

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sebuah organisasi memerlukan manusia sebagai sumber daya pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah peningkatan produktivitas kerja. Kedudukan strategis untuk meningkatkan produktivitas organisasi adalah pegawai, yaitu individu-individu yang bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan.

Interaksi antar individu atau pegawai yang bekerja pada suatu organisasi berdasarkan teori dan pengalaman empirik mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam meningkatkan prestasi kerja. Dimana tiga unsur utama untuk meningkatkan prestasi kerja meliputi hasil-hasil yang lebih baik, kesatuan waktu dan ukuran tertentu yang merupakan kesanggupan dari pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai waktu yang telah ditentukan, bermutu dan tepat sasaran.

Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan

masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Seorang pegawai atau karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Salah satu Komponen untuk meningkatkan prestasi kerja khususnya pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat yang merupakan aparatur negara yang mengemban tugas dibidang pelaksanaan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kepegawaian serta dapat ditugaskan untuk melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah kepada Bupati selaku Wakil Pemerintah dalam rangka dekonsentrasi, dan diharapkan dapat melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya dengan penuh tanggung jawab, profesional, dedikasi yang tinggi dan percaya diri.

Menurut Schuller (2006:41) pembinaan, penyempurnaan, penertiban, dan disiplin kerja bisa memotivasi pegawai secara terus menerus akan mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi kerja serta prestasi kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh faktor yang bersifat sosiologis maupun psikologis. Faktor sosiologis berkenaan dengan hubungan sosial antara pegawai dalam suatu organisasi dengan lingkungan masyarakat.

Menurut Asnawi (2006:14) seorang pegawai sikap dan tingkah lakunya tidak dapat dilepaskan dari kondisi adat istiadat ataupun kebiasaan-kebiasaan

lingkungan asalnya, karena itu hubungan sosial antara pegawai dalam suatu organisasi dan hubungannya dengan lingkungan masyarakat merupakan faktor yang potensial bagi kepentingan suatu organisasi. Sedangkan faktor psikologis yaitu yang berkenaan dengan sifat-sifat dan kepribadian setiap pegawai, baik statusnya sebagai pimpinan maupun staf. Walau kondisi lingkungan sudah tercipta dengan baik, tetapi kalau kondisi psikologis pegawai kurang dapat menunjang maka akan berpengaruh terhadap proses kegiatan yang akhirnya akan mempengaruhi prestasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Berdasarkan Undang-Undang No. 4 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disahkan oleh Presiden pada 19 Desember 2013, disebutkan bahwa Pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan prestasi kerja sehingga prestasi kerja yang tinggi merupakan perwujudan dari kualitas Pegawai Negeri Sipil dan hal ini cukup penting dalam rangka menunjang kelancaran untuk mencapai tujuan instansi.

Undang-Undang No. 4 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) disahkan di DPR pada 19 Desember 2013, ini menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 juncto Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Keberadaan dari Undang-Undang No. 4 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) amat sangat potensial dalam mengatur perihal kedudukan aparatur sipil negara yaitu pegawai negeri sipil dalam pelaksanaan tugasnya sehingga menimbulkan prestasi kerja. Hal ini berarti menjelaskan ada hal-hal

yang merupakan wujud motivasi dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai dikaitkan dengan keberadaan Undang-Undang No. 4 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dengan prestasi yang tinggi berarti para pegawai negeri sipil benar-benar dapat berfungsi sebagai penghasil kerja yang tepat guna dan berhasil guna sesuai dengan sasaran-sasaran organisasi yang hendak dicapainya. Apabila tujuan peningkatan prestasi kerja pegawai negeri sipil dapat terpenuhi, maka tujuan pembangunan untuk menciptakan masyarakat adil dan makmur akan segera tercapai.

Faktor motivasi kerja memegang peranan penting dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai. Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai prestasi yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan sehingga pegawai dapat menghasilkan prestasi yang terbaik. (Schuller, Rd Jackson. 2008:21).

Motivasi merupakan salah satu hal yang sangat penting yang dapat mempengaruhi dalam meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya motivasi ini apakah akan menyebabkan prestasi kerja pegawai makin baik ataukah malah sebaliknya prestasi kerjanya makin turun dikarenakan motivasi yang diberikan tidak tepat pada sasaran. Untuk itu dalam memberikan motivasi haruslah tepat, karena mereka akan terdorong untuk melaksanakan pekerjaannya semaksimal mungkin, dan meyakini bahwa dengan keberhasilan perusahaan mencapai tujuan

dan sasaran yang diinginkan maka kepentingan pribadi juga akan terpelihara pula.

Simamora (2003:34) mengatakan motivasi kerja dapat ditingkatkan apabila ada keseimbangan antara tujuan pribadi dengan tujuan organisasi. Untuk itu pimpinan harus mendapatkan dorongan agar apa yang menjadi harapannya dapat terpenuhi sehingga pimpinan akan memberikan yang terbaik secara penuh dalam mencapai tujuan organisasi. Mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi instansi untuk melihat apa kebutuhan dan harapan baik dari pimpinan maupun pegawainya serta bagaimana rencana pimpinan tersebut pada masa mendatang.

Menurut McClelland dalam Handoko (2007:22) dalam teori motivasi ada 3 (tiga) kebutuhan penting yang ingin dicapai seseorang, yaitu: Kebutuhan prestasi, kebutuhan afiliasi, dan kebutuhan kekuasaan. Untuk mencapai hal tersebut seseorang yang termotivasi akan melakukan hasil yang terbaik untuk dirinya. Menurut Sedarmayanti (2001:47), faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja, selanjutnya menjelaskan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan kerja, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Peran motivasi dalam meningkat prestasi kerja sangat diharapkan oleh para pimpinan pada umumnya dan ini juga yang terjadi bagi pimpinan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat. Bagaimana peran

motivasi dalam meningkatkan prestasi, tingginya motivasi diharapkan akan menjadikan prestasi kerja pegawai lebih baik setelah para pegawai merasakan kesesuaian dengan motivasi yang dilakukan oleh pihak manajemen ataukah sebaliknya motivasi ini tidak mendorong prestasi kerja pegawai makin baik.

Memasuki era globalisasi sekarang ini dan dimasa akan datang kompetisi yang terjadi sudah bersifat global dan adanya perubahan-perubahan kondisi ekonomi menyebabkan banyak organisasi melakukan langkah restrukturisasi. Hal ini mendorong terjadinya perubahan paradigma organisasi dari biasa-biasa saja (tradisional) menjadi mengikuti perkembangan zaman (modern). Kondisi ini harus benar-benar disadari dan dipersiapkan secara proporsional. Persiapan ini terutama pada masalah sumber daya manusia yang bermutu dengan kualifikasi yang sesuai dengan perkembangan dunia saat ini. Oleh karena itu, peningkatan prestasi kerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Istilah pelayanan umum di Indonesia seringkali diidentikkan dengan pelayanan publik sebagai terjemahan dari *pubic service*. Di Indonesia, konsepsi pelayanan administrasi pemerintahan seringkali digunakan secara bersama-sama atau dipakai sebagai sinonim dari konsepsi pelayanan perizinan dan pelayanan umum, serta pelayanan publik. Menurut KEP. MEN .PAN No. 63/KEP/M.PAN/7/2003 tentang Pedoman Umum Penyelenggaraan Pelayanan Publik, definisi pelayanan publik adalah segala kegiatan pelayanan yang dilaksanakan oleh penyelenggaraan pelayanan publik sebagai upaya pemenuhan

kebutuhan penerima pelayanan maupun pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Menurut Pasal 1 UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik mendefinisikan pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Sedangkan menurut Subarsono seperti yang dikutip oleh Dwiyanto (2005:141) pelayanan publik didefinisikan sebagai serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh birokrasi publik untuk memenuhi kebutuhan warga pengguna. Pengguna yang dimaksud disini adalah warga negara yang membutuhkan pelayanan publik, seperti pembuatan KTP, akta kelahiran, akta nikah, akta kematian, sertifikat.

Berdasarkan pemaparan yang dikemukakan di atas, maka pelayanan publik dapat didefinisikan sebagai segala bentuk jasa pelayanan, baik dalam bentuk barang publik maupun jasa publik yang pada prinsipnya menjadi tanggung jawab dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah di pusat, di daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara atau Badan Usaha Milik Daerah dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat maupun dalam rangka pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Sebagai aparatur Pemerintahan maka PNS selalu dituntut untuk bekerja dan melayani masyarakat semaksimal mungkin dan mempergunakan waktu se efisien mungkin agar pekerjaan yang diberikan dapat dikerjakan sesuai dengan

apa yang diharapkan sehingga kebutuhan masyarakat dapat segera terpenuhi.

Kenyataan yang terjadi banyak PNS yang hadir terkadang tidak tahu apa yang akan dilaksanakan dan memulainya dari mana, bila tidak ada tugas yang diberikan maka mereka hanya duduk-duduk saja sambil membahas isu-isu yang terjadi baik itu lewat media elektronik maupun media cetak bahkan masalah-masalah yang terjadi di sekitar tempat tinggal mereka, terlebih lagi bila tidak ada kerja, maka PNS keluar untuk mencari sesuatu yang menjadi kebutuhan keluarga mereka, terkadang juga tidak hadir karena mencari tambahan penghasilan ditempat lain, hal ini tidak diinginkan terjadi bagi seorang PNS, sebab sebelum menjadi pegawai PNS masih dalam status honor begitu bersemangat dalam melakukan pekerjaan bahkan terkadang meminta pekerjaan untuk dikerjakan walaupun bukan pada bidangnya. Namun sangat disayangkan begitu diangkat jadi PNS dan mendapatkan gaji penuh, maka semangat yang tadinya baik kini mulai menurun.

Kondisi ini memang tidak terjadi bagi semua PNS, ada yang loyal dan berdedikasi baik yang mau bekerja karena sangat membutuhkan pekerjaan tersebut namun ada juga yang berpikir yang penting tiap bulan menerima gaji, masalah-masalah ini terjadi hampir disemua tempat di Indonesia termasuk di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat.

Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengambil judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat".

1.2. Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:
"Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat".

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Manfaat secara teoritis berupa pengembangan ilmu yang relevan dengan penelitian ini. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memperkuat teori-teori yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli. Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai:

1. Penambah studi kepustakaan pada Pascasarjana Universitas Medan Area khususnya program Magister Administrasi Publik.
2. Bahan masukan bagi instansi yang diteliti yaitu Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat dalam meningkatkan motivasi dan prestasi kerja pegawainya.
3. Bagi penulis sebagai sarana melatih untuk berpikir secara ilmiah.
4. Bahan masukan bagi peneliti lainnya.

1.5. Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi selalu mengharapkan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan tersebut tidaklah semudah mengucapkannya, tetapi memerlukan adanya tindakan yang tidak sedikit dan tidak mudah. Banyak faktor-faktor yang ikut mempengaruhi terciptanya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, baik faktor dalam maupun luar.

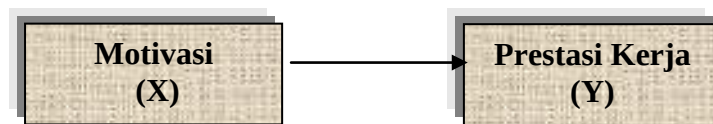
Faktor dari dalam organisasi yang ikut mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi adalah terbentuknya motivasi kerja pegawai. Setiap pegawai memiliki motivasi kerja yang berbeda-beda, maka hasil individu yang berada di dalamnya akan terbentuk secara berbeda-beda pula. Banyak aspek yang membentuk motivasi kerja antara lain kualitas kepemimpinan, tanggung jawab dan kepercayaan, tingkat partisipasi pegawai, komunikasi, keadilan kompensasi, dan tekanan.

Motif di definisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Bila suatu organisasi memiliki motivasi yang tinggi, dapat dikatakan identik dengan organisasi yang efektif. Organisasi dikatakan efektif jika di dalamnya terdapat iklim organisasi yang kondusif dan sehat.

Berdasarkan kajian terhadap beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah pegawai yang memiliki motivasi kerja cenderung mempunyai prestasi kerja yang tinggi begitu pula

sebaliknya apabila pegawai yang merasakan motivasi kerja yang rendah cenderung mempunyai prestasi kerja yang rendah.

Berikut ini akan diberikan kerangka pemikiran dari pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat.



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

1.6. Hipotesis

Hipotesis adalah merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta yang empiris melalui pengumpulan data (Sugiyono, 2010 : 39).

Berdasarkan rumusan masalah, kerangka pemikiran dan tujuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: Terdapat pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat.