat pelatihan	**10**	**20**	**30**

Tabel 1.4

Hasil Kuesioner Pra Survey Kemampuan Kerja (Lanjutan)

No.	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik	Total
Variabel Kemampuan Kerja		**Orang**	**Orang**	**Orang**
2.	Kemampuan keterampilan: Bagaimana pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	**10**	**20**	**30**
3.	Kemampuan teknis: Bagaimana dampak pengalaman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	**16**	**14**	**30**
4.	Kemampuan sosial: Bagaimana kerjasama yang dilakukan pegawai dengan pegawai lainnya	**9**	**21**	**30**
5.	Fokus arahan: Bagaimana capaian kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	**10**	**20**	**30**

Sumber: *Data yang diolah dari Kantor DPMPTSP*, 2022

Berdasarkan tabel 1.4 diatas dapat diketahui mengenai pertanyaan kemampuan pengetahuan responden banyak memilih jawaban baik pada peningkatan kemampuan melalui pelatihan sebanyak 20 orang. Pada pertanyaan kemampuan keterampilan responden banyak memilih jawaban tidak baik pada penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu sebanyak 20 orang. Pada pertanyaan kemampuan teknis responden banyak memilih jawaban baik pada dampak pengalaman kerja sebanyak 16 orang. Pada pertanyaan kemampuan sosial responden banyak memilih jawaban tidak baik pada kerjasama antar pegawai sebanyak 21 orang. Terakhir pada pertanyaan fokus arahan responden banyak memilih jawaban tidak baik pada pencapaian kerja sebanyak 20 orang. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja pegawai pada kantor DPMPTSP masih relatif kurang. Oleh karena itu untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dibutuhkan kemampuan pengetahuan, kemampuan keterampilan, kemampuan sosial, dan fokus arahan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Agustine & Suhermin, 2016:20) dengan judul "Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintahan Kota Surabaya" menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan

bahwa kemampuan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi terbukti dari nilai t hitung sebesar 2,893 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,965.

Berikut hasil kuesioner pra-survey kepribadian pada pegawai Instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang pada variabel kepribadian dengan 30 responden:

Tabel 1.5

Hasil Kuesioner Pra Survey Kepribadian

No.	Pertanyaan	Baik	Tidak Baik	Total
Variabel Kepribadian		**Orang**	**Orang**	**Orang**
1.	*Extraversion* (Ekstraversi): Bagaimana keramahan dan keterbukaan pegawai dalam instansi DPMPTSP	**19**	**11**	**30**
2.	*Neuroticism* (Neurotisisme): Bagaimana tingkat emosi pegawai dalam instansi DPMPTSP	**13**	**17**	**30**
3.	*Agreeableness* (Mudah bersepakat): Bagaimana toleransi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	**14**	**16**	**30**
4.	*Opennes to Experience* (Terbuka pada pengalaman): Bagaimana keingintahuan pegawai dalam hal-hal baru	**13**	**17**	**30**
5.	*Conscientiourness* (Sifat berhati-hati): Bagaimana kedisiplinan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan	**10**	**20**	**30**

Sumber: *Data yang diolah dari Kantor DPMPTSP*, 2022

Berdasarkan tabel 1.5 diatas dapat diketahui mengenai pertanyaan kepribadian ekstraversi responden banyak memilih jawaban baik pada keramahan dan keterbukaan pegawai sebanyak 19 orang. Pada neurotisisme responden banyak memilih jawaban tidak baik pada tingkat emosi pegawai sebanyak 17 orang. Pada pertanyaan mudah bersepakat responden banyak memilih jawaban tidak baik pada tolerasi pegawai dalam menyelaikan pekerjaan sebanyak 16 orang. Pada pertanyaan terbuka pada pengalaman responden banyak memilih jawaban tidak baik pada rasa ingin tahu sebanyak 17 orang. Pada pertanyaan sifat berhati-hati responden banyak memilih jawaban tidak baik pada kedisiplinan pegawai sebanyak 20 orang. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kepribadian pegawai pada kantor DPMPTSP masih relatif kurang. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepribadian pegawai

dibutuhkan neurotisisme, mudah bersepakat, terbuka pada pengalaman, dan sifat berhati-hati.

Hasil ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Husaini et al., 2017:30) dengan judul "Pengaruh Kepribadian, Komitmen Kerja dan Kematangan Emosional Terhadap Motivasi Kerja dan Dampkanya Terhadap Kinerja Perawat di Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Jiwa Aceh" menyatakan bahwa hasil penelitian menunjukan secara serempak bahwa kepribadian, komitmen kerja dan kematangan emosional secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan nilai parameter estimasi pengujian pengaruh kepribadian terhadap motivasi kerja menunjukan nilai CR 6,667 dengan probabilitas sebesar 0,000. Kedua nilai tersebut memenuhi syarat dengan nilai CR 6,728 lebih besar dari 1,97 dan probabilitas lebih kecil dari 0,05.

Kinerja pada kantor DPMPTSP masih kurang ini dikarenakan motivasi, kemampuan dan kepribadiannya masih kurang, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawainya, instansi DPMPTSP harus meningkatkan kemampuan pegawai dan motivasi dalam hal ini adalah peningkatan kemampuan itu dengan pelatihan-pelatihan, dengan seminar atau *workshop,* untuk motivasi pegawai yaitu memberikan penghargaan ataupun bonus pada pegawai, sedangkan untuk kepribadian pegawai dalam meningkatkan kinerjanya pegawai dapat mengontrol emosi agar tidak terjadi konflik antar rekan kerja, sehingga kenyamanan dan efektifitas kerja pegawai akan tercipta dengan baik dalam bekerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik mengambil judul **Pengaruh Kemampuan Kerja (*Ability*) dan Kepribadian (*Personality)* Terhadap Motivasi Kerja dan Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Karawang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasikan beberapa permasalahan yaitu:

1. Kinerja pegawai DPMPTSP masih kurang.
2. Target capaian pekerjaan tidak tercapai.

3. Produktivitas pegawai DPMPTSP menurun.
4. Motivasi kerja pegawai DPMPTSP masih kurang.
5. Penghargaan pegawai DPMPTSP oleh atasan masih kurang.
6. Kurangnya fasilitas keamanan pada instansi DPMPTSP.
7. Pemberian insentif untuk pegawai yang berprestasi masih kurang oleh instansi DPMPTSP.
8. Promosi jabatan bagi pegawai yang sesuai kepangkatan belum dilaksanakan.
9. Kemampuan pegawai DPMPTSP masih kurang.
10. Kerjasama antar pegawai dan pegawai lainnya masih kurang.
11. Kepribadian pegawai DPMPTSP masih kurang.
12. Kurang kedisiplinan pegawai DPMPTSP saat masuk dan pulang kerja.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah sebagaimana diuraikan diatas, maka peneliti merasa perlu melakukan pembatasan masalah yang akan diteliti:

1. Penelitian ini bersifat menganalisis dan menjelaskan suatu kemampuan kerja dan kepribadian pegawai terhadap suatu kinerja melalui motivasi kerja dalam perusahaan itu sangat berperan penting.
2. Responden yang akan diambil yaitu pegawai negri sipil di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Karawang.
3. Penelitian ini berada dalam kajian ilmu manajemen khususnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Metode yang digunakan peneliti pada penelitian ini deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menitik beratkan pada pengujian hipotesis dalam menghasilkan suatu kesimpulan.
5. Alat bantu analisis menggunakan Path Analysis dengan SPSS 22.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka perumusan masalah dalam penilitian ini adalah:

1. Bagaimana kemampuan kerja pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana kepribadian pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana motivasi kerja pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karawang?
4. Bagaimana kinerja pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karawang?
5. Bagaimana pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang?
6. Bagaimana pengaruh secara parsial kepribadian terhadap motivasi kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang?
7. Bagaimana pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang?
8. Bagaimana pengaruh secara parsial kepribadian terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang?
9. Bagaimana pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang?
10. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang?
11. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kemampuan kerja pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karawang.
2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kepribadian pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karawang.

3. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karawang.
4. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan kinerja pegawai di kantor DPMPTSP Kabupaten Karawang.
5. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang.
6. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial kepribadian terhadap motivasi kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang.
7. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang.
8. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial kepribadian terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang.
9. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang.
10. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang.
11. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelskan pengaruh kepribadian terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Karawang.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan memiliki manfaat teoritis dan praktis dan juga sebagai bahan ilmiah khususnya dalam bidang MSDM. Selain itu peneliti juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat:

1.6.1 Manfaat Teoritis

1) Untuk menambah ilmu pengetahuan dalam bidang yang di teliti serta dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang peneliti miliki untuk masyarakat secara umum dan khususnya untuk para pegawai instansi atau perusahaan tentang kemampuan kerja dan kepribadian terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai.

2) Hasil penelitian dapat dijadikan referensi bahan studi ilmiah untuk menambah wawasan mahasiswa dan diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kemampuan kerja dan kepribadian terhadap motivasi kerja dan implikasinya terhadap kinerja pegawai.

1.6.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan juga dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan para praktisi perusahaan atau instansi dalam meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja dengan kemampuan dan kepribadian para pegawai pada instansi DPMPTSP.

UBP KARAWANG