

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Salah satu paradigma baru dalam pembangunan di Indonesia adalah pembangunan yang memberikan kesempatan kepada Pemerintah Daerah Kabupaten dalam mengatur serta membangun daerahnya masing-masing. Otonomi Daerah akan memunculkan aspek pemberdayaan daerah dan/atau sumberdaya alam yang dimiliki dalam kaitannya dengan meningkatkan sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD).

Otonomi daerah diatur dalam TAP MPR RI Nomor XV/MPR/1998 tentang Penyelenggaraan Otonomi daerah. Dalam pelaksanaannya, Otonomi Daerah dilaksanakan dengan prinsip-prinsip demokrasi, peran serta masyarakat, pemerintahan dan keadilan serta memperhatikan potensi dan keanekaragaman daerah.

Dilihat dari potensi daerah, hasil tambang merupakan salah satu sumber pendapatan yang cukup besar bagi pemerintah kabupaten Tanggamus. Dinas Pertambangan Kabupaten Tanggamus mengelola sumber tambang sebagai salah satu sumber pendapatan potensial yang dapat memberikan kontribusi terhadap pelaksanaan pemerintahan dan pembangunandaerah. Dengan demikian, Dinas

Pertambangan Kabupaten Tanggamus harus meningkatkan kinerjanya agar sumber pendapatan potensial dari pertambangan dapat dikelola dengan baik. Untuk mewujudkan hal tersebut tentunya diperlukan tenaga kerja yang benar-benar memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki semangat kerja yang tinggi atau dengan kata lain memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja pegawai dikatakan sebagai kunci keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan, karena keberadaan pegawai berpengaruh terhadap semua sumber daya yang ada. Berbagai sumber daya seperti, sarana dan prasarana, biaya, teknologi, informasi dan lain-lain dapat berfungsi dengan baik apabila para pegawai memiliki kemampuan yang baik pula dalam menggunakan semua sumber daya yang ada dengan optimal.

Kehidupan suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh adanya manusia dan segenap sumber dayanya. Manusia adalah yang dapat menggerakkan suatu organisasi dengan menghubungkan segenap tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan berupaya demi keberlangsungan kehidupan organisasi tersebut. Manusia adalah sumber daya yang memiliki nilai tertinggi bagi setiap organisasi, karena dapat memberikan manfaat yang besar bila penggunaan tenaga manusia secara tepat guna. Oleh karena itu kinerja seseorang atau sekelompok orang sangatlah penting perannya dalam keberhasilan mencapai suatu tujuan organisasi.

Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenangnya dan tanggung jawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999:2).

Kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2000 : 67) “Kinerja ( prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Semakin tinggi kualitas pendidikan pegawai pada Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus artinya semakin tinggi pula kemampuan para pegawainya dan diharapkan akan semakin tinggi pula kinerja pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2000 : 67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang anggota organisasi adalah kemampuan dan motivasi.

John Witmore dalam *Coaching for Perfomance* (1997 : 104) “kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan”. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Nawawi (1998:351) hasil kinerja pegawai dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya motivasi yaitu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Dorongan tersebut mempunyai kekuatan yang besar dalam penentuan sikap pegawai dalam bekerja. Jika pengaruh yang ditimbulkannya

besar, maka dorongan kerja besar pula. Dalam organisasi motivasi mempunyai peranan penting karena ia menyangkut langsung pada unsur manusia dalam organisasi. Motivasi yang tepat akan mampu memajukan dan mengembangkan organisasi.

Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu : 1) Memiliki tanggungjawab yang tinggi 2) Berani mengambil risiko 3) Memiliki tujuan yang realistis 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan. 5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Tabel 1 menunjukkan target dan realisasi PAD Galian C Tahun 2008-2010 Kabupaten Tanggamus. Realisasi yang mampu diperoleh selalu lebih rendah daripada target yang telah ditetapkan. Pada tahun 2008 PAD yang mampu diperoleh bahkan kurang dari setengah daripada target PAD yang telah ditetapkan.

**Tabel 1. Target dan Realisasi PAD Galian C Tahun 2008 - 2010 Kabupaten Tanggamus**

<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Realisasi</b>	<b>PersentaseRealisasi</b>
2008	Rp250,000,000	Rp108,196,000	43.28%
2009	Rp275,000,000	Rp194,462,164	70.71%
2010	Rp170,000,000	-	-

Sumber: Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus

Hal ini menunjukkan ketidakmampuan Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Tanggamus dalam mencapai target PAD yang telah ditetapkan, dengan

kata lain kinerja yang ditunjukkan oleh Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Tanggamus belum optimal.

Secara teori, menurut Griffin (2004: 38) kinerja individu secara umum dipengaruhi oleh tiga hal: motivasi (keinginan untuk melakukan pekerjaan), kemampuan (kapabilitas untuk melakukan pekerjaan), dan lingkungan kerja (sumber-sumberdaya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan). Dari ketiga hal tersebut, motivasi merupakan hal yang paling penting, karena perilaku individu adalah suatu fenomena yang kompleks, sangat menentukan kinerja dan sifatnya yang tidak berwujud.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Kinerja pegawai merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu motivasi dan kemampuan. Kemampuan kerja pegawai secara langsung berperan terhadap hasil kerja dan motivasi yang tepat akan memajukan dan mendorong pegawai untuk bekerja dengan kemampuan terbaiknya. Berdasarkan tabel 1 dapat kita ketahui bahwa kinerja pegawai Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Tanggamus belum optimal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut:

“Bagaimana pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus?”

### **1.3. Tujuan**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Akademis**

Hasil penelitian diharapkan dapat dipakai sebagai pendalaman tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia serta upaya identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai khususnya di lingkungan Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus.

#### **2. Manfaat Bagi Unit Kerja**

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan rekomendasi bagi Pimpinan dan seluruh jajaran khususnya di lingkungan Kantor Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus dalam menentukan kebijaksanaan dan mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja para pegawainya.

### **1.5. Kerangka Pemikiran**

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2001:34)

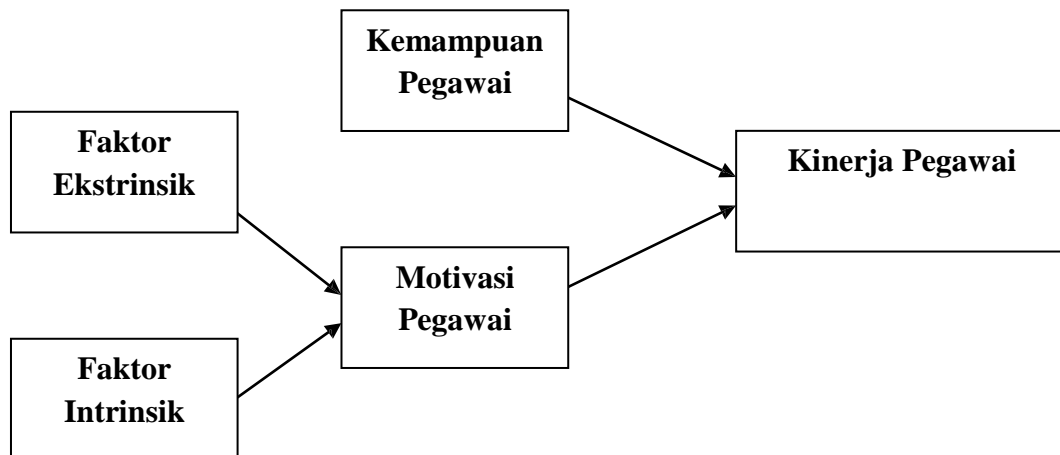
Menurut Mangkunegara kinerja seseorang dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi. Kemampuan seseorang dapat dilihat dari kecerdasan, tingkat pendidikan dan kemampuan fisik. Dengan ditempatkannya pegawai pada pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya dan didukung dengan kemampuan fisik yang sehat dan kuat maka kinerja akan lebih meningkat.

Sedangkan motivasi seseorang, menurut Herzberg dalam Manullang (1981, 151-155) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor *hygiene* (ekstrinsik). Faktor *hygiene/maintenance* adalah faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan dan faktor-faktor penyebab kepuasan adalah faktor motivator. Faktor *hygiene* tidak berhubungan langsung dengan kepuasan kerja, tetapi faktor *hygiene* berhubungan langsung dengan timbulnya ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, faktor-faktor *hygiene* tidak dapat digunakan sebagai alat motivasi, tetapi merupakan alat untuk menciptakan kondisi yang mencegah timbulnya ketidakpuasan.

Sedangkan faktor motivator adalah faktor-faktor yang terutama berhubungan langsung dengan isi pekerjaan (*job content*) atau faktor-faktor intrinsik. Motivator akan mendorong terciptanya kepuasan kerja, tetapi tidak terkait langsung dengan ketidakpuasan. Sedangkan faktor *hygiene* adalah rangkaian kondisi yang

berhubungan dengan lingkungan tempat pegawai yang bersangkutan melaksanakan pekerjaannya (*job context*) atau faktor-faktor ekstrinsik.

Alur penelitian yang akan dilakukan dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## 1.6. Hipotesis

Hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus..
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus.
3. Kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Tanggamus.