

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi, mereka sebagai tenaga penggerak jalannya organisasi dengan tujuan untuk mencapai tujuan sebagaimana yang telah disepakati bersama dalam suatu organisasi tersebut. Organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah instansi yang merupakan wadah bagi para sumber daya manusia atau tenaga kerja, baik sebagai kepala bagian atau pimpinan maupun sebagai bawahannya. Melihat begitu pentingnya keberadaan tenaga kerja atau pegawai tersebut maka manajemen dalam suatu organisasi perlu memperhatikan kepentingan pegawainya dan mampu menciptakan suasana kerja yang mendorong meningkatnya kinerja pegawai.

Seorang pegawai akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan kinerja yang telah dicapai. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam kehidupan kerjanya. Seorang pegawai akan memperoleh kinerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitasnya. Menurut Georger dalam Ranupandoyo dan Husnan (2003) kinerja atau hasil kerja merupakan suatu penghargaan yang merupakan kebutuhan manusia. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, karena pada dasarnya organisasi

merupakan bentuk perserikatan dari manusia untuk mencapai suatu tujuan bersama yang di dalamnya terdapat aktifitas atau kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu organisasi perlu memiliki pegawai yang berkualitas serta mempunyai semangat dan loyalitas yang tinggi diantaranya dengan meningkatkan motivasi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, dengan motivasi yang tepat akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerjanya akan meningkat.

Menurut Miner (2004), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugasnya yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja. Untuk penentuan kinerja, paling tidak ada 3 (tiga) peran dari kinerja tersebut, yaitu : 1) Keterampilan yang meliputi kemampuan dan kecakapan individu dalam suatu organisasi, 2) Tingkat upaya yang diperlihatkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan apa yang dilakukan karyawan, dan 3) Kondisi eksternal dan internal yang mendukung produktivitas karyawan (Timpe, 2002). Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja bergantung pada ketiga faktor tersebut, jika salah satu cukup atau tidak mendukung satu dengan yang lain maka kinerja yang dicapai pegawai akan terganggu, demikian juga dengan dimilikinya kemampuan kerja yang baik diharapkan dapat menunjang dan meningkatkan kinerja yang maksimal.

Kesamaan persepsi terhadap peran motivasi kerja dan kemampuan pegawai yang baik diperlukan guna melakukan fungsi-fungsi dalam organisasi sehingga diperoleh kinerja yang maksimal. Langkah ini penting dilakukan dalam rangka memperbaiki tingkat kinerja pegawai, apabila ditelusuri dan dicari penyebabnya yang menonjol adalah adanya sikap individu pegawai yang negatif terhadap pekerjaannya, adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima sehingga menyebabkan rasa tidak puas.

Dalam penelitian ini, mengambil tempat penelitian ini Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta pada seksi Perdagangan Luar Negeri. Kegiatan perdagangan internasional merupakan kegiatan penting bagi suatu negara, karena menghasilkan devisa yang besar peranannya dalam pembangunan nasional. Kegiatan perdagangan internasional, dilaksanakan oleh dunia usaha yaitu Eksportir, Importir, Perusahaan Pelayaran, Perbankan, dalam pelaksanaan kerjanya ada beberapa pelayanan dokumen perdagangan internasional yang dilaksanakan oleh aparat pemerintah diantaranya pengantar ekspor dan impor serta hal lain yang berkaitan dengan ekspor dan impor. Oleh karena itu, peranan aparat birokrasi atau pegawai negeri merupakan faktor penting dalam birokrasi pemerintah, karena pegawai negeri merupakan unsur pelaksana dan fungsi dari kegiatan pemerintahan antara lain dalam kegiatan pelayanan.

Toha (2002) menyatakan bahwa: “Pemberian pelayanan sosial kepada masyarakat lebih bersifat kaku dan formalitas dibandingkan dengan sektor non publik”, meskipun birokrasi pemerintah sering diartikan identik dengan

ketidakefisienan atau berbelit-belit, namun pada kenyataannya birokrasi pemerintah merupakan kebutuhan dari masyarakat. Salah satu fungsi pemerintahan dalam bentuk kegiatan pelayanan kepada masyarakat adalah pelayanan penerbitan dokumen perdagangan internasional yang sebelum diberlakukannya Undang-undang nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dilaksanakan oleh instansi vertikal di daerah yaitu Kantor Wilayah Departemen Perindustrian Perdagangan, maka setelah diberlakukannya Undang-undang tersebut pelayanan dokumen perdagangan internasional menjadi kewenangan pemerintah propinsi dalam hal ini adalah Dinas Perindustrian dan Perdagangan maupun sebagian yang diserahkan pelayanannya ke kabupaten kota.

Salah satu seksi yang berada pada lingkup Dinas Perindustrian Perdagangan Kota Surakarta adalah Seksi Perdagangan Luar Negeri yang terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Surakarta nomor 6 tahun 2001 tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas Pokok, Fungsi dan Susunan Organisasi Dinas Kota Surakarta Lembaran Daerah tahun 2001, nomor 26, salah satu tugas dari Seksi tersebut adalah penerbitan dokumen perdagangan internasional.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan penerbitan dokumen perdagangan internasional yang dilaksanakan oleh Seksi Perdagangan Luar Negeri diantaranya: 1) Pengusaha ada yang terlambat menerima dokumen ekspor, padahal dokumen tersebut sangat penting dalam transaksi kegiatan perdagangan internasional; 2) Lambatnya penanganan dokumen-dokumen yang bermasalah, karena keterbatasan kemampuan pegawai sehingga mereka harus berkonsultasi

dengan pimpinannya atau dengan sesama pegawai yang lebih mampu; 3) Banyaknya dokumen yang rusak/batal atau bahkan dikembalikan oleh pihak-pihak di luar negeri seperti importir dan bea cukai yang disebabkan karena kurang mampu memahami dokumen ekspor, kurang mampu menggunakan peralatan bekerja; 4) Adanya pegawai yang kurang serius bekerja, sementara ada pegawai lainnya yang bekerja dengan beban kerja cukup tinggi, terutama pegawai yang menangani dokumen secara langsung sementara pegawai yang bekerja sebagai pendukung kegiatan tersebut kurang bekerja dengan serius.

Beberapa permasalahan di atas dimungkinkan akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta antara lain disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang ditunjukkan oleh banyak pegawai yang datang hanya untuk ngobrol, sementara ada pegawai yang beban kerjanya cukup tinggi misalnya pegawai yang harus menyelesaikan pekerjaannya memproses dokumen perdagangan internasional dengan tepat waktu. Keadaan seperti ini menyebabkan yang melaksanakan pekerjaan kebanyakan orang tertentu saja yaitu pegawai yang berhadapan langsung dengan pengusaha.

Kurang mampunya pegawai ditunjukkan diantaranya dengan kurangnya pengetahuan isi substansi mereka, dan tidak punya pengetahuan mengenai manfaat dokumen sehingga sering menimbulkan kendala tersendiri bagi upaya penyelesaian dokumen dengan sesuai dengan tuntutan kebutuhan eksportir dan importir. Permasalahan rendahnya kemampuan pegawai juga disebabkan oleh banyaknya pegawai baru yang tidak menguasai pengetahuan akan pekerjaannya,

dari 36 orang pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri, terdapat 12 pegawai baru yang berasal dari luar unit tersebut. Hal ini disebabkan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOT) Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Surakarta merupakan penggabungan dari Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penelitian ini ditentukan judul: “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEMAMPUAN PEGAWAI TERHADAP KINERJA DI SEKSI PERDAGANGAN LUAR NEGERI DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA SURAKARTA”.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang ada, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Kota Surakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Kota Surakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Kota Surakarta?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Kota Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Kota Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Kota Surakarta.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

#### **1. Bagi Institusi**

Bagi seksi perdagangan luar negeri sebagai input atau rekomendasi menyusun strategi peningkatan sumber daya manusia khususnya mengenai motivasi dan kemampuan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

#### **2. Bagi Peneliti**

Untuk lebih mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Seksi Perdagangan Luar Negeri Dinas Perindustrian Kota Surakarta.

#### **3. Pihak Lain**

Dapat dijadikan referensi dalam melakukan kajian atau penelitian dengan pokok permasalahan yang sama serta sebagai bahan masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan langsung dengan penelitian ini.

## **E. Sistematika Penulisan**

Dalam penyusunan penulisan skripsi ini, akan dibahas berbagai hal yang berkaitan dengan isi dari skripsi ini, yaitu :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi teori-teori yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu landasan teori yang meliputi motivasi kerja, kemampuan kerja, tinjauan tentang kinerja, kerangka pemikiran, tinjauan penelitian terdahulu, dan perumusan hipotesis.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisi tentang objek penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional variabel dan pengukurannya, serta teknik analisis data.

### **BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang : gambaran umum tempat penelitian, analisis data dan pembahasan dari hasil penelitian.

### **BAB V : PENUTUP**

Berisi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang dapat dijadikan pedoman untuk perusahaan dan penelitian yang akan datang.