

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 10 Tahun 2009 tentang Perubahan Peraturan Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, kedudukan Biro Organisasi dan Kepegawaian merupakan unsur penunjang Pemerintah Daerah dalam lingkup Sekretariat Daerah dipimpin oleh seorang Kepala Biro yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah melalui Asisten Administrasi.

Biro Organisasi dan Kepegawaian mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan koordinasi, pembinaan, fasilitasi, monitoring serta evaluasi penyusunan dan penyelenggaraan kebijakan di bidang penataan dan evaluasi perangkat daerah, ketatalaksanaan, analisis dan formasi jabatan, serta pengelolaan administrasi kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan.

Untuk melaksanakan tugas Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan mempunyai fungsi :

1. Pengumpulan bahan pembinaan dan petunjuk teknis penataan kelembagaan perangkat daerah provinsi;
2. Pengumpulan bahan pembinaan dan petunjuk teknis penataan kelembagaan perangkat Daerah Kabupaten/Kota sebagai bahan evaluasi dan pembinaan;
3. Penyelenggaraan evaluasi kinerja perangkat daerah sesuai dengan standar sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
4. Pengumpulan bahan pembinaan dan petunjuk teknis pembakuan standarisasi sarana, tata hubungan kerja, sistem kerja dan prosedur kerja, serta evaluasi bidang tatalaksana;
5. Penyiapan bahan pembinaan dan petunjuk teknis pelaksanaan analisis jabatan dan penyusunan formasi jabatan;
6. Penyelenggaraan pembinaan kepegawaian di lingkungan sekretariat daerah provinsi;
- dan 7. Penyelenggaraan tugas sesuai bidang tugasnya.

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi (Hasibuan, 2003: 56). Untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan tersebut, maka salah satu cara yang harus ditempuh adalah dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2003; 13). Kinerja karyawan memegang peranan sebagai media untuk melancarkan pelaksanaan kegiatan usaha tersebut.

Kinerja pegawai 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 kinerja yang baik. tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh pegawai, maka keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. kinerja 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. kinerja pegawai dapat diukur dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Tabel 1
Data Persentase Kinerja Pegawai Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan 2014 - 2016

Tahun	Persentase Kinerja dari Penilaian Pimpinan atas Penyelesaian Aktivitas Kerja	
	Realisasi	Target
2014	83	90 – 100
2015	82	90 – 100
2016	82	90 – 100

Sumber: Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Sul-Sel, 2017

Data di atas menunjukkan pencapaian persentase kinerja dari penilaian pimpinan atas penyelesaian aktivitas kerja mengalami realisasi penurunan dan tidak mencapai target yang ditetapkan. Pencapaian kinerja pegawai tidak tercapai dari target yang ditetapkan dikarenakan masih rendahnya kompetensi pegawai. Peningkatan kinerja yang selama ini mendapat sorotan dari masyarakat, perlu direspon positif dalam membenahi pencapaian hasil kerja yang selama ini masih banyak kegiatan Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi

Sulawesi Selatan secara kuantitas belum tersosialisasikan dengan baik, kualitas pelayanan yang dilakukan selama ini belum menunjukkan mutu pelayanan yang terpadu.

Mengacu pada kondisi di atas, penting bagi pihak Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan untuk dapat mengelola sumberdaya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan pegawai untuk maju sehingga pegawai akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Hal ini dapat dijadikan acuan dalam mengaktifkan komitmen, disiplin dan motivasi kerja pegawai agar dapat bekerja dengan giat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan. serta menjaga eksistensinya.

Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh kinerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Keberadaan pegawai sangat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat. Pegawai perlu diberikan pembinaan yang sistematis melalui berbagai kebijaksanaan. Pembagian wewenang pengelolaan sumberdaya sehingga atas dasar reformasi dalam bidang kepegawaian, pelaksanaan desentralisasi tersebut tidak

dilaksanakan secara utuh, oleh karena sumberdaya manusia sebagai tenaga trampil yang dimiliki diharapkan mampu meningkatkan kinerjanya.

Pada umumnya suatu lembaga atau organisasi dapat dikatakan berhasil bila pegawai memiliki kemampuan diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-harinya, ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi Keith Davis dalam AA. Anwar (2001 : 67) begitu juga pegawai yang memiliki motivasi, kedisiplinan yang relevan dengan jabatan/pekerjaan yang diberikan (Nawawi,2001:4).

Pada kenyataannya keberadaan Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan. saat ini antara motivasi, disiplin dan komitmen tidak efektif pelaksanaannya dan relevansinya dengan pekerjaan tidak mencapai sasaran.

Faktor kedisiplinan memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan kerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kemampuan, kedisiplinan yang tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan. Pada akhirnya pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang baik karena waktu kerja dimanfaatkannya sebaik mungkin

untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis perusahaan (Rivai 2005)

Faktor motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi 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 kinerja yang tinggi pula. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Berdasarkan uraian diatas, terlihat betapa pentingnya peranan faktor motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dari penelitian awal yang dilakukan pada Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan, dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan dan kemampuan pegawai masih rendah. Hal ini terlihat dari fenomena masih adanya pegawai yang tidak bekerja pada saat jam kerja atau memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya.

Disamping itu, dilihat dari motivasi kerja pegawai, tampak masih rendahnya motivasi kerja pegawai. Hal ini terlihat dari rendahnya semangat pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai yang terlihat dari sering terjadinya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan.

Adanya fenomena awal dari komitmen, disiplin kerja, dan motivasi kerja pegawai tersebut mendorong penulis untuk meneliti seberapa besar Pengaruh Motivasi, disiplin dan komitmen terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Apakah variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan.

4. Variabel mana yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan
4. Untuk menganalisis variabel mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan

D. Manfaat Penelitian

1. Diharapkan hasil penelitian ini menjadi masukan bagi pimpinan Biro Organisasi Dan Kepegawaian Setda Provinsi Sulawesi Selatan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya peneliti lain yang berminat mengadakan penelitian dalam bidang yang sama

3. Dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dalam mengaplikasikan ilmu di tempat kerja dan dimasyarakat nantinya.