

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi di masa depan adalah untuk menciptakan suatu organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang semakin bermutu tinggi. Sumber daya yang baik ditujukan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pegawai dalam organisasi ke arah tercapainya tujuan organisasi. Pegawai merupakan kekayaan utama dalam suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Seiring dengan perkembangan zaman, semua organisasi dituntut untuk dapat bersaing memberikan pelayanan yang maksimal, tidak terkecuali dengan organisasi pemerintah. Demikian halnya dengan aparat pemerintah sebagai abdi masyarakat dan abdi pemerintah juga dituntut untuk dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat karena hal tersebut sudah merupakan salah satu fungsi yang harus dijalankan oleh pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan seluruh proses pelaksanaan pembangunan dalam berbagai sektor kehidupan mulai dari tingkat pusat hingga daerah.

Penilaian prestasi kerja para pegawai merupakan bagian penting dari seluruh proses kekyayaan pegawai. Pentingnya penilaian prestasi kerja yang rasional dan diterapkan secara objektif terlihat pada kepentingan pegawai maupun kepentingan organisasi. Bagi para pegawai, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan,

keletihan, kekurangan dan potensinya yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya.

Untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dalam suatu organisasi publik menjadi sangat penting atau dengan kata lain memiliki nilai yang amat strategi. Informasi mengenai prestasi kerja aparatur sipil Negara dan faktor- faktor yang ikut berpengaruh terhadap prestasi kerja aparatur sipil Negara sangat penting diketahui. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai bagi organisasi sangat penting arti dan perannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Peningkatan prestasi kerja pegawai akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi. Oleh karena itu, upaya- upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, sehingga perlu adanya penilaian prestasi kerja secara proporsional terhadap setiap program dan aktivitas pegawai. Indikator-indikator untuk mengukur prestasi kerja pegawai menurut Husnan (2000 : 124) adalah sebagai berikut.

1. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat- alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari volume keluaran(output), target kerja dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

3. Hubungan kerja

Merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan- perubahan dalam bekerja.

4. Kepemimpinan

Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

5. Kehati- hatian

Menyangkut bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam hal ini termasuk sikapnya terhadap keselamatan kerja.

6. Pengetahuan

Kemampuan karyawan ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

7. Kerajinan

Ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan berpikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan kemampuan dalam mengeluarkan inisiatif.

8. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan dalam hal ini dapat dilihat dari masa kerja karyawan.

9. Keandalan kerja

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas

10. Inisiatif

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai guna untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Berbagai cara ditempuh untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi, motivasi serta adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahan serta menciptakan lingkungan kerja yang baik. Kelurahan Tuak Daun Merah merupakan suatu kelurahan yang terletak di Kota Kupang yang bertugas untuk menjalankan roda pemerintahan, yang dipimpin oleh seorang Lurah. Kelurahan Tuak Daun Merah dituntut untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai yang ada dalam organisasi. Melihat dari fungsi dan tugas yang dikerjakan setiap individu dalam organisasi maka dituntut kinerja yang optimal dalam mencapai setiap tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan observasi awal calon peneliti, secara umum prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai yang kurang menyadari tugas dan fungsinya. Hal tersebut karena masih ditemukan kurang adanya perhatian pegawai dalam merespon keluhan pelanggan seperti dalam mengurus KTP, Kartu Keluarga, ditemukannya juga masalah aparatur yang jarang masuk kantor dan aparatur kurang disiplin serta pegawai yang terlambat masuk kantor dan pulang lebih awal,

kurangnya perhatian pimpinan mengawasi bawahan dalam bekerja. Sehingga seringkali timbul ketimpangan- ketimpangan dalam menjalankan tugasnya, sebagai contoh terdapat pegawai yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hal ini tentu saja menjadi fokus kajian yang menarik untuk diteliti dikarenakan bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap individu yang terlibat dalam organisasi. Prestasi kerja bukan saja berkaitan dengan soal hasil akhir tapi bagaimana juga proses kerja berlangsung yang mana proses inilah yang akan menentukan pencapaian prestasi kerja seseorang yang perlu diperhatikan adalah bagaimana prestasi kerja pegawai bias berjalan secara optimal, para pemimpin harus memperhatikan bagaimana para pegawai bias meningkatkan prestasi kerja mereka.

Atas dasar seluruh uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ PENGARUH KEMAMPUAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI KANTOR KELURAHAN TUAK DAUN MERAH (TDM) KOTA KUPANG”

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Kelurahan Tuak Daun Merah (TDM) Kota Kupang terhadap Prestasi Kerja ?
2. Bagaimanakah Kemampuan, Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Kelurahan Tuak Daun Merah (TDM) Kota Kupang ?

C. Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Menggambarkan kemampuan, motivasi kerja, dan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kelurahan Tuak Daun Merah (TDM) Kota Kupang.
2. Mengetahui pengaruh signifikan secara parsial kemampuan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Kelurahan Tuak Daun Merah (TDM) Kota Kupang.
3. Mengetahui pengaruh signifikan secara simultan kemampuan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja Aparatur Sipil Negara pada kantor Kelurahan Tuak Daun Merah (TDM) Kota Kupang.

D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Bagi instansi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi instansi, dimana dapat bermanfaat untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai.
2. Bagi pembaca
Sebagai bahan referensi dan pengembangan penelitian lebih lanjut dengan permasalahan yang sama.

3. Bagi peneliti

Untuk lebih memahami, mendalami dan menganalisa faktor- faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain, kemampuan dan motivasi pegawai dengan pertimbangan berbagai teori yang telah dipelajari.