

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari instansi dimana individu tersebut bekerja. Ada tiga peran kinerja atau yaitu: Keterampilan yang meliputi kemampuan, dan kecakapan individu, tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan, dan kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka prestasi kerja akan terganggu.

Demikian juga terbentuknya budaya organisasi yang baik diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan prestasi kerja yang maksimal. Peran motivasi pimpinan diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kinerja pegawai yang maksimal. Langkah ini penting dilakukan dalam rangka memperbaiki citra pegawai, apabila ditelusuri dan dicari penyebabnya yang menonjol adalah adanya sikap individu pegawai/karyawan yang negatif terhadap pekerjaannya, adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima sehingga menyebabkan rasa tidak puas.

Organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai tujuan bersama dimana di dalamnya

terdapat aktifitas, oleh karena itu organisasi perlu memiliki karyawan yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi. Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh motivasi kerjanya, untuk itu perlu adanya peningkatan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong setiap pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja pegawai atau karyawan akan meningkat pula.

Motivasi yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja karyawan yang optimal sehingga menunjang keberhasilan instansi. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun akan menghambat instansi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber Daya Manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa instansi yang mempekerjakan Sumber Daya Manusia, menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam instansi. Motivasi merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan kinerja.

Salah satu instansi yang memiliki peran penting dalam struktur pemerintahan di Kabupaten Serdang Bedagai adalah Dinas Bina Marga. Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai merupakan unsur Pelaksana Pemerintah

Daerah Kabupaten dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah Kabupaten.

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Dinas Bina Marga Daerah Kabupaten Serdang Bedagai mempunyai fungsi:

1. Merumuskan dan melaksanakan kebijakan teknis di bidang Jalan dan Jembatan
2. Menyusun program pelaksanaan pembangunan fisik meliputi Jalan dan Jembatan
3. Melaksanakan pembinaan terhadap bidang kewenangan Bina Marga
4. Perumusan kebijakan teknis pelaksanaan operasional Pembangunan Pengelolaan, peningkatan sarana dan prasarana Jalan dan Jembatan
5. Pelaksanaan pengawasan, pengendalian, pengembangan, rehabilitasi, peningkatan, dan pengembangan operasional serta pemeliharaan pembangunan bidang sarana, prasarana Jalan dan Jembatan
6. Pengelolaan perizinan, pengamanan dan pemantauan serta pemanfaatan jalan dan jembatan serta rekomendasi perizinan penambangan bahan galian golongan C
7. Memberikan rekomendasi teknis di bidang jalan dan jembatan
8. Pengelolaan unit pelaksana teknis dinas bangunan-bangunan
9. Pengelolaan administrasi umum yang meliputi ketatausahaan kepegawaian, keuangan, peralatan/perengkapan, organisasi serta ketatalaksanaan dinas.

Arah kerja Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang tidak terlepas dari kerja tim, dengan begitu motivasi kerja pun dibutuhkan untuk meningkatkan dalam

upaya melayani masyarakat sesuai tugas dan fungsi Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai. Motivasi merupakan cara untuk memanfaatkan atau mempekerjakan pegawai yang memberikan manfaat kepada organisasi. Dengan adanya motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan agar bekerja dengan segala daya dan upaya, karena motivasi merupakan suatu kondisi yang mengerakkan manusia ke suatu tujuan tertentu.

Pencapai tujuan tersebut dibutuhkan suatu aparatur pemerintah sebagai aparat yang mengemban tugas melayani masyarakat atau sebagai abdi masyarakat yang mampu mengikuti kemajuan, dinamika dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks yang membutuhkan perhatian dan sekaligus meningkatkan kinerja pegawai agar hasil sesuai harapan disamping masyarakat sebagai pihak yang dilayani, yaitu memahami hak dan kewajibannya dalam membentuk partisipasi dalam segala bidang kehidupan. Kinerja yang merupakan gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi maka antara kinerja dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat karena kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan.

Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik itu dinas atau instansi pemerintah maupun perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat

motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Motivasi memiliki hubungan dengan lingkungan kerja sehingga untuk meningkatkan hasil kerja maka motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja pegawai karena berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan karena dengan adanya daya perangsang dari atasan kepada bawahan maka akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Tugas pokok Dinas Bina Marga adalah melaksanakan kewenangan Daerah di bidang Bina Marga serta tugas pembantuan yang diberikan oleh Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai. Sedangkan fungsi dari dinas Bina Marga sebagai: (a) Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang Bina Marga; (b) Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang Bina Marga sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh Bupati; (c) Pembinaan dan pelaksanaan kegiatan di bidang Bina Marga; (d) Pengelolaan administrasi umum, meliputi urusan umum, urusan keuangan, urusan kepegawaian dan perlengkapan dinas. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti di lapangan ada beberapa tugas dan fungsi yang belum berjalan dengan semestinya, seperti banyaknya karyawan yang malas-malasan dalam bekerja, menunda-nunda pekerjaan, karyawan lebih banyak mengobrol dengan sesama karyawan dan yang lebih parah banyak karyawan yang keluar atau keliaran tanpa minta izin dan bukan untuk kepentingan pekerjaan pada saat jam kerja. Menurut kepala Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai karyawan bersifat malas-malasan diakibatkan kinerja karyawan yang kurang optimal dan karyawan membutuhkan motivasi. Jika hal

tersebut dibiarkan terus menerus maka akan menyebabkan kerugian baik bagi dinas pemerintahan maupun terhadap pekerjaan yang terabaikan dan dilalaikan.

Berdasarkan hasil peninjauan yang peneliti lakukan pada Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai, peneliti menemukan permasalahan antara lain masih rendahnya kinerja pegawai, hal ini terlihat dari indikator sebagai berikut :

1. Kualitas kerja yang masih rendah. Hal ini dapat dilihat pekerjaan pengklasifikasian kearsipan masih belum tersusun secara alfabet maupun numeric.
2. Ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang. Contohnya : pekerjaan maksimal 4 hari tetapi pekerjaan tersebut baru selesai 6 hari.

Berdasarkan permasalahan di atas maka peneliti menduga bahwa permasalahan tersebut disebabkan oleh kurangnya motivasi dari kepala Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai, seperti dapat dilihat dibawah ini bahwa:

1. Kurangnya mengikut sertakan partisipasi pegawai. Contoh : pegawai jarang diberikan kesempatan untuk mengajukan ide-ide atau gagasan-gagasan di dalam rapat.
2. Kurangnya komunikasi dalam usaha pencapaian tugas. Contoh : jarangya diadakan rapat kepada setiap bidang dalam usaha proses pencapaian tujuan.

Guna mendukung kegiatan yang dilakukan oleh Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai maka melalui manajemen personalia akan dapat

dipelajari bagaimana cara memberikan motivasi terhadap para pegawai. Untuk meningkatkan kinerja salah satunya adalah dengan pemberian motivasi, karena motivasi merupakan salah satu alat untuk membangkitkan semangat yang tinggi. Dengan demikian pemberian motivasi akan banyak mempengaruhi kinerja Pegawai. Melalui pemberian motivasi diharapkan Pegawai tersebut akan menunjukkan kemajuan dalam berprestasi.

Motivasi merupakan salah satu kegiatan yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Kegiatan ini bukan semata-mata implementasi dari teori-teori manajemen sumber daya manusia yang telah ada dan diyakini kebenarannya melainkan diawali dari adanya suatu kesadaran bahwa organisasi yang baik adalah organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang lebih baik, lebih berkualitas dan lebih berdedikasi. Peningkatan mutu pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai baik dalam kemampuan maupun dalam hal mental telah disadari merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang handal. Melihat kondisi tersebut Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai sebagai sebuah organisasi pengawasan, kinerja Pegawai juga masih sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang terlibat didalamnya, dimana faktor pengawasan dan motivasi sangat berperan dalam menentukan tingkat kinerja Pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai dengan memberi judul untuk tesis ini adalah : “Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai”.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dilakukan agar pelaksanaan penelitian dapat terarah dengan terfokus. Masalah adalah merupakan hambatan yang harus dipecahkan untuk mencapai suatu tujuan yang dimaksudkan. Penulis dalam hal ini membatasi masalah kinerja karyawan yang berhubungan dengan motivasi. Sehingga masalah yang diteliti hanya sekitar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan untuk karyawan Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai. Dalam hal motivasi, peneliti membatasi mengenai berbagai macam dorongan kerja yang timbul baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang.

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah adalah sebagai berikut “Seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai”.

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini meliputi:

1. Kegunaan teoritis, untuk mengembangkan wawasan manajemen administrasi negara. Khususnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

pada Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai dan dapat menerapkan teori-teori yang telah diperoleh selama peneliti kuliah di Magister Administrasi Publik di Universitas Medan Area.

2. Kegunaan praktis, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan dapat dijadikan bahan masukan bagi Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai.

E. Kerangka Pemikiran

Untuk mewujudkan visi yang telah ditetapkan setiap instansi pemerintah harus mempunyai misi yang jelas. Misi merupakan pernyataan yang menetapkan tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu. Untuk mencapai tujuan dan sasaran diperlukan aktivitas kegiatan, kegiatan yang menjadi perhatian utama adalah tugas pokok dan fungsi instansi pemerintah. Sehingga perlu kiranya pemerintah memperhatikan masalah karyawan karena tujuan pemerintah tidak akan tercapai dengan baik tanpa adanya kinerja karyawan yang baik.

Kinerja di pengaruhi oleh faktor-faktor antara lain kepuasan karyawan, kemampuan karyawan, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi maka karyawan akan lebih bersemangat dan berkeinginan untuk bekerja keras,

sehingga secara otomatis hasil kerja mereka akan semakin baik dan berkualitas yang kemudian akan berdampak positif dalam meningkatkan kinerja karyawan.

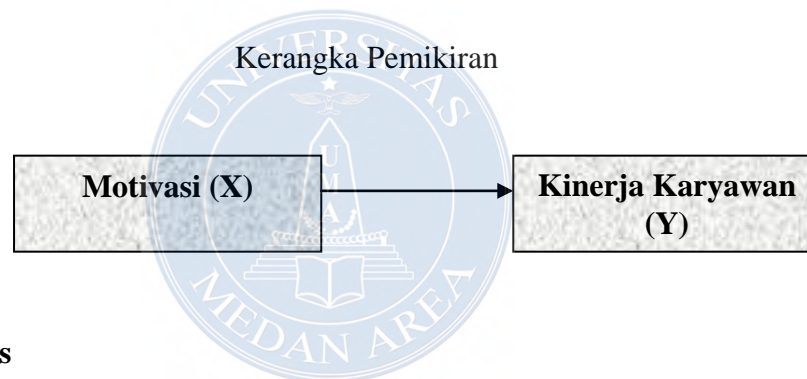
Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung akan dapat mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta tersedianya fasilitas yang memadai bagi para karyawan akan mampu memberikan dorongan bagi mereka untuk bekerja lebih baik dan hal tersebut akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian yang menjadi variabel berpengaruh adalah motivasi. Sedangkan, variabel terpengaruhnya adalah kinerja karyawan.

Pengukuran kinerja digunakan untuk penilaian atas keberhasilan/kegagalan pelaksanaan kegiatan /program/kebijaksanaan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi instansi pemerintah. Pengukuran kinerja mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan pencapaian indikator kinerja. Selanjutnya dilakukan evaluasi kinerja dan analisis pencapaian kinerja dengan menginterpretasikan lebih lanjut hasil pengukuran kinerja yang menggambarkan keberhasilan/kegagalan instansi pemerintah dalam melaksanakan misinya. Penetapan indikator kinerja merupakan proses indentifikasi dan klasifikasi indikator kinerja melalui sistem pengumpulan dan pengolahan data/informasi untuk menentukan indikator kinerja kegiatan/program/ kebijaksanaan. Indikator kinerja dapat dikaitkan dengan beberapa katagori teknis, operasional, kelembagaan dan ekonomi. Karena itu indikator kinerja dapat dinyatakan dalam unit yang dihasilkan, waktu yang diperlukan, nilai yang dihasilkan, dana yang diperlukan dan produktivitas.

Pencapaian indikator kinerja dimaksudkan untuk mengetahui dan menilai pencapaian indikator kinerja pelaksanaan kegiatan, program dan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh suatu instansi pemerintah. Pencapaian indikator kinerja tersebut tidak terlepas dari proses yang merupakan kegiatan mengolah *input* menjadi *output*, atau proses penyusunan kebijaksanaan/program/kegiatan yang dianggap penting dan berpengaruh terhadap pencapaian sasaran dan tujuan.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat dibuat sebagai berikut:

Gambar 1.1.



E. Hipotesis

Menurut Nawawi (2001:44) hipotesis adalah sebagai suatu pendapat atau teori yang kurang sempurna. Dengan kata lain hipotesis adalah kesimpulan bahwa final dalam arti masih harus dibuktikan kebenarannya.

Dengan demikian yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah “Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Bina Marga Kabupaten Serdang Bedagai”.