

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Reformasi di Indonesia telah mendorong terciptanya keterbukaan dan sistem politik yang lebih fleksibel berikut kelembagaan yang mendukungnya. Pemerintah sebagai otoritas eksekutif pengelola negara juga dituntut untuk melakukan perubahan-perubahan dalam manajemen pemerintahan, baik pemerintahan pusat maupun pemerintahan daerah.

Perubahan-perubahan tersebut di atas terceminkan dengan dikeluarkannya 2 Undang-undang yakni Undang-undang no. 22 tahun 1999 tentang Pemerintahan daerah dan Undang-undang no. 25 tahun 1999 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat Daerah. Penerapan 2 buah Undang-undang tersebut telah merubah pertanggungjawaban Pemerintah Daerah dari vertikal accountability (kepada pusat) menjadi *horizontal accountability* (kepada masyarakat melalui DPRD). dengan berlakunya Undang-undang No. 22 tahun 1999 kewenangan otonomi diberikan Daerah kepada Kabupaten dan Daerah Kota didasarkan pada desentralisasi saja dalam wujud otonomi luas, nyata dan bertanggung jawab.

Kewenangan otonomi luas adalah keleluasan daerah untuk menyelenggarakan pemerintah yang mencakup kewenangan semua bidang pemerintah kecuali, kewenangan dibidang hubungan luar negeri,

pertahanan dan keamanan, perailan, agama, dan bidang moneter dan fiskal. Disamping itu, keleluasan otonomi mencakup pula kewenangan yang utuh dan bulat dalam penyelenggaraan pemerintah mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pengadilan, dan evaluasi.

Undang-Undang tersebut kemudian dijabarkan antara lain dengan Peraturan Pemerintah no. 15 tahun 2000 dan no. 108 tahun 2000 serta Kep.Mendagri no. 29 tahun 2002 yang mengharuskan Pemerintah Daerah yang didalamnya termuat pula tentang kinerja Pemerintah Daerah. Pertanggungjawaban Kepala Daerah dinilai berdasarkan tolok ukur Renstra (PP.108/2000 pasal 4). Dengan demikian, dengan diberlakukannya Undang-undang tahun 1999 dan Undang-Undang No. 25 tahun 1999 yang dijabarkan ke dalam Peraturan-peraturan Pemerintah tersebut di atas, Pemerintah Daerah dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan di daerah.

Bidang pemerintah yang hampir semua kewenangannya diberikan kepada daerah harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab dan harus mempunyai arti dan dampak yang besar terhadap peningkatan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat. Dinas Daerah sebagai Perangkat Daerah yang merupakan unsur pelaksanaan Pemerintah Daerah memang peran kunci dalam mencapai keberhasilan pembangunan di daerah.

Keberhasilan semua bidang pembangunan baik bidang ekonomi, sosial, politik, dan budaya tidak terlepas dari peran serta aktif sektor transportasi karena semua bidang pembangunan tersebut sangat

memerlukan dukungan saran, prasana dan jasa transportasi dalam rangka memperlancar orang dan barang maupun informasi dari suatu tempat ke tempat yang dituju.

Dengan demikian keberhasilan pembangunan sektor transportasi mempunyai *multiplier effect* yang besar terhadap keberhasilan semua bidang pembangunan. Atau dengan kata lain bahwa keberhasilan semua bidang pembangunan sangat dipengaruhi oleh sektor transportasi. Untuk itu dalam rangka memperlancar dan meningkatkan mobilitas dituntut pelayanan transportasi dengan tingkat keselamatan, keamanan, kecepatan, kelancaran dan kenyamanan yang lebih tinggi.

Kita menyadari sepenuhnya bahwa masalah dan tantangan pembangunan di sektor transportasi pada masa-masa mendatang akan terasa lebih berat lagi, karena dihadapkan pada kondisi geografis, perkembangan teknologi yang semakin pesat, faktor ketidakpastian yang semakin tinggi, dan perubahan penyelenggaraan pemerintah dengan diberlakukannya Undang-Undang No. 22 tahun 1999 serata tuntutan globalisasi ekonomi yang dihadapkan pada kewajiban untuk melestarikan lingkungan baik yang disebabkan oleh pengoperasian maupun pembangunan prasarana transportasi.

Dinas Perhubungan Kota BauBau yang menjadi fokus penelitian kami dibentuk Peraturan Daerah Kota BauBau no. 48 tahun 2000 tentang Pembentukan dan Organisasi Dinas Perhubungan Kota BauBau, tugas pokoknya adalah melaksanakan kewenangan di bidang pehubunga. Untuk

melaksanakan tugas tersebut Dinas Perhubungan mempunyai fungsi membuat perumusan kebijaksanaan teknis, melaksanakan pembinaan operasional, pengendalian dan pengawasan, memberikan bimbingan teknis, pengendalian dan pembinaan UPTD, memberikan izin dan pelayanan umum di bidang perhubungan serta pengelolaan rumah tangga dan tata usaha dinas.

Adapun Visi Dinas Perhubungan Kota BauBau adalah “Terwujudnya lalu lintas yang lancar, tertib, mudah aman dan nyaman”. Sedangkan misi yang diembannya adalah meningkatkan mobilitas barang dan jasa, meningkatkan ketertiban, kelancaran, dan keamanan lalu lintas, meningkatkan mobilitas barang dan jasa, meningkatkan peran bidang perhubungan dalam rangka mendukung perkembangan wilayah. Untuk dapat menjabarkan Visi dan Misi Dinas kedalam kebijakan teknis dan operasional yang dapat mengantisipasi masalah dan tantangan pembangunan sektor transportasi di masa yang akan datang, diperlukan aparat yang tidak saja mempunyai kecakapan dan kemampuan yang tinggi namun juga diperlukan aparat yang mempunyai motivasi kerja dan komitmen organisasi yang tinggi pula serta upaya peningkatan kinerja secara terus menerus dari seluruh karyawan.

Kenyataan yang ada pada era reformasi ini kinerja Dinas Perhubungan Kota Baubau belum mampu mengimbangi keinginan dan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang dan dinamis. Hal tersebut terlihat adanya pelayanan perijinan yang tidak tepat waktu, adanya

kebijakan yang tidak sinkron dengan aspirasi masyarakat, miskinnya konsep perencanaan pembuatan laporan yang tidak tepat waktu dan sebagainya.

Bahkan aparat Dinas cenderung proaktif dalam menyelesaikan permasalahan yang timbul akibat implikasi kebijakan yang kurang akomodatif menampung aspirasi dari masyarakat. Lemahnya kinerja Dinas tersebut tidak terlepas dari kurangnya atau lemahnya kinerja karyawan sebagai bagian anggota organisasi. Kondisi yang demikian sangat tidak kondusif untuk dapat melaksanakan otonomi daerah di bidang transportasi yang kewenangan kebijakan dan oprasionalnya diserahkan kepada Dinas Perhubungan.

Dalam rangka memperoleh kinerja karyawan yang diharapkan, diperlukan pegkajian faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja aparat pemerintah. Faktor psikologis yang sangat mempengaruhi kinerja namun sering kurang mendapat perhatian dari para pemimpin organisasi adalah motivitasi kerja dan komitmen organisasi. Motivasi dapat diartikan sebagai reaksi yang timbul dalam diri seseorang karena adanya rangsangan dari luar yang mempengaruhinya (Luthas, 1998:161). Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan (Reksohadiprojo & Handoko, 1996:256).

Menurut Indriyi dan Sudita (1997:28), motivasi merupakan faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk

memenuhi tujuan tertentu. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel, dan menampilkan hasil kerja tidak terbatas pada personel yang memegang jabatan struktural maupun fungsional saja, tetapi juga kepada seluruh karyawan yang ada di dalam organisasi.

Menurut Vroom dengan teorinya yang terkenal dengan Teori Harapan mengemukakan bahwa performance atau kinerja adalah fungsi dari pada motivation atau motivasi dan ability atau kemampuan dirumuskan sebagai $P=f(M \times A)$. Rumus ini menunjukkan bahwa besarnya performance tergantung pada besarnya motivation dan ability. Atas dasar rumus ini maka untuk meningkatkan kinerja salah satu motivasi atau kemampuan, atau kedua-duanya harus ditingkatkan. Sedangkan menurut Ivancevich (1990; dalam Slamet, 2000) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dikelompokkan ke dalam tiga kelompok yaitu, faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Motivasi masuk ke dalam faktor psikologis.

Beberapa peneliti telah menguji motivasi dengan kinerja atau produktivitas karyawan, antara lain Mitchel (1974,1979), Wahba & House (1974) Cannolly (1976), Campbell & Pritchard (1976), Ferris (1976) , dan Rockness (1977) dalam Browel & Malness (1986), Sujatno _1991), Tutupoho (1993), dan Ilham (2001). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja atau produktivitas karyawan menunjukkan hasil yang sama bahwa

hubungan antara kedua variabel itu menunjukkan hubungan positif dan signifikan.

Komitmen organisasi memiliki beberapa pengertian tergantung pada latar belakangnya. Menurut Luthans (1995) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai suatu keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dari suatu organisasi tertentu, kemampuan untuk berusaha secara maksimal demi kepentingan organisme, serta keyakinan untuk menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi mengacu pada kekuatan identifikasi individu terhadap organisasi dan keterlibatan dalam suatu organisasi tertentu (Movday et. Al. 1982; dalam Hariyanti dan Natsir, 2002).

Adapun Luthas (1995) menyatakan bahwa hasil dari komitmen adalah kinerja, absensi dan turnover. Pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja dapat terjadi dikarenakan individu dengan komitmen organisasional yang tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap organisasi, memberikan apa yang terbaik yang dimiliki, mau berkorban dan memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta mempunyai keinginan untuk tetap betahan di dalam organisasi. Ini berarti bahwa individu dengan tingkat komitmen organisasional yang tinggi selalu berusaha menunjukkan yang lebih baik (kinerja tinggi), disiplin kerja yang tinggi, dan menghilangkan keinginan untuk keluar dari organisasi.

Sebaliknya individu yang memiliki komitmen organisasional yang rendah cenderung menunjukkan sikap acuh dan tidak bertanggung jawab

terhadap penyelesaian pekerjaan (kinerja rendah), sering mangkir, dan berkeinginan untuk keluar dari organisasi.

Secara khusus Meyer et al. (1989) mencoba mengkaitkan *affective commitment* dan *continuance commitment* dengan kinerja. Hasil penelitian yang menggunakan manajer tingkat pertama sebagai sampel ini melaporkan bahwa *affective commitment* berhubungan positif dengan kinerja dan *continuance commitment* berhubungan negatif dengan kinerja. Ini berarti bahwa keinginan seseorang untuk tetap bertahan di dalam organisasi, keinginan untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya terhadap organisasi akan mempengaruhi usaha seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini bisa terjadi dikarenakan seseorang dengan komitmen afektif akan merasa senang dengan organisasi sehingga dia pun akan memberikan yang terbaik bagi organisasi sehingga dia pun akan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang terdapat dalam latar belakang permasalahan tersebut di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.3. Tujuan Peneliti

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perhubungan Kota Baubau.
2. Untuk untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja Karyawan di Dinas Perhubungan Kota Baubau.
3. Untuk untuk mengetahui apakah motivasi kerja dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pengembangan Teori

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan dalam sebuah organisasi atau instansi dalam usaha meningkatkan kinerja.

2. Bagi Lembaga Dinas Pendidikan

- a. Sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah strategis dalam usaha meningkatkan kinerja di dinas pendidikan.
- b. Mengembangkan teori manajemen SDM khususnya yang berkaitan dalam manajemen profesional dalam dinas pendidikan.

- c. Bagi Kepala Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Buton, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam melakukan kebijakan selanjutnya.

3. Bagi Kalangan Akademik

Penulis sangat mengharapkan, agar penelitian ini menjadi acuan, inspirasi, referensi yang sangat baik bagi penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan sarana untuk mengimplementasikan sejumlah teori yang telah dipelajari dalam realitas yang konkrit terutama pemimpin dalam hal ini kepala sekolah yang merupakan pemimpin dalam dunia organisasi pendidikan sehingga dapat mempengaruhi segala kinerja bagi karyawan, yang akhirnya akan mengedepankan profesionalitas bagi pengembangan pendidikan dimasa-masa yang akan datang dan memacu peningkatan profesionalisme kerja.