

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN
DAN PENGAWASAN BEA&CUKAI TIPE A3 SURAKARTA
2009**

SKRIPSI
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S-1



Disusun Oleh
LENY TRIASTUTI
A210050028

FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2009

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Prestasi kerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu lembaga menginginkan pegawai untuk belajar sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai kerja yang baik. tanpa adanya prestasi kerja yang baik dari seluruh anggota perusahaan atau badan usaha, maka keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini.

Seorang pegawai atau karyawan akan merasa punya kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai. Prestasi kerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam kehidupan kerjanya. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila hasil kerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Keberadaan pegawai atau PNS sangat dibutuhkan dalam rangka pemberian pelayanan umum kepada masyarakat. Karyawan perlu diberikan dan dilakukan pembinaan yang sistematis melalui berbagai kebijaksanaan dan instrumen pembinaan, salah satu instrumen itu dapat mengalahkan karyawan pada tingkat kompetensi yang diinginkan. Sistem penilaian kinerja atau prestasi kerja pada pegawai negeri sipil secara formal tertuang pada PP No. 10 tahun 1979

tentang penilaian pelaksanaan pekerja PNS atau lebih dikenal DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil).

Penilaian kinerja merupakan kegiatan mengukur atau menilai untuk menetapkan seorang pegawai/karyawan sukses atau gagal dalam melaksanakan pekerjaannya dengan menggunakan standar pekerjaan sebagai tolok ukurnya. Penilaian kinerja di lingkungan pegawai negeri sipil (PNS) dikenal dengan sebutan penilaian pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja tersebut dilaksanakan menggunakan daftar penilaian pelaksanaan pekerjaan (DP3), dengan unsur-unsur yang terdapat di dalamnya, meliputi : kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan

Penilaian prestasi kerja bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi reward yang sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan.

Masalah lain yang amat mengganggu kinerja birokrasi pemerintah, adalah penempatan pegawai dalam jabatan yang tidak didasarkan pada kompetensi. Persyaratan jabatan struktural yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 100 Tahun 2000 lebih menitikberatkan pada persyaratan administratif, seperti pangkat terendah, Daftar Urutan Kepangkatan (DUK), dan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3).

Masalahnya, di lingkungan PNS, pangkat tidak selalu mencerminkan kompetensi atau prestasi, karena pangkat ditetapkan berdasar ijazah tertinggi yang

dimiliki pegawai serta masa kerja di pemerintahan. Sebagai contoh, tamatan SD diberi pangkat awal I/a, tamatan SLTA II/a, dan tamatan S1 III/a, dengan tidak membedakan jenis keahlian yang mereka miliki. Setelah itu, setiap empat tahun, pangkat mereka naik ke jenjang lebih tinggi sampai ke pangkat puncak, atau pangkat tertinggi yang dapat dicapainya.

Menurut Deep Sani (1993: 55), kenaikan pangkat diberikan kepada pegawai yang berprestasi baik. Namun dalam kenyataannya, sudah menjadi rahasia umum, pengukuran prestasi pegawai tidak melalui dengan prosedur yang benar sehingga prestasi pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat belum tentu mempunyai kemampuan dan prestasi yang baik.

Kriteria yang digunakan, seperti kesetiaan kepada UUD 1945 dan Pancasila, sama sekali tidak ada kaitannya dengan prestasi yang dicapai oleh pegawai yang dinilai. Selain itu, banyak pula pimpinan yang dengan sengaja memberi nilai tinggi kepada bawahannya dengan maksud untuk tidak menghambat kenaikan pangkat mereka. Akhirnya, kenaikan pangkat, yang diikuti kenaikan gaji, gagal berfungsi sebagai motivator untuk memacu prestasi.

Pemberlakuan PP No 99/ 2000, yang memberi peluang untuk PNS yang menduduki jabatan struktural untuk memperoleh beberapa kali kenaikan pangkat pilihan (dipercepat), dalam jangka waktu relatif pendek, semakin memperjauh hubungan antara pangkat dan kompetensi. Karena itu, pangkat sebaiknya tidak lagi dijadikan persyaratan utama dalam pengangkatan pegawai dalam jabatan struktural karena pangkat tidak merefleksikan kemampuan pegawai.

Kenaikan pangkat yang super kilat, selain membawa peningkatan anggaran belanja pegawai, juga menyebabkan ketidakadilan antara pegawai yang mendapat kenaikan pangkat pilihan dengan yang harus menunggu kenaikan reguler. Dewasa ini banyak pejabat yang pangkatnya menjadi sama dengan anak buahnya, bahkan dilampaui staf yang lebih yunior. Padahal, prestasi pegawai yang mendapat kenaikan pangkat pilihan belum tentu lebih baik dari prestasi pegawai lainnya.

PP No 99/2000 juga kurang memacu PNS mengikuti pendidikan lebih lanjut karena dengan tetap ada di kantor, pangkat yang bersangkutan akan lebih cepat naik, meski kompetensi yang dimiliki tetap. Sementara itu, pendidikan tambahan, yang sebenarnya lebih berarti bagi peningkatan kompetensi, kurang dihargai. PP ini banyak dikritik, namun sampai hari ini masih tetap diberlakukan.

Tujuan setiap perusahaan adalah mencapai prestasi kerja yang baik, sehingga dengan prestasi kerja karyawan yang tinggi diharapkan perusahaan akan mampu mencapai tujuan secara efektif. Prestasi kerja yang tinggi akan cenderung lebih berusaha untuk meraih sukses dari orang yang mempunyai prestasi kerja yang rendah. Contohnya pada Kantor Pelayanan Bea&Cuka tipe A3 Surakarta, dimana setiap tahunnya melakukan penilaian terhadap karyawan dan hasil kerjanya ini divisi menganalisis dan menentukan karyawan berprestasi. Berdasarkan kasus tersebut perusahaan perlu mengadakan penilaian prestasi kerja karyawannya untuk mengetahui prestasi kerja karyawannya agar dapat mencapai prestasi yang sebaik-baiknya untuk kemajuan dan kualitas perusahaan tersebut.

Tingginya hasil kerja pegawai adalah prestasi yang dicapai oleh pegawai itu pada tingkat tertentu. Prestasi bukanlah sesuatu hal yang kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi karena prestasi kerja akan dapat dicapai apabila rencana-rencana kerja yang saat dilakukan sesuai dengan tugas yang dibebankan pada setiap pegawai yang ada di organisasi itu.

Motivasi didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi juga berarti memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berproduksi. Pemberian motivasi berupa jaminan keselamatan kerja dan kesejahteraan pegawai mampu mengembangkan kemampuan dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berprestasi.

Membahas motivasi kerja maka tidak lepas dari prestasi kerja pegawai karena motivasi kerja merupakan bagian yang penting dari tingkah laku kerja yang menarik karena terbukti sangat besar manfaatnya. Pada umumnya prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang didalam melakukan pekerjaan sesuai dengan kekuatan dan kemampuan yang dimilikinya. Pegawai yang berprestasi berarti pegawai dalam melaksanakan kerjanya dapat memberikan hasil yang baik, serta waktu yang ditentukan dan bermutu. Tingginya tingkat prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh dorongan yang disebabkan karena kemampuan yang dimiliki seorang pegawai merupakan potensi yang membutuhkan daya dorong.

Kompetensi kerja merupakan suatu ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang terhadap segala aspek pekerjaan yang akan dijalankan dan ketrampilan tersebut membuatnya merasa mampu untuk bisa mencapai berbagai tujuan dalam pekerjaannya. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Rosyadi dan Muwanti (2002:12) menyatakan bahwa kompetensi dalam suatu situasi tidak dapat digunakan untuk memperkirakan kompetensi dalam situasi lain.

Peran kompetensi sangat diperlukan dalam prestasi kerja pegawai. Pegawai yang mempunyai kompetensi kerja yang baik tentu akan mudah untuk melaksanakan semua tanggung jawab pekerjaan. Mampu membaca situasi dan permasalahan yang terjadi dalam pekerjaan serta dapat memberikan respon yang tepat dan memiliki penyesuaian diri yang baik dengan lingkungannya. Sebagai seorang contoh seorang yang pada awalnya mempunyai prestasi kerja yang berupa karir menduduki posisi jabatan tertentu misalnya supervisor, kemudian melewati banyak situasi dan peluang yang terhampar selama menyusuri perjalanan kariernya dapat berbelok dan diantaranya yang melompat menduduki jabatan manajerial. Tetapi banyak pula yang tepat dijalur profesi supervisor, karena mengalami stagnasi dalam perkembangan kariernya, tentu saja hal ini perlu diketahui mengapa pegawai tersebut tidak dapat meningkatkan prestasinya.

Pengembangan prestasi kerja merupakan upaya perusahaan dalam rangka memberikan kesempatan kepada pegawai untuk meniti kariernya ke jenjang karier yang lebih tinggi dalam rangka mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Upaya meningkatkan prestasi pegawai dilakukan melalui peningkatan kompetensi

pegawai dan motivasi kerja sesuai area karir dan jalur melalui pendidikan dan pelatihan dan pemberian pengalaman kerja.

Semangat dan loyalitas yang tinggi dipengaruhi oleh kemampuan pegawai serta motivasi, untuk itu perlu adanya peningkatan kemampuan pegawai dan pemberian motivasi yang sesuai dengan kebutuhan pegawai. Pemberian motivasi yang tepat akan mendorong setiap pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan prestasi kerja pegawai akan meningkat.

Mengingat pentingnya pengaruh faktor motivasi kerja dan kompetensi kerja dalam produktifitas kinerja untuk meningkatkan prestasi guna mencapai tujuan perusahaan. Maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul : "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI KANTOR PELAYANAN DAN PENGAWASAN BEA&CUKAI TIPE A3 SURAKARTA 2008".

B. Pembatasan Masalah

Masalah yang berkaitan diatas sangatlah luas dan cukup kompleks sehingga tidak mungkin diteliti dalam kesempatan sekaligus. Untuk itu guna menghindari suatu kesalah pahaman sehingga timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akan mengakibatkan penyimpangan terhadap judul diatas, maka perlu pembatasan masalah sehingga permasalahan jelas dan kesalahan dapat dihindari.

Dalam penelitian ini penulis membatasi ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti dalam penelitian sebagai berikut

1. Motivasi Kerja
2. Kompetensi Kerja
3. Prestasi kerja
4. Sebagai subjek dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea&Cukai Tipe A3 Surakarta 2008

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea&Cukai Tipe A3 Surakarta?
2. Apakah ada pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea&Cukai Tipe A3 Surakarta ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan Dan Pengawasan Bea&Cukai Tipe A3 Surakarta ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan merupakan hal yang sangat penting dalam suatu penelitian sehingga dengan tujuan penelitian akan dapat bekerja secara terarah baik dalam mencari data dan pemecahan masalah, adapun tujuan dari penelitian tersebut adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea&Cukai Tipe A3 Surakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea&Cukai Tipe A3 Surakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompetensi kerja terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Pelayanan dan Pengawasan Bea&Cukai Tipe A3 Surakarta.

E. Manfaat Penelitian

Dengan dibentuknya tujuan penelitian diharapkan akan memberikan manfaat terutama :

1. Bagi Kantor

Sebagai bahan masukan dan saran dalam meningkatkan prestasi kerja melalui Motivasi Kerja dan Kompetensi Kerja Pegawai

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan agar penulis dapat menerapkan disiplin ilmu selama mengikuti kuliah serta sebagai kepuasan intelektual.

3. Bagi Pihak Lain

Bagi pihak-pihak yang berkepentingan sebagai suatu masukan dan perbandingan dalam pembahasan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini.

F. Sistematika Skripsi

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menguraikan tentang pengertian prestasi kerja, tujuan penilaian prestasi, kesalahan yang sering terjadi, metode penilaian, indikator, pengertian motivasi kerja, tujuan motivasi kerja, faktor motivasi, indikator, pengertian kompetensi kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi, indikator.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan tentang Tempat Penelitian, Jenis Penelitian, Populasi, Sampel, Sampling, Variabel Penelitian, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data, Teknik Analisis Data

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang sejarah singkat perusahaan, lokasi kantor, struktur organisasi, pembahasan dari hasil penelitian yang berupa penjelasan teknik, pengumpulan data dan analisis data.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan penulis dan saran.