

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap tindakan manusia mempunyai tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari, demikian pula pekerjaan atau kegiatan pegawai mempunyai motivasi misalnya mereka mengharapkan gaji atau upah yang layak, kepuasan pribadi dari apa yang dikerjakannya, promosi atau kenaikan jabatan dan lain sebagainya. Pegawai sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan selama bekerja mereka juga dapat diterima dan dihargai oleh sesama pegawai dan mereka akan merasa bahagia jika dapat membantu pegawai lain.

Menurut (Manullang, 2001:93) motivasi kerja adalah kemauan kerja suatu pegawai yang timbul karena adanya dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung pada proses pengintegrasian tersebut. Pegawai pada dasarnya bersedia dengan senang hati jika perintah itu dilakukan berdasarkan kecakapan dan kebanggaan atas keahlian pekerjaan. Seorang pegawai setelah menyelesaikan tanggung jawab atau pekerjaan tentunya ingin pemberitahuan atas kerja mereka apa sudah benar atau masih perlu diadakan perbaikan karena dengan hal tersebut tentunya akan meningkatkan efisien dan motivasi kerja bagi pegawai, dengan era persaingan sekarang, peran pimpinan untuk meningkatkan motivasi kerja para pegawainya adalah suatu yang sangat penting dan tidak bisa ditawar-tawar lagi.

Menurut (Manullang, 2001:95) motivasi itu sendiri terbagi menjadi 2 yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah perilaku yang terbentuk karena adanya suatu kepentingan dari dalam dirinya sendiri, sedangkan yang dimaksud motivasi ekstrinsik adalah perilaku yang terbentuk akibat adanya pengaruh dari luar dirinya. Faktor-faktor yang terdapat dalam motivasi intrinsik, antara lain: tanggung jawab, pengakuan, dan pengembangan sedangkan faktor-faktor yang terdapat dalam motivasi ekstrinsik antara lain: insentif, lingkungan kerja, keamanan dan hubungan.

Kepuasan kerja mempunyai peran penting terhadap kinerja pegawai, ketika seorang pegawai merasakan kepuasan dalam bekerja maka seorang pegawai akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya bisa menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi dinas tempat pegawai tersebut bekerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Seorang pegawai yang masuk dan bergabung dalam suatu dinas pemerintahan mempunyai banyak keinginan dan kebutuhan yang menyatu dan membentuk suatu harapan yang diharapkan dapat dipenuhi ditempatnya bekerja. Peningkatan kepuasan kerja pegawai pada suatu dinas pemerintahan tidak bisa dilepaskan dari peranan pimpinan dalam dinas tersebut, karena seorang pimpinan merupakan kunci utama dalam manajemen yang berperan penting dalam kelangsungan hidup suatu dinas. Pimpinan merupakan salah seorang yang menentukan, merencanakan, menggerakkan serta mengendalikan seluruh pegawainya sehingga tujuan dinas tersebut dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada gaji meskipun gaji itu penting. Kepuasan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasan kerja pegawai yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya gaji yang akan diterima dari hasil kerjanya agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan gaji daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai antara lain: gaji, kepemimpinan dan sikap rekan sekerja.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang terjadi karena adanya perjanjian hubungan kerja. Kinerja seorang pegawai dilihat dari pelaporan diri sehari-hari ditempat kerja dan saat itulah kinerja seorang pegawai bisa dinilai baik atau tidak. Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikiran dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu masalah.

Objek penelitian ini adalah empat dinas yang berada di Kabupaten Bangkalan yaitu Badan Kepegawaian Daerah; Dinas Pendapatan Daerah; Dinas Pemuda, Olahraga, Kebudayaan & Pariwisata; Kantor Kecamatan Kamal. Objek pada penelitian hanya pada empat dinas karena menurut penulis sudah cukup mendukung sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai negeri. Penelitian ini adalah penelitian yang menggabungkan dua penelitian sebelumnya yaitu: penelitian Agustina (2009) dan

Wahyudin (2008). Agustina (2009) meneliti tentang “Faktor – Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Gaya Manunggal Kreisatama”. Hasil dari penelitian tersebut adalah motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Adapun variabel yang berpengaruh antara lain: tanggung jawab, pengakuan, pengembangan, insentif, lingkungan kerja, keamanan dan hubungan, selain itu juga dari analisis persamaan regresi dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja sangat kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai dibandingkan variabel lainnya.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Wahyudin (2008) meneliti tentang “Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA di Surakarta”. Penelitian lain dilakukan oleh Hasil dari penelitian tersebut adalah faktor kepuasan kerja yakni gaji, kepemimpinan dan sikap rekan sekerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Adapun faktor kepuasan kerja yang memiliki pengaruh paling dominan adalah sikap rekan sekerja. Peneliti juga menemukan kejadian-kejadian yang seharusnya tidak dilakukan oleh pegawai disaat jam kerja mereka masih berlangsung, peneliti menemukan pegawai di Kabupaten Bangkalan yang sedang asyik berbelanja di pasar atau *mall* sebelum jam kerja mereka berakhir dan juga tidak sedikit pegawai yang istirahat sebelum jam istirahat dan pulang cepat sebelum jam kerja berakhir.

Dari dua penelitian tersebut dan beberapa kejadian yang ditemukan oleh peneliti terhadap pegawai di Kabupaten Bangkalan memberikan inspirasi kepada penulis untuk meneliti lebih lanjut apa yang menyebabkan hal tersebut terjadi dan

faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai khususnya di Kabupaten Bangkalan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas muncul suatu permasalahan, antara lain:

1. Apakah tanggung jawab memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri ?
2. Apakah pengakuan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri ?
3. Apakah pengembangan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri ?
4. Apakah gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri ?
5. Apakah kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri ?
6. Apakah sikap rekan sekerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri ?
7. Apakah tanggung jawab, pengakuan, pengembangan, gaji, kepemimpinan dan sikap rekan sekerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja pegawai negeri.
2. Mengetahui pengakuan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri.
3. Mengetahui pengembangan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri.
4. Mengetahui gaji memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri.

5. Mengetahui kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri.
6. Mengetahui sikap rekan sekerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri.
7. Mengetahui tanggung jawab, pengakuan, pengembangan, gaji, kepemimpinan dan sikap rekan sekerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai negeri.

1.4. Manfaat Penelitian

Apabila tujuan penelitian tersebut dapat dipenuhi, maka manfaat penelitian yang dapat diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Pemerintah Daerah

Diharapkan dapat menjadi masukan serta sebagai tambahan referensi untuk mengetahui faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja pegawai negeri selain itu diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai negeri.

2. Bagi Para Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur akuntansi sektor publik, terutama dalam hal peningkatan kerja pegawai negeri, juga sebagai bahan tambahan referensi untuk penelitian yang lebih mendalam diwaktu yang akan datang