

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat merupakan salah satu dari dinas daerah dan menjadi bagian dari Pemerintahan Daerah Provinsi Jawa Barat. Dinas daerah merupakan unsur pelaksana otonomi daerah yang mempunyai daerah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat yang telah mengalami beberapa perubahan sampai dengan perubahan terakhir melalui Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 21 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Dinas Daerah Provinsi Jawa Barat.

Berdasarkan Perda Provinsi Jawa Barat Nomor 21 Tahun 2008 tersebut di atas, Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat di pimpin oleh kepala, berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada gubernur melalui sekretaris daerah secara umum, dinas daerah mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan atas otonomi dan tugas pembantuan. Untuk menjabarkan tugas pokok dinas daerah tersebut. Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat memiliki tugas pokok, fungsi, rincian tugas dan tatakerja yang diatur melalui Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 34 Tahun 2009.

Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 34 Tahun 2009 tersebut diatas, Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat mempunyai tugas pokok

menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang kebinamargaan, berdasarkan asas otonomi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Hasil peninjauan pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat diatas, peneliti menemukan beberapa permasalahan yang menyangkut efektifitas kerja pegawai. Maka peneliti menguraikannya sebagai berikut :

1. Pelaksanaan kerja tidak tepat waktu sesuai target yang ditetapkan.
Berdasarkan data yang diperoleh, bahwa target waktu pelaksanaan kerja yang ditetapkan masuk pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00, masih jauh dalam realisasi pencapaian.
2. Pencapaian hasil belum tepat sesuai dengan kuantitas kerja yang diharapkan.
Dengan kata lain, dalam menyelesaikan tugas target pencapaian belum sesuai dengan jumlah yang ditentukan.
3. Kualitas hasil kerja yang masih jauh dari harapan. Hal ini biasa terlihat dari tingginya tingkat kesalahan dalam pelaksanaan kerja, misalnya pengolahan data pegawai serta kelengkapan data yang akurat.

Dari peninjauan awal dan wawancara dengan kepala Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat, diketahui bahwa ada keterkaitan antara efektivitas kerja pegawai dengan pemberian motivasi, dengan adanya indikator-indikator sebagai berikut :

1. Masih belum terlaksananya kegiatan-kegiatan penunjang yang telah dilaksanakan oleh dinas yang dapat memberikan motivasi terhadap pegawai.

2. Kurangnya memiliki partisipasi dan inisiatif dari sebagian pegawai untuk mengembangkan cara-cara yang lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Selain itu, pengamatan di lapangan terlihat bahwa ada faktor yang menyebabkan kurangnya efektivitas kerja pegawai dalam mencapai yang tidak terlaksana secara optimal, antara lain :

1. Kondisi dilapangan menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mengabaikan jam kerja, yakni tidak berada pada meja kerja pada saat jam kerja, misalnya mengobrol dengan rekan kerja, mengobrol ditelepon, atau sekedar bersantai.
2. Sebagian besar pegawai menganggap bahwa pencapaian target kerja bukanlah hal utama yang harus dicapai. Hal ini disebabkan kurangnya penghargaan terhadap prestasi, bagi sebagian besar pegawai yang penting adalah melakukan pekerjaan. Seharusnya pemimpin harus lebih memperhatikan prestasi pegawai dengan memberi penghargaan, mulai dari bentuk pujian, pemberian bonus atau bentuk penghargaan lain.
3. Kurangnya ketegasan dan pengawasan dari atasan juga memberi pengaruh terhadap kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Barat, sehingga menyebabkan kurangnya kepatuhan terhadap aturan kerja. Perlunya ketegasan dan pengawasan dari atasan, misalnya memberi sanksi berupa teguran, peringatan dan sanksi indisipliner terhadap pegawai yang mangkir atau lalai dalam bekerja. Hukuman dapat menyampaikan pesan untuk tidak melakukan sesuatu, sehingga terhindar dari kesalahan. Hukuman, ataupun sanksi indisipliner terhadap perilaku negatif dapat merubah perilaku pegawai, misalnya pegawai yang sering terlambat

datang kerja, mendapat sanksi indisipliner maka akan memacu pegawai datang telat waktunya.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pernyataan misi ini pada Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat, menjadi suatu budaya yang baru yang ditingkatkan dalam mencapai tujuan utama organisasi. Akan tetapi sejalan dengan hal tersebut masih terdapat kekurangan pahaman beberapa pegawai dalam proses pengamalan misi organisasi yang telah dicanangkan tersebut. Kenyataan yang terjadi di lapangan masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran. Contohnya fenomena yang terlihat di Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat, masih kurangnya pengawasan dan ketegasan atasan terhadap pegawai di Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat, sehingga tingkat disiplin pegawai masih rendah. Hal hasil pekerjaan yang sudah ditargetkan selesai sekarang malah selesainya lusa jadi memperhambat pekerjaan yang lain. Dan pegawai yang sering mangkir dari tempat kerja pada saat-saat jam kerja membuat pekerjaan semakin tertunda dan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

Fenomena lain masih adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang kerja lebih cepat dari jam yang telah disesuaikan berdasarkan Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 6 Tahun 1995 tentang hari kerja di Lingkungan Lembaga Pemerintahan bahwa jam kerja PNS diatur sebagai berikut:

1. Hari senin sampai dengan Kamis : masuk pukul 07.30 dan pulang pukul 16.00 waktu istirahat : pukul 12.00 sampai dengan 13.00.
2. Hari Jum'at : masuk pukul 07.00 dan pulang pukul 15.30 waktu istirahat 11.30 sampai dengan 13.00.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai
pada Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat
Bulan November-Desember 2012 s/d Januari-Februari 2013

Bulan	Keterangan				
	Terlambat datang	Pulang cepat	Hadir tepat waktu	Absen	Lain-lain (sakit, dinas luar, cuti)
	%	%	%	%	%
November	37,87	14,45	30,78	1,64	15,26
Desember	41,38	16,12	32,18	1,92	08,40
Januari	36,32	14,25	38,34	0,61	10,48
Februari	31,25	13,45	37,43	0,29	17,58

Sumber : Tata Usaha Kepegawaian Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat : diolah

Jika pegawai masih tidak tepat waktu dalam hal masuk kerja atau pulang kerja pasti pekerjaan itu sampai kapanpun tidak akan cepat selesai, meski pemerintah sudah membuat keputusan hari kerja tetapi pegawai masih saja ada yang tidak menaati peraturan tersebut.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengidentifikasi masalah - masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya tanggung jawab pegawai di Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga.
2. Kurangnya motivasi kerja di Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga masih lemah.

3. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan di Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga.
4. Kemampuan pegawai yang belum maksimal di Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga.
5. Tingkat disiplin pegawai di Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga masih rendah.
6. Kurang pengawasan dan ketegasan atasan terhadap pegawai di Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga.
7. Masih lemahnya sanksi terhadap kesalahan pegawai yang dilakukan atasan di Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga.

1.3 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan gambaran secara umum mengenai ruang lingkup, pembatasan bidang dan penelaahan variabel penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini di rumuskan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh prinsip partisipasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat?
2. Seberapa besar pengaruh prinsip komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat ?

3. Seberapa besar pengaruh prinsip mengakui andil bawahan terhadap efektivitas pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat ?
4. Seberapa besar pengaruh prinsip pendelegasian wewenang terhadap efektivitas pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat?
5. Seberapa besar pengaruh prinsip memberi perhatian terhadap efektivitas pegawai pada Bagian Sekretariat Dinas Bina Marga?
6. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pada pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat ?

1.4 Tujuan

1.4.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan penelitian ini adalah mengungkap secara jelas pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

1.4.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin di capai adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh prinsip partisipasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

2. Untuk mengetahui pengaruh prinsip komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh prinsip mengakui andil bawahan terhadap efektivitas pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh prinsip pendelegasian wewenang terhadap efektivitas pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh prinsip memberi perhatian terhadap efektivitas pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga.
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pada pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Akademis

Penelitian bermanfaat sebagai karya tulis untuk menyelesaikan study tingkat Sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Melalui penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, ilmu, pengetahuan, mengenai fungsi fungsi manajemen umumnya, dan fungsi motivasi pada pegawai khususnya, sehingga dapat diketahui adanya pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

1.5.2 Kegunaan Praktis

1. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh ujian sarjana pada Jurusan Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan sebagai bahan kajian dan pemikiran bagi pihak-pihak yang terkait serta pihak lain mempunyai perhatian terhadap motivasi pada pegawai.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi Kantor Dinas Bina Marga Kota Bandung khususnya di Bagian Sekretariat.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam memecahkan masalah serupa.

1.6 Kerangka Pemikiran

Dalam membuat kerangka pemikiran ini, tentunya mengacu pada dalil-dalil serta pendapat para ahli, dimana menjadi landasan teoritis yang mendasari pemikiran dalam membahas permasalahan ini. Oleh sebab itu penulis akan menguraikan tentang pengertian motivasi menurut David B. Guralnik, dalam Dasar Dasar Motivasi (Moekijat, 2002 :4) menyatakan :

”Motif adalah suatu perangsang dari dalam, suatu gerak hati, dan sebagainya yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu”.

Sedangkan menurut Harold Koontz, dalam Dasar Dasar Motivasi (Moekijat, 2002 :4), menyatakan :

“seperti yang dirumuskan oleh Berelson dan Steiner, suatu motif adalah suatu ledakan dari dalam yang memberi kekuatan, yang menggiatkan, atau yang menggerakkan, karenanya disebut penggerak atau motivasi, dan yang mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan tujuan”.

Pelaksanaan motivasi dalam organisasi pemerintah, berbeda dengan sebuah organisasi swasta atau perusahaan. Hal ini disebabkan adanya perbedaan tujuan, baik organisasi, pimpinan maupun para pegawainya itu sendiri. Misalnya, sebagai contoh pada organisasi swasta atau perusahaan tujuannya adalah mencari keuntungan sedangkan organisasi pemerintah adalah mengutamakan pelayanan publik. Atau pemberian upah atau gaji, organisasi swasta atau perusahaan didasarkan pada jumlah jam kerja sedangkan organisasi pemerintahan didasarkan pada golongan atau jabatan. Maka dengan adanya perbedaan tersebut, motivasi yang dilakukan dalam organisasi tidak sepenuhnya mengacu pada gaji, uang atau kebutuhan ekonomi lainnya dimana pada pengukuran motivasi pada umumnya menjadi pendorong utama untuk mengubah perilaku dalam mengubah pekerjaan.

Untuk itu, motivasi pada organisasi pemerintahan akan mengacu pada bagaimana pegawai dirangsang untuk bekerja lebih efektif, berdasarkan tingkat kebutuhan sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi melalui mekanisme yang disesuaikan dengan bentuk, kondisi, sasaran dan tujuan yang hendak di capai organisasi itu sendiri apakah melalui motivasi pekerja atau pekerjaan.

Banyaknya teori tentang motivasi memerlukan sebuah pemahaman tentang bagaimana teori dapat dijadikan acuan untuk melakukan motivasi terhadap pegawai sesuai dengan jenis dan tujuan organisasi tersebut. Para pelaku motivasi

maupun penelitian tentang motivasi sering menjadikan upah atau kompensasi sebagai pendorong utama pegawai kepada pencapaian dan pelaksanaan tugas. Namun, ada cara lain selain pendekatan lewat gaji atau upah untuk memotivasi atau mendorong bawahan. Hal ini sebagaimana di kemukakan oleh Ndraha (1999a : 182) sebagai berikut :

“cara untuk mengatasi kelemahan dalam motivasi, sebagai pegangan lain ialah menanamkan dan mempertumbuhkan didalam diri orang yang bersangkutan kesadaran (kesadaran etik) dan pengakuan bahwa kerja adalah kewajiban, wajib untuk dilakukan, lepas dari dorongan dari luar, *reward* atau *punishment* yang di janjikan atau diancamkan”.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa kesadaran etik atau yang disebut kesadaran otonom tumbuh dari dalam diri sendiri dan dalam menghadapi suatu tugas, yang bersangkutan yang menganggap tugas yang di embannya merupakan suatu panggilan pelayanan terlepas dari perhitungan untung rugi.

Suatu fenomena yang sering kita lihat dalam birokrasi pemerintahan kita saat ini bahwa para pemimpin unit kerja senantiasa menghadapi masalah yakni muncul perbedaan kinerja antara bawahan yang satu dengan lainnya. Mengingat bahwa setiap tindakan seorang pimpinan dalam suatu organisasi dapat memberikan stimulasi reaksi para bawahan dapat bekerja bagi pencapaian tujuan organisasi.

Definisi-definisi atas semakin memperjelas betapa pentingnya motivasi dalam suatu organisasi dan mengingatkan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang paling erat hubungannya dengan unsur manusia dari para pimpinan untuk meningkatkan efektivitas kerja para pegawai.

Maka dalam penelitian tentang motivasi terhadap pegawai pada bagian sekretariat dinas bina marga provinsi jawa barat, mengacu pada teori motivasi kerja yang relevan, berdasarkan pada prinsip-prinsip motivasi. Prinsip-prinsip motivasi, sebagaimana diutarakan oleh Mangkunegara dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Perusahaan”, yaitu sebagai berikut :

1. Prinsip partisipasi
Dalam upaya memotivasi bawahan, pemimpin perlu memberi kesempatan pada bawahan untuk berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang ingin di capai oleh pimpinan.
2. Prinsip komunikasi
Pemimpin mengomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah melakukan pekerjaannya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahannya (pegawai) mempunyai andil dalam pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut maka pegawai akan lebih mudah diinovasi dalam bekerja.
4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinannya.
5. prinsip memberi perhatian
Pemimpin memberi perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, hal ini akan memotivasi bawahan dalam melakukan pekerjaannya”.

Melalui pemberian motivasi yang didasarkan pada prinsip prinsip motivasi tersebut, maka dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai dan tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik sehingga dapat memberi pengaruh positif pada kerja bawahan.

Pelaksanaan motivasi mempunyai tujuan dalam meningkatkan efektivitas kerja para pegawai. Efektivitas kerja menurut Sondang P. Siagian dalam bukunya “organisasi, Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi” adalah :

“efektivitas kerja berarti suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas telah dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas diselesaikan, dan terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.” (siagian, 1997 :151)

Selanjutnya penulis juga akan mengemukakan pendapat lain tentang efektivitas kerja, sebagaimana dikemukakan H. Emerson yang dikutip oleh Handyaningrat dalam bukunya “pengantar study ilmu administrasi dan manajemen”. Yaitu :

“efektivitas kerja adalah pengukuran dalam arti tercapainya suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Jelasnya bila sasaran atau tujuan telah tercapai sesuai dengan direncanakan adalah efektif. Jadi jika tujuan dan sasaran itu tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan pekerjaannya itu tidak efektif.” (Handyaningrat, 1981 : 16)

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Sedarmayanti, mengemukakan indikator-indikator efektivitas kerja adalah :

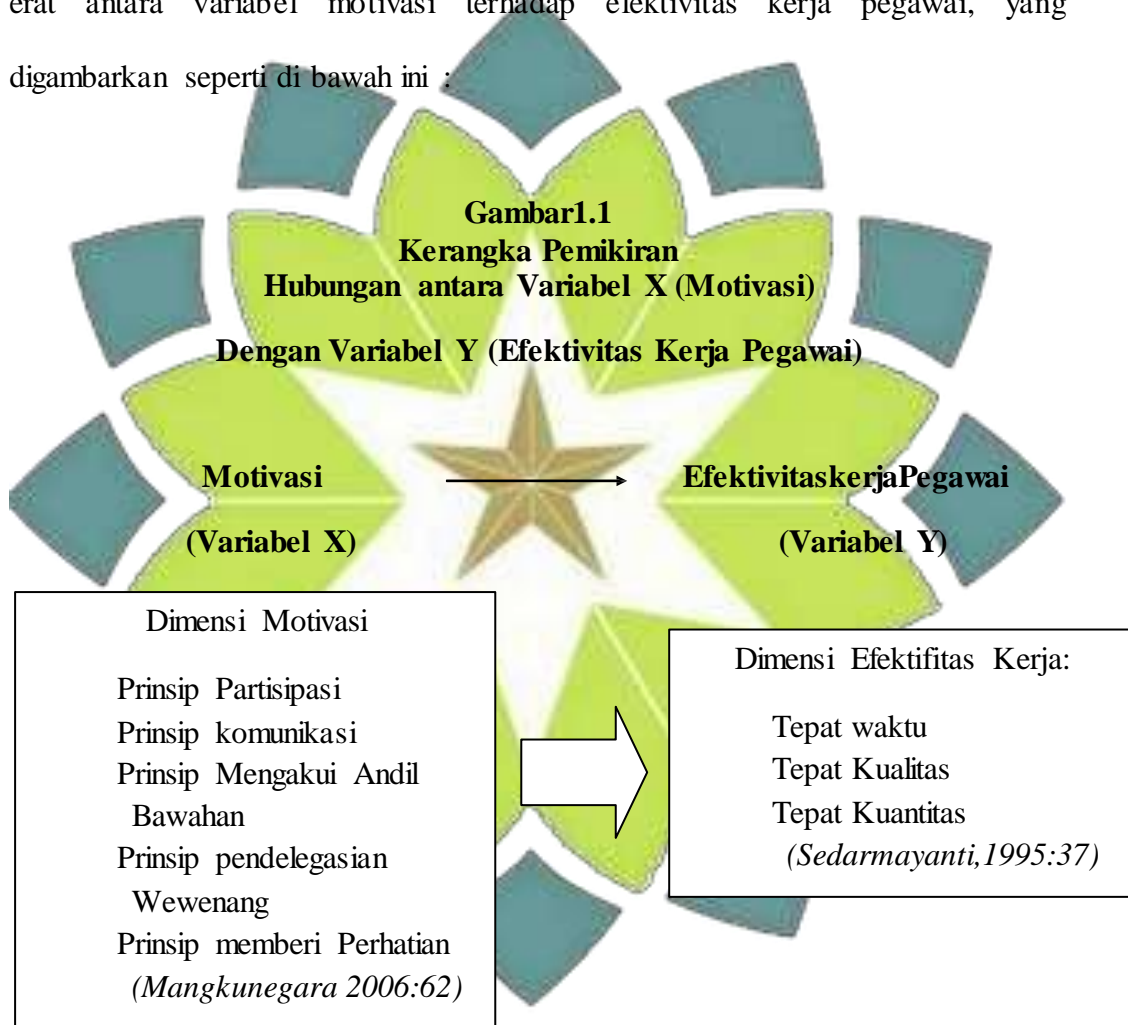
1. Tepat waktu, dalam arti penyelesaian tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan batas waktu yang telah di tentukan sebelumnya, pegawai tidak menunda pekerjaan, tidak ada jam lembur dan pekerjaan tidak terjadwal dengan pasti sehingga mudah untuk menyelesaikannya.
2. Tepat kualitas, dalam arti pekerjaan yang ditangani oleh pegawai sesuai standar kualitas yang ditetapkan oleh instansi, pekerjaan yang dilakukan penuh ketelitian dan kesungguhan sehingga terbebas dari kesalahan dan hasil kerja dapat memberikan kepuasan kepada para pengawas (atasan/masyarakat).
3. Tepat kuantitas, merupakan kemampuan pegawai untuk memenuhi target atau jumlah kerja yang ditetapkan dan dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dengan tanggung jawab yang lebih besar. (Sedarmayanti, 1995 :37)

Perlunya motivasi sebagai aspek yang sangat penting dalam mengembangkan sumberdaya manusia dalam suatu organisasi, seperti di utarakan Mangkunegara dalam bukunya “Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia” bahwa:

“secara psikologis, aspek yang sangat penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mempengaruhi motivasi kerja sumberdaya manusianya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggungjawab. Hal ini perlu karena:

1. Karyawan harus didorong untuk bekerja dalam organisasi.
2. Karyawan harus senantiasa didorong untuk bekerja dengan berusaha sesuai tuntutan kerja.
3. Motivasi karyawan merupakan aspek yang sangat penting dalam memelihara dan mengembangkan sumberdaya manusia dalam organisasi. (Mangkunegara, 2006 : 62)".

Maka dari beberapa definisi tersebut, terlihat jelas keterkaitan yang sangat erat antara variabel motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai, yang digambarkan seperti di bawah ini :



1.7 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2003:70) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat.

Bentuk hipotesis yang akan penulis ajukan dalam penelitian ini adalah hipotesis asosiatif. Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menyatakan hubungan antara dua variabel atau lebih. (Sugiyono, 2011:77).

1. Rumusan Masalah Asosiatif

Adakah pengaruh antara motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

2. Hipotesis Penelitian

Terdapat pengaruh antara Hipotesis pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

3. Hipotesis Statistik

1. $H_0 : = 0$, Tidak ada pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.
2. $H_a : \neq 0$, Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

Atas dasar kerangka berpikir yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis asosiatif penelitian, yakni :

1. $H_0 : = 0$, Tidak ada pengaruh prinsip partisipasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

$H_a : \neq 0$, Adanya pengaruh prinsip partisipasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

2. $H_0 : = 0$, Tidak ada pengaruh prinsip komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

$H_a : \neq 0$, Adanya pengaruh prinsip komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

3. $H_0 : = 0$, Tidak ada pengaruh prinsip mengakui andil bawahan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

$H_a : \neq 0$, Adanya pengaruh prinsip mengakui andil bawahan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

4. $H_0 : = 0$, Tidak adanya pengaruh prinsip pendelegasian wewenang terhadap efektivitas pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

Ha : $\neq 0$, Adanya pengaruh prinsip pendelegasian wewenang terhadap efektivitas pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

5. Ho : $= 0$, Tidak adanya prinsip memberi perhatian terhadap efektivitas pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina marga Provinsi Jawa Barat.

Ha : $\neq 0$, Adanya prinsip memberi perhatian terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

6. Ho : $= 0$, Tidak adanya motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.

Ha : $\neq 0$, Adanya motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai pada Bagian Sekretariat Kantor Dinas Bina Marga Provinsi Jawa Barat.