

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu penunjang keberhasilan sebuah perusahaan atau organisasi. Manajemen sumber daya manusia sering disebut dengan manajemen personalia. Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi dan masyarakat (Hariandja, 2002:2).

Organisasi merupakan kumpulan manusia yang memiliki suatu aktivitas dengan tujuan-tujuan tertentu. Tujuan-tujuan dari organisasi, disesuaikan dengan tingkat kebutuhan dan juga latar belakang organisasi tersebut didirikan. Ketika suatu organisasi mampu mencapai tujuan-tujuan yang sudah dibuat dan ditetapkan, maka dapat dikatakan bahwa organisasi tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan. Untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi diperlukan sebuah kinerja yang baik dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Upaya-upaya memperbaiki kinerja pegawai tidak terlepas dari beberapa faktor penting yang mempengaruhi kinerja. Menurut Mangkunegara (2010:13) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Dari dua faktor tersebut untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan faktor motivasi. Organisasi harus memberikan motivasiMangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa terdapat 3 indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja pegawai pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kualitas, kuantitas dan hasil

kerja pekerjaan berupa kinerja pegawai bisa dinilai menggunakan standar penilaian kerja. sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan ketepatan waktu. Kualitas, kuantitas dan hasil kerja pekerjaan berupa kinerja pegawai bisa dinilai menggunakan standar penilaian kerja.

Pentingnya kinerja pegawai merupakan suatu kualitas untuk menilai kinerja pegawai dan juga untuk memahami kemampuan para pegawai agar bisa melakukan mengembangkan karir lebih baik lagi, dan untuk melihat sejauh mana penilaian kerja ini dilakukan untuk mencapai atau mengevaluasi kemampuan, keterampilan, menilai pencapaian, dan juga menilai pertumbuhan pegawai. Setiap organisasi akan selalu berusaha produktivitas kerja pegawai tercapai. Karena kinerja sangat penting bagi organisasi, kinerja yang tinggi akan mengurangi pegawai yang malas bekerja dan meningkatnya absensi, tugas dapat diselesaikan tepat waktu, organisasi memperoleh keuntungan dan mengurangi terjadinya kecelakaan dalam bekerja.

Agar dapat memiliki prestasi kerja dengan baik maka pegawai harus memiliki komitmen organisasi yang tinggi terhadap organisasinya. Komitmen organisasi yang tinggi maka kinerja yang dihasilkan meningkat. Komitmen pegawai terhadap organisasi adalah tingkat kemauan pegawai untuk mengidentifikasi dirinya dan berpartisipasi aktif pada organisasi yang ditandai dengan keinginan untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, serta kesediaan untuk bekerja semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi (Lotunani et al, 2014).

Komitmen pegawai terhadap organisasi memiliki hubungan antara individu dengan organisasi tersebut. Dimana pegawai memiliki kepercayaan dan keyakinan terhadap nilai-nilai organisasi. Serta mempunyai keinginan yang kuat untuk tetap dalam organisasi dan adanya usaha yang sungguh-sungguh mengerjakan tugas tersebut dalam organisasi. Dalam pengetahuan perilaku keorganisasian, komitmen menjadi pengikat antara pegawai dengan organisasi. Komitmen pegawai itu sendiri didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada

organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Sterss dan Porter dalam Sopiah (2008 : 156) mengemukakan bahwa komitmen organisasional dapat di lihat dari tiga factor yaitu : Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan. Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi.

Priansa (2016: 233), mengatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan organisasi untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka berpengaruh dengan kinerja pegawai tersebut. Komitmen organisasional menjadi suatu hal yang sangat penting pada zaman sekarang ini, karena saat perusahaan kesulitan mencari karyawan yang memiliki kualifikasi yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya, komitmen organisasional adalah salah satu cara dalam menentukan karyawan yang memiliki kualifikasi, loyalitas dan kinerja yang baik, dan komitmen organisasi dapat dijadikan sebagai hal yang penting dalam menentukan karyawan pada level kinerja didalam suatu organisasi.

Selain itu, faktor lain yang harus diperhatikan adalah motivasi bekerja para pegawai. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan Organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Prabowo & Lestari, 2013). Motivasi kerja menurut Jatmiko (2015), adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Pada dasarnya seseorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam didalam bekerja .

Motivasi kerja sangat penting juga untuk mendorong dan membangunnnya suatu kinerja bagi seorang pegawai didalam organisasi tersebut. Di dalam organisasi memerlukan pengetahuan dan informasi yang baik berkenan dengan kekuatan motivasi dan pegawai. Keinginan atau kebutuhan individual dalam organisasi dengan keinginan atau kebutuhan organisasi akan berdampak luas pada kemajuan organisasi. Namun sebaliknya motivasi yang tidak selaras atau bahkan terjadinya hambatan pencapaian tujuan Individu dalam organisasi akan menyebabkan labilnya organisasi dan sangat berbahaya bagi kelangsungan hidup oraganisasi itu sendiri.

Motivasi kerja merupakan salah satu indicator kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang tinggi dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk menjaga kelangsungan organisasi seorang pemimpin harus memperhatikan serta berusaha mempengaruhi dan mendorong pegawainya. Motivasi dipengaruhi oleh faktor yang ada pada diri sesorang dan faktor lain diluar dirinya. Perilaku dalam diri seorang pada umumnya dimotivasi oleh keinginan untuk memperoleh tujuan tertentu dan seseorang tersebut berkeinginan bahwa melalui perusahaan dimana dia bekerja, kebutuhan harapannya dapat terpenuhi.

Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Saleh (2016) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses manajemen mempengaruhi perilaku berdasarkan pada pengetahuan tentang apa yang membuat orang berpikir. Dalam hal ini motivasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan semangat dalam menjalankan tugasnya. Motivasi juga merupakan faktor yang penting untuk menyebabkan seorang pegawai melakukan hal-hal yang tertentu.

Dari pengertian diatas bahwa motivasi memberikan dorongan terhadap pegawai untuk melakukan tugasnya semaksimal mungkin dalam mengerjakan tugasnya, dan meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan.

Tabel 1.1 Realisasi Kinerja Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi Tahun 2018-2020

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Target	Realisasi (%)	Target	Realisasi (%)	Target	Realisasi (%)
Meningkatnya Kapasitas Lembaga DPRD	Persentase Peningkatan Kapasitas Lembaga DPRD	100,00	92,09	100,00	92,28	100,00	78,98
	Jumlah Ranperda yang dibahas dan ditetapkan	10 Perda	83,60	7 Perda	91,27	7 Perda	70,34
	Jumlah Reses	3 Kali	100,00	3 Kali	92,18	3 Kali	90,69
	Jumlah Kunker dan Peninjauan lapangan	1 Kali Kunker dan 3 Kali Peninjauan Lapangan	100,00	1 Kali Kunker dan 3 Kali Peninjauan Lapangan	56,99	1 Kali Kunker dan 3 Kali Peninjauan Lapangan	95,16
	Jumlah Bintek yang diikuti Anggota Dewan	1 Kali	100,00	1 Kali	56,98	1 Kali	78,15
	Jumlah Ranperda yang dibahas dan ditetapkan	4 Perda	68,94	4 Perda	77,36	4 Perda	96,63
	Jumlah Rapat Paripurna yang dipublikasikan	4 Rapat Paripurna	100,00	4 Rapat Paripurna	99,86	4 Rapat Paripurna	94,36

Sumber : LKJ Sekretariat DPRD Kota Jambi (diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa terjadi penurunan Jumlah Reses pada tahun 2018 sebesar 100%, tahun 2019 sebesar 92,18%, dan tahun 2020 sebesar 90,69%. Penurunan juga terjadi pada jumlah rapat Paripurna yang dipublikasikan pada tahun 2018 sebesar 100%, tahun 2019 sebesar 99,86%, dan tahun 2020 sebesar 94,36%.

Pada keputusan LAN Nomor 239/IX/2003 tentang perbaikan pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menyatakan

persentase pencapaian kinerja memiliki pengukuran 85% - 100% sangat berhasil, 70% - 85% berhasil, 55% - 70% cukup berhasil, <50% kurang berhasil.

Untuk mengetahui gambaran kinerja secara individu pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi peneliti melakukan survey awal pada tanggal 24 Maret 2021 melalui beberapa pernyataan dengan sampel 10 pegawai bagian staff perencanaan dan kepegawaian dan staff pelayanan umum dan hukum dan persidangan. dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.2 Hasil Survey Awal Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Orientasi Pelayanan						
1	Menyelesaikan tugas pelayanan sebaik-baiknya dengan sikap sopan	-	1	2	4	3
Integritas						
2	Memanfaatkan waktu luang secara produktif terkait dengan tugasnya	-	-	-	3	7
Kerja Sama						
3	Selalu mampu berkerja sama dengan rekan kerja di dalam organisasi	-	-	3	6	1
Reliabilitas						
4	Menyampaikan jasa sesuai waktu yang ditentukan	-	0	5	3	2
Responsif						
5	Kesediaan untuk membantu pegawai	-	-	3	6	3

Total	-	1	13	22	16
-------	---	---	----	----	----

Sumber: Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi (diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat di ketahui bahwa terdapat responden yang menjawab tidak setuju pada dimensi orientasi pelayanan pertanyaan pertama yaitu menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan sikap sopan. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat pegawai yang belum memiliki kesadaran untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pihak yang di layani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan kerja, unit kerja terkait dan instansi lain. Sehingga dapat di artikan bahwa masih terdapat pegawai yang kinerjanya belum optimal.

Untuk mengetahui gambaran Motivasi Kerja pada kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi, peneliti juga melakukan survey awal pada tanggal 24 Maret 2021 melalui beberapa pernyataan dengan sampel 10 pegawai bagian staff perencanaan dan kepegawaian dan staff pelayanan umum dan hukum dan persidangan. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.3 Hasil Survey Awal Motivasi Kerja Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Kebutuhan Berprestasi						
1	Saya mencoba dengan sangat sungguh-sungguh untuk meningkatkan kinerja saya di masa lalu	-	1	2	4	3
2	Saya suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis	-	-	3	5	2
Kebutuhan Afiliasi						
3	Saya sering mendapati diri saya berbicara dengan orang-orang disekitar tentang masalah-	-	2	-	3	5

	masalah diluar pekerjaan					
4	Saya cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan sekerja	-	1	2	4	3
Kebutuhan Kekuasaan						
5	Saya menikmati persaingan dan kemenangan	-	-	3	6	1
6	Saya menyampaikan langsung kepada orang yang menyatakan sesuatu yang tidak saya setuju	-	-	4	3	3
	Total	0	4	14	25	17

Sumber: Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi (diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel 1.3 terdapat 1 pegawai menjawab tidak setuju pada pertanyaan pertama dimensi kebutuhan berprestasi yaitu pegawai tidak mencoba dengan bersungguh sungguh untuk meningkatkan kinerja dari masa lalu. Pegawai tidak memiliki keinginan yang tinggi untuk melakukan dan mengerjakan pekerjaan sebaik-baiknya agar mempunyai arti bagi diri sendiri ,orang lain maupun organisasi. Pada dimensi kebutuhan afiliasi terdapat 2 pegawai menjawab tidak setuju pada pertanyaan nomor 2 yaitu pegawai sering berbicara dengan orang-orang disekitar tentang masalah-masalah di luar pekerjaan. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai tidak memiliki keinginan yang tinggi untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan individu lain. Terdapat 1 pegawai menjawab tidak setuju pada pertanyaan ke 4 yaitu pegawai cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa pegawai tidak memiliki keinginan yang tinggi untuk bersosialisasi dan berinteraksi dengan individu lain. Sehingga dapat di simpulkan bahwa masih terdapat pegawai yang kebutuhan afiliasi nya belum optimal.

Untuk mengetahui gambaran Komitmen Organisasi pada kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi, peneliti juga melakukan survey awal pada tanggal 24 Maret 2021 melalui beberapa pernyataan dengan sampel 10 pegawai bagian staff perencanaan dan kepegawaian dan staff pelayanan umum dan hukum dan persidangan. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 1.4 Hasil Survey Awal Komitmen Organisasi Kantor Sekretariat DPRD
Kota Jambi**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Komitmen Affektif						
1	Akan sangat bahagia jika saya mengabdikan sisa karir di organisasi ini	1	2	-	4	3
2	Berfikir tidak akan mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saat terikat pada organisasi ini	-	1	3	3	2
Komitmen Kontinuan						
3	Akan sangat berat bagi saya untuk meninggalkan sekalipun saya menginginkannya	-	-	3	2	5
4	Akan terlalu merugikan bagi saya jika saya meninggalkan organisasi saat ini	-	1	3	2	4
Komitmen Normatif						
5	Berpindah ke organisasi satu ke organisasi lain tampaknya tidak etis bagi saya	-	0	3	2	2
6	Jika saya memperoleh tawaran pekerjaan yang lebih baik di organisasi lain, saya tidak akan merasa bahwa tawaran tersebut merupakan alasan yang tepat untuk meninggalkan organisasi Saya	-	0	4	2	4
Total		1	4	18	15	20

Sumber: Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi (diolah tahun 2021)

Berdasarkan tabel 1.4 pada dimensi komitmen afektif terdapat 1 pegawai menjawab sangat tidak setuju dan 2 pegawai menjawab tidak setuju pada pertanyaan

pertama yaitu pegawai akan sangat bahagia apabila menghabiskan sisa karirnya di organisasi ini. Pada pertanyaan kedua terdapat 1 pegawai menjawab tidak setuju yaitu pegawai berfikir tidak akan mudah menjadi terikat dengan organisasi lain seperti saat terikat pada organisasi ini. Hal ini dapat di artikan bahwa masih terdapat pegawai yang belum memiliki komitmen afektif yang optimal pada organisasi. Pegawai tidak memiliki emosi yang kuat untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Terdapat 1 pegawai menjawab tidak setuju pada dimensi komitmen kontinuan pertanyaan no 4 yaitu pegawai merasa akan di rugikan apabila meninggalkan organisasi saat ini. Hal ini dapat diartikan bahwa masih terdapat pegawai yang belum memiliki kesadaran akan akibat yang di dapat ketika meninggalkan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi adalah suatu sikap atau tingkah laku seseorang terhadap organisasi berupa loyalitas tercapainya visi, misi serta tujuan organisasi. Priansa (2016: 233), mengatakan bahwa Komitmen Organisasi adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatan yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya tinggi komitmen organisasi maka kinerja yang dilakukan pegawai ini akan berjalan dan dilaksanakan dengan bagus dan baik.

Dengan tingginya motivasi kerja juga diiringi dengan adanya dorongan, penghargaan diri, kesempatan untuk melakukan inovasi diri, serta adanya rasa keamanan yang terjaga dan memiliki fasilitas yang memadai sehingga para pegawai dijamin dengan keselamatannya dalam bekerja. Hal ini motivasi adalah faktor penting perlu diperhatikan bagi para pegawai. Motivasi adalah kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan Organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Prabowo & Lestari, 2013). Motivasi kerja menurut Jatmiko (2015), adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal.

Berdasarkan dari Latar Belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk melakukan penelitian mengenai kinerja pegawai dikantor/perusahaan tersebut. Oleh Karena itu peneliti mengambil judul: **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Keorganisasian Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan survey awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi, adanya kinerja yang sudah optimal diduga dengan erat kaitannya dengan Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi. Karena Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi merupakan variabel bagian penting dari meningkatkan kinerja pegawai baik itu dari individu maupun kelompok dan organisasinya. Dengan kata lain, apabila seorang pegawai memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan membangun motivasi kerja yang kuat, sehingga sangat penting untuk perbaikan kinerja pegawai.

Dari uraian diatas maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh Motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi”. Berdasarkan hal diatas maka masalah pokok penelitian dapat di spesifikasikan menjadi beberapa pertanyaan penelitian berikut ini :

1. Bagaimana gambaran kinerja pegawai, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui gambaran kinerja pegawai, motivasi kerja dan komitmen organisasi pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Kantor Sekretariat DPRD Kota Jambi diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan motivasi kerja dan komitmen dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga terjadi pertimbangan dalam melaksanakannya.
2. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh pengetahuan yang lebih mendalam mengenai peranan motivasi kerja dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dengan melihat praktiknya secara langsung.
3. Pihak lain, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan tajuk dan objek tugas akhir yang sama.