

## BAB I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Pada umumnya organisasi pemerintahan bertujuan untuk memberikan pelayanan pada masyarakat. Ia tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri, tetapi untuk melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreativitasnya demi tujuan bersama. Karenanya organisasi pemerintah sebagai birokrasi publik berkewajiban dan bertanggung jawab untuk memberikan layanan publik yang baik dan profesional kepada masyarakat. Pelayanan publik (Public services) oleh birokrasi adalah merupakan salah satu perwujudan dari fungsi aparatur negara sebagai abdi masyarakat disamping sebagai abdi negara.

Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu lembaga resmi pemerintah yang bertujuan untuk melayani kebutuhan masyarakat di sektor tenaga kerja dan transmigrasi. Program Transmigrasi merupakan bagian integral dari pembangunan Nasional . Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 1997 penyelenggaraan transmigrasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan transmigran dan masyarakat sekitarnya, peningkatan dan pemerataan pembangunan daerah serta memperkuat persatuan dan kesatuan .

Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi merupakan salah satu unit kerja dari Departemen Tenaga Kerja dan Transmigrasi . Visi Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi adalah terwujudnya kawasan transmigrasi sebagai pusat-pusat pertumbuhan ekonomi di daerah sesuai kebutuhan pengembangan daerah yang bersangkutan secara berkelanjutan dan akrab lingkungan , sedangkan misinya adalah sebagai berikut :

1. Membangun kawasan transmigrasi yang cepat tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan.
2. Memberdayakan masyarakat di kawasan transmigrasi.
3. Mempercepat pembangunan ekonomi pedesaan di kawasan transmigrasi yang berbasis masyarakat.

Menurut Suyadi Prawirosentono (301-302) , pada umumnya sumberdaya manusia di Indonesia cenderung kurang profesional, kurang disiplin, kurang bertanggungjawab, kurang percaya diri, kurang kreativitas di bidang Iptek dan sikap tersebut sangat kontraproduktif terhadap pembangunan nasional.

Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan visi , misi , tugas pokok dan fungsi organisasi . Untuk itu kinerja sumberdaya manusia perlu mendapat perhatian . Menurut FX . Suwanto ( 1998 : 39 ) , banyak faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi yaitu antara lain : kemampuan dan ketrampilan ( mental dan fisik ) , latar belakang keluarga , tingkat sosial dan pengalaman , demografis ( umur , asal usul , jenis kelamin ) , sumberdaya , kepemimpinan , imbalan , struktur , desain , persepsi , sikap , kepribadian dan motivasi .

Program transmigrasi telah banyak memberikan kontribusi positif terhadap pembangunan daerah khususnya dan pembangunan nasional umumnya , akan tetapi terdapat juga permasalahan ketransmigrasian yaitu antara lain : pendapatan transmigran yang rendah , akses pasar yang sulit dan terbatas , kurangnya sarana dan prasarana transportasi , tumpang tindih lahan , banyak unit permukiman yang sulit berkembang dan lain lain sehingga banyak juga transmigran yang meninggalkan lokasi transmigrasi . Permasalahan tersebut diatas menunjukkan bahwa terdapat indikasi kinerja pegawai belum maksimal .

Pegawai merupakan ujung tombak dari organisasi, semakin tinggi kualitas pegawai diharapkan semakin tinggi pula kinerja organisasi, sebaliknya semakin rendah kualitas pegawai maka semakin rendah pula kinerja organisasi, oleh karena itu pengembangan kualitas sumberdaya sangatlah diperlukan.

Berdasarkan hasil pra survai yang dilakukan terhadap 30 orang pegawai dilingkungan Direktorat Jenderal Sumberdaya Kawasan Transmigrasi, dari sudut kinerja terdapat 4 orang yang kinerjanya tinggi, 19 orang kinerjanya Sedang, 4 orang kinerjanya rendah, 2 orang kinerjanya sangat rendah. Dari sudut motivasi kerja pegawai terdapat 2 orang yang memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi, 7 orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, 15 orang yang memiliki motivasi yang sedang, 4 orang yang motivasi kerjanya rendah dan terdapat 2 orang yang motivasinya sangat rendah. Dari sudut kemampuan kerja terdapat 5 orang yang memiliki kemampuan kerja yang tinggi, 20 orang yang memiliki kemampuan kerja yang sedang, 3 orang yang memiliki kemampuan kerja yang rendah, dan 2 orang yang memiliki kemampuan kerja yang sangat rendah. Selanjutnya dari sudut kepemimpinan atasan terdapat 2 orang yang memiliki kepemimpinan yang sangat tinggi, 11 orang yang memiliki kepemimpinan yang tinggi, 5 orang yang kepemimpinannya sedang, 8 orang memiliki kepemimpinan yang rendah dan 4 orang yang memiliki kepemimpinan yang sangat rendah. (lihat tabel 1)

**Tabel 1**  
**Motivasi , Kemampuan , Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai Ditjen PSKT**

Faktor	Klasifikasi					Jml
	Sangat Tinggi	Tinggi	Sedang	Rendah	Sangat Rendah	
Motivasi	2	7	15	4	2	30
Kemampuan	0	5	20	3	2	30
Kepemimpinan	2	11	5	8	4	30
Kinerja	0	4	19	4	3	30

Sumber data : Hasil pra survey

Banyak faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai , mengingat terbatasnya data pra survai , terbatasnya waktu , tenaga dan dana , penulis mencoba untuk menulis tentang kinerja, dengan judul **“PENGARUH MOTIVASI , KEMAMPUAN DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI ( survai pada Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi ) “**.

#### **B. Identifikasi dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan paparan pada latar belakang , dapat diidentifikasi masalahnya seperti dibawah ini :

1. Motivasi pegawai tidak merata , dimana masih terdapat pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah sehingga masalah ini merupakan suatu tantangan dan juga merupakan peluang untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai.
2. Kemampuan pegawai tidak merata dan masih terdapat pegawai yang kemampuan kerjanya yang rendah , sehingga merupakan suatu tantangan dan merupakan suatu peluang untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai.

3. Kepemimpinan yang tidak merata dan masih terdapat kepemimpinan atasan yang rendah / kurang efektif , sehingga merupakan suatu tantangan dan merupakan suatu peluang untuk meningkatkan kepemimpinan yang efektif.
4. Kinerja pegawai tidak merata , dimana masih terdapat kinerja pegawai yang rendah , sehingga merupakan suatu tantangan dan suatu peluang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Atas dasar identifikasi permasalahan tersebut di atas maka dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja pegawai ?
2. Apakah ada pengaruh kemampuan terhadap peningkatan kinerja pegawai ?
3. Apakah ada pengaruh kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja pegawai ?
4. Apakah ada pengaruh dari motivasi , kemampuan dan kepemimpinan secara bersama sama terhadap peningkatan kinerja pegawai ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas , dapat ditetapkan tujuan penelitian ini , yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi dengan kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kemampuan dengan kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi dan kemampuan kerja serta kepemimpinan secara bersama sama dengan kinerja pegawai.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Manfaat atau kegunaan dari penelitian ini adalah :

1. Sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan , khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumberdaya Manusia.
2. Sebagai sumbangan pemikiran kepada Direktorat Jenderal Pemberdayaan Sumberdaya Kawasan Transmigrasi untuk memecahkan dan mengantisipasi masalah kinerja di unit kerja tersebut.