

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Garis-garis Besar Haluan Negara Tahun 1999-2004 yang ditetapkan dalam TAP MPR Nomor : IV/MPR/1999 mengamanatkan agar Presiden selaku Kepala Negara/Kepala Pemerintahan mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari praktik-praktik korupsi, kolusi dan nepotisme dengan memberikan sanksi seberat-beratnya sesuai dengan ketentuan hukum-hukum yang berlaku, meningkatkan efektifitas pengawasan internal dan fungsional serta pengawasan masyarakat dan mengembangkan etik dan moral.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan, pengawasan sebagai salah satu fungsi manajemen sangat diperlukan untuk menjamin bahwa pelaksanaan kegiatan sesuai dengan kebijakan dan rencana yang telah ditetapkan serta untuk menjamin bahwa tujuan tercapai secara hemat, efisien dan efektif. Tuntutan masyarakat yang menghendaki penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme sebagaimana diamanatkan dalam TAP MPR Nomor XI/MPR/1998 dan Undang-undang Nomor: 28/1999 semakin dirasakan kebutuhan akan peranan pengawasan untuk menjawab tantangan dan tuntutan masyarakat tersebut.

Peran Badan Pengawasan Daerah (BAWASDA) sebagai pengawasan internal dapat dikategorikan sebagai *Watchdog*, *Evaluator* dan *Katalisator* harus mampu merespon terhadap berbagai kebutuhan yang terjadi dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk memenuhi tuntutan terselenggaranya *good governance*.

Perubahan yang signifikan dalam penyelenggaraan pemerintah adalah pelaksanaan otonomi daerah yang seluas-luasnya kepada pemerintah daerah beserta aspek keuangannya seperti yang tercantum dalam Undang-undang Nomor 22/1999 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 25/1999 tentang Perimbangan Keuangan Antara Daerah Pusat dan Daerah.

BAWASDA memiliki tugas pokok pemeriksaan/pengawasan berupa aspek tugas pokok, aspek keuangan, aspek SDM, aspek metode kerja, aspek sarana dan prasarana, dengan ruang lingkup pengawasan pemeriksaan regular terhadap perangkat daerah, provinsi, kabupaten/kota, pemeriksaan khusus/evaluasi bupati/walikota, pemeriksaan terhadap kasus-kasus atas laporan/pengaduan yang bersumber dari massa media, baik elektronik maupun cetak, DPRD dan masyarakat dan melakukan tindak lanjut hasil pemeriksaan APF/APFP. Di kantor BAWASDA ditemukan 2% pegawai yang masih absen atau tidak hadir dikarenakan berbagai alasan. Untuk pegawai yang tidak hadir sampai di luar batas toleransi akan diberikan sanksi ringan berupa teguran lisan dan teguran tertulis yang langsung ditanda tangani oleh kepala kantor BAWASDA sendiri. Kemudian apabila sanksi ringan tidak diindahkan, maka akan diberikan sanksi berat berupa penundaan gaji berkala \pm 3 bulan/penurunan pangkat.

Tabel1 Jumlah Pegawai di Lingkungan Kantor BAWASDA
Kabupaten Lampung Tengah Desember 2005

No	Jabatan	Jumlah (Orang)
1	Kepala Bawasda	1
2	Kepala Bagian	3
3	Kepala Bidang	4
4	Kepala Sub. Bidang	12
5	Staf	26
6	Tenaga harian lepas	6
	Jumlah	56

Sumber: BAWASDA Kabupaten Lampung Tengah, 2005

Sedangkan untuk tingkat pendidikan pegawai di lingkungan kantor BAWASDA, Kabupaten Lampung Tengah yang berjumlah 52 orang yang terdiri dari 2 orang SLTA, 28 orang sarjana atau S1 dan berbagai bidang ilmu, kemudian tingkat pendidikan SLTA berjumlah 22 orang.

BAWASDA Kabupaten Lampung Tengah di tahun 2005 dalam melaksanakan tugasnya mengawasi kinerja pegawai, menemukan berbagai macam kasus. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 2. Hasil Temuan BAWASDA Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2005
Secara Umum

Temuan masalah (Kasus)	Frekuensi pegawai yang bermasalah		Masalah yang terselesaikan	
	2004	2005	2004	2005
- Kedisiplinan (absensi)	2%	1%	Sebagian	Terselesaikan
- Keaktifan masuk	2%	1%	Sebagian	Terselesaikan
- Laporan keuangan yang tidak transparan	2%	1%	Sebagian	Terselesaikan
- Pemalsuan NIP	1%	0%	-	-

Tabel di atas diambil secara umum pada setiap kasus yang dihadapi oleh BAWASDA yang terjadi pada dinas/instansi di pemerintahan Lampung Tengah.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka dapat ditemukan perumusan masalah sebagai berikut : “Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap prestasikerja pegawai pada kantorBAWASDA Kahupaten Lampung Tengah”.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui “Pengaruh motivasi terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor BAWASDA Kabupaten Lampung Tengah”.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagaiberikut :

1. Bahan kebijaksanaan pimprnan BAWASDA Kabupaten Lampung Tengah dalam usahanya meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih berprestasi
2. Sebagai masukan bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan pengembangan sumber daya manusia pada khususnya
3. Menjadi dasar bagi penelitian selanjutnya tentang motivasi pegawai dalam meningkatkan prestasi kerja pada kantor BAWASDA Kabupaten Lampung Tengah atau kantor lainnya di masa yang akan datang dalam rangkameningkatkan sumber daya manusia.

1.5 Kerangka Pemikiran

Dalam kehidupan berorganisasi, termasuk kehidupan berkarya dalamorganisasi bisnis, aspek motivasional mutlak mendapat perhatian serius dan parapimpinan organisasi. Dikatakan demikian, karena menurut Siagian (2002) ada empatpertimbangan utama seseorang dapat termotivasi yaitu filsafat hidup manusia yang berprinsip ada ubi ada talas, ada budi ada balas, b. karena

dinamikanya, kebutuhan manusia yang sangat kompleks dan tidak hanya bersifat materi saja, akan tetapi juga bersifat psikologis, c. tidak ada titikjenuh dalam pemuasan kebutuhan manusia, dan d. perbedaan karakteristik individu dalam organisasi atau perusahaan yang mengakibatkan tidak adanya satupun teknik motivasi yang sama efektifnya untuk semua orang dalam organisasi.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh pemberian daya perangsang atau kegairahan bekerja kepada pegawai agar bekerja dengan segala upayanya. Di sisi lain, kewajiban bagi seorang pemimpin untuk memberikan semangat atau kegairahan kerja kepada pegawai agar mau bekerja dengan baik. Untuk mendorong pegawai mau bekerja dengan baik diperlukan pemenuhan kebutuhan yang berbentuk materi atau non materi, serta kebutuhan fisik dan mental agar mereka termotivasi untuk bekerja dengan sungguh-sungguh.

Wexley dalam Personel and Industrial Psychology, memberi pengertian motivasi sebagai berikut, "*Motivasi is usually defined as the process by which behavior is energized and directed*", sedangkan Ghiselli yang mengatakan bahwa motivasi adalah proses dimana seseorang bertingkah laku untuk mencapai tujuan tertentu dalam memuaskan kebutuhan atau keinginan. Ghiselli, 2002).

Selanjutnya (McFarland, 2001), mengemukakan Dahwa motivasi dilihat dengan cara mengidentifikasi maksud, tekanan, dorongan hati untuk mencapai kebutuhan, aspirasi, kontrol dan menjelaskantingkah laku dan makhluk hidup.

Maslow membagi motivasi menjadi beberapa sub variabel yaitu :

- Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum dan perlindungan
- Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dan ancaman bahaya dan lingkungan hidup

- Kebutuhan untuk rasa memiliki kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
- Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang
- Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

Perangsang sebagai unsur-unsur penggerak dalam motivasi antara lain, kinerja, penghargaan, tantangan, tanggungjawab, keterlibatan dan kesempatan.

Selain itu motivasi kerja merupakan usaha yang sangat penting dalam meningkatkan aktivitas keadaan lingkungan dan pengalaman yang diperoleh dalam bekerja. Salah satu teori motivasi yang mempengaruhi kinerja maupun semangat kerja yaitu “Teori Kepuasan” (*The Content Theory*) yang mana menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada dalam individu yang menyebabkan mereka melakukan tingkah laku tertentu. Pandangan ini setiap individu (pegawai) mempunyai kebutuhan yang berada di dalam diri yang menyebabkan mereka didorong, ditekan, atau dimotivasi untuk memenuhinya.

Prestai kerja merupakan kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja didalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. (Sastrohadiwirjo. 2002). Atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab dandiberikan kepadanya. Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu, prestasi kerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat

seseorang bekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peranan tingkat motivasi seorang pekerja. (Malayu S.F Hasibuan, 1990: 212)

Edward Murray (2003), berpendapat bahwa karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi adalah :

1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
2. Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan
3. Menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
4. Berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu
5. Melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan
6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
7. Melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain.

1.6 Hipotesis

Hipotesis yang penulis ajukan bahwa “Ada pengaruh yang nyata motivasi terhadap prestasi pegawai Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Lampung Tengah”.