

BAB I

LATAR BELAKANG

1.1 PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan mempunyai tugas melaksanakan urusan rumah tangga Pemerintah daerah dan tugas pembantuan di bidang Perhubungan. Selain itu Dinas Perhubungan mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan Pemerintahan dibidang Perhubungan, meliputi sub aturan lalu lintas dan angkutan jalan (LLAJ), sub urusan pelayanan, sub urusan penerbangan dan sub urusan perkeretaapian yang menjadi kewenangan provinsi, melaksanakan tugas dekonsentrasi sampai dengan dibentuk Sekretariat Gubernur sebagai Wakil Pemerintah Pusat dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai bidang tugasnya.

Untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai Dinas Perhubungan yang baik tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia yang memiliki potensi.

Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu Pemerintahan memegang peranan sangat penting. Sumber daya manusia memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas di dalam suatu instansi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam Pemerintahan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik mungkin sesuai dengan keahlian yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

Tercapainya tujuan suatu instansi Pemerintahan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu instansi pemerintahan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap instansi pemerintahan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi pemerintahan yang dibawahnya akan tercapai.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan menempuh beberapa cara misalnya melalui pemberian insentif yang layak, menciptakan Lingkungan Kerja yang kondusif dan Kepemimpinan yang adil. Melalui proses-proses tersebut, pegawai Dinas Perhubungan diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka. Pemberian insentif yang layak, lingkungan kerja yang baik dan kepemimpinan yang baik pada dasarnya adalah hak bagi seorang pegawai Dinas Perhubungan. Disamping itu pihak Dinas Perhubungan mempunyai kewajiban untuk mendukung kontribusi para pegawainya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Prestasi kerja pegawai Dinas Perhubungan bukanlah suatu kebetulan saja, tetapi banyak faktor yang mempengaruhi diantaranya pemberian insentif, lingkungan kerja yang kondusif serta kepemimpinan yang baik dari pihak kantor. Prestasi kerja akan dapat dicapai jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan. Para pegawai Dinas Perhubungan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila pihak kantor mengerti dan memahami akan kebutuhan para pegawai yang pada dasarnya adalah mereka bekerja untuk mendapatkan gaji.

Setiap anggota dari suatu organisasi mempunyai kepentingan dan tujuan sendiri ketika ia bergabung pada organisasi tersebut. Bagi sebagian pegawai, harapan untuk mendapatkan uang adalah satu-satunya alasan untuk bekerja. Namun yang lain berpendapat bahwa uang hanyalah salah satu dari banyak kebutuhan yang terpenuhi melalui kerja. Seseorang yang bekerja akan merasa lebih dihargai oleh masyarakat di sekitarnya, dibandingkan yang tidak bekerja. Untuk menjamin tercapainya keselarasan tujuan, pimpinan organisasi bisa memberikan perhatian dengan memberikan insentif, karena insentif adalah pemberian upah selain gaji yang disesuaikan berdasar hasil kerja pegawai, sehingga dapat memberikan motivasi kepada pegawai tersebut agar bekerja lebih giat.

Manullang (2003:147) menyatakan, insentif merupakan sarana motivasi/sarana yang menimbulkan dorongan. Demikian juga seperti yang

dikemukakan oleh Gorda (2004:141) insentif merupakan suatu sarana memotivasi berupa materi, yang diberikan sebagai suatu perangsang ataupun pendorong dengan sengaja kepada para pekerja agar dalam diri mereka timbul semangat yang besar untuk meningkatkan produktivitas kerjanya dalam organisasi.

Tidak hanya faktor pemberian insentif saja yang perlu diperhatikan oleh pihak kantor guna meningkatkan kinerja pegawai dinas perhubungan, akan tetapi pihak kantor harus memperhatikan lingkungan kerja yang nyaman, serta kepemimpinan yang baik dalam bersikap kepada pegawainya.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah bagaimana lingkungan kerja dimana seorang pegawai itu bekerja, cara untuk manajemen pegawai agar dapat bekerja dengan baik adalah dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman, kondusif dan menyenangkan. Lingkungan kerja yang baik bisa tercipta jika kita memperhatikan unsur-unsur yang ada dalam lingkungan kerja, baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, sehat dan kondusif akan membawa dampak positif bagi pegawai dinas perhubungan yang ada didalamnya. Pegawai dinas perhubungan akan merasa betah berada didalam lingkungan kerjanya dan akan mempengaruhi kinerja yang dimilikinya. Produktifitas pegawai dinas perhubungan akan meningkat, pekerjaan-pekerjaan akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan pegawai dinas perhubungan akan merasa senang dengan pekerjaannya. Memiliki pegawai dengan tingkat produktivitas atau kinerja yang tinggi merupakan keinginan semua perusahaan ataupun sebuah instansi pemerintahan. Kinerja pegawai merupakan penentu dari pencapaian tujuan kantor. Semakin tinggi kinerja pegawai dinas perhubungan maka akan semakin cepat pula tujuan kantor tercapai.

Kinerja seorang pegawai juga tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja yang kondusif, oleh sebab itu peran sebuah instansi pemerintahan dalam memberikan jaminan kondisi lingkungan kerja yang baik sangat dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka.

Menurut Nitisemito (2000:183), “lingkungan kerja merupakan semua yang ada pada sekitar pekerjaan dan dapat mempengaruhinya dalam menjalankan pekerjaan yang telah diembankan”. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001:1), adalah “semua hal yang ada dilingkungan para pekerja baik itu yang berbentuk fisik ataupun yang berkaitan dengan psikis dimana seseorang bekerja baik sebagai perseorangan atau sebagai kelompok. Berbagai pendapat yang telah dijelaskan diatas dapat digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di disekitar pekerjaan baik itu di dalam ataupun diluar ruangan termasuk yang berbentuk fisik dan non fisik.

Sedarmayanti (2009:22) mengatakan, “lingkungan kerja fisik yaitu semua yang berbentuk fisik yang ada disekitar para pekerja dan secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kerja pegawai tersebut”. Nitisemito (2000:184) menjelaskan beberapa unsur lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan.

Wursanto (2009:269) mendefinisikan lingkungan kerja non fisik sebagai “segala hal yang berkaitan dengan psikis para pegawai dari lingkungan kerja”. Menurut Nitisemito (2000:139), “lingkungan kerja non fisik semua yang menggambarkan kondisi yang mendukung kerja sementara tingkat atasan dengan bawahan atau sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan selama diperusahaan dimana mereka bekerja”.

Selain keadaan lingkungan kerja yang baik, faktor kepemimpinan sangatlah diperlukan oleh seorang pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi. Disetiap organisasi pasti ada pemimpin dan yang dipimpin. Pemimpin harus

berhubungan baik dengan siapa saja yang dipimpinnya. Pemimpin harus mengenal dan mengetahui orang – orang yang ia pimpin dalam suatu organisasi. Pemimpin pun bertanggung jawab akan semua hal yang menyangkut organisasi yang ia jalankan. Organisasi akan berjalan dengan baik, ketika peran kepemimpinan dalam sebuah organisasi itu dijalankan dengan sebaik – baiknya dan penuh dengan tanggung jawab, namun sebaliknya, jika peran kepemimpinan tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan main yang ada maka akan timbul berbagai persoalan yang dapat menghambat atau mempengaruhi kinerja orang – orang yang dipimpinnya.

Dari gambaran di atas terlihat dengan jelas bahwa kemajuan dan kemunduran suatu organisasi tergantung dari kualitas kepemimpinan seorang pemimpin. Dilihat dari sudut pandang apapun juga pemimpin selalu ditempatkan pada satu titik yang sangat penting. Peran seorang pemimpin dalam satu organisasi atau kelompok sangatlah vital. Karena dalam perannya tersebut, seorang pemimpin akan membantu organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh sebab itu, efektifitas seorang pemimpin didalam menggunakan pengaruh – pengaruhnya sangat menentukan bagaimana pemimpin tersebut dapat memainkan perannya dengan baik. Untuk itu, pemimpin selalu harus diasah dan dikembangkan, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan situasi – situasi yang dihadapinya. Baik situasi itu berasal dari anak buah, atasan ataupun organisasi di mana ia berada. Dapat dilihat disini pentingnya seorang pemimpin pada saat melaksanakan kepemimpinannya dapat memberdayakan dirinya sendiri sebelum memberdayakan orang lain. Dalam ranah kepemimpinan ada tiga hal yang harus dikembangkan oleh seorang pemimpin yakni seorang pemimpin harus mampu memimpin diri sendiri (*managing self*), memimpin orang (*managing people*), dan memimpin tugas (*managing job*). Efektivitas dalam melaksanakan kepemimpinan harus dimulai dari diri sendiri. Tidak mungkin seorang pemimpin yang gagal membuat dirinya efektif akan berhasil dalam mengefektifkan orang lain ataupun pekerjaannya. Berbicara masalah efektifitas pribadi mau tidak mau seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dalam menentukan identifikasi terhadap potensi – potensi yang dimilikinya. Kemampuan akan melakukan identifikasi ini akan

memberikan bekal yang cukup kuat bagi seorang pemimpin untuk mengembangkan dirinya. Sehingga ketika peran kepemimpinan yang sementara ia jalani tidak hanya tergantung dari posisinya saja tetapi lebih banyak karena pengaruh – pengaruh yang berasal dari kapasitas pribadinya.

Pengaruh – pengaruh seperti inilah yang akan memberikan kekuatan bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya. Ia tidak hanya mampu memberikan perintah, memberikan instruksi, memberikan hukuman, memberikan hadiah, mengancam, mengarahkan tetapi lebih jauh dari itu perannya sebagai pemimpin akan membawa dampak positif bagi yang dipimpin ataupun lingkungannya. Salah satu indikator bahwa seorang pemimpin dapat memberikan dampak yang positif bagi yang lain apabila keberadaannya selalu dirindukan dan dapat diandalkan. Banyak orang merasa kehilangan ketika pemimpin itu tidak berada di tengah – tengah mereka. Peran pemimpin sejatinya memegang peran sentral dalam lingkungannya. Kita dapat bersyukur karena bangsa Indonesia sebenarnya sudah mempunyai sejarah kepemimpinan yang kuat. Kita bisa menilik konsepsi kepemimpinan Ki Hajar Dewantara (1889 – 1959), yaitu : Ing Ngarsa Sung Tuladha, Ing Madya Mangun Karsa, Tut Wuri Handayani. Seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan ketika berada di depan, harus dapat memberikan motivasi ketika berada di tengah, dan mampu memberikan dorongan atau energy ketika berada di belakang. Sebuah filosofi kepemimpinan yang sangat dalam dan masih actual untuk kita praktikan menghadapi tantangan dan dinamika kehidupan pada saat ini. Semua orang memiliki hak menjadi seorang pemimpin. Tapi tidak semua orang yang ketika menjadi seorang pemimpin mampu menjalankan dengan baik tugas dan tanggung jawab kepemimpinannya. Untuk menjadi pemimpin, siapapun bisa. Namun mencari pemimpin yang berkualitas itu sulit. Kenyataan saat ini berbeda dengan yang seharusnya terjadi sesuai prosedur yang ada. Kepemimpinan harus membawa pengaruh yang baik dalam kinerja pegawainya dan menghasilkan hal yang baik pula kepada kinerja pegawainya. Tapi yang nyata kepemimpinan membawa pengaruh buruk dan dampak yang

kurang baik kepada kinerja seorang pegawai/bawahannya. Dalam hal ini peran kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawainya.

Menurut Mengkunegara (2005:9), “yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diembankan padanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan diukur secara kualitas dan kuantitas”. Sutiadi (2003:6) mengemukakan bahwa kinerja seseorang merupakan ukuran sejauh mana keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya. Brahmasari (2004:64) kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang dibutuhkan organisasi. Didalam organisasi kesuksesan atau kegagalan dalam pelaksanaan tugas dan penyelenggaraan pemerintahan, dipengaruhi oleh kepemimpinan, melalui kepemimpinan dan didukung oleh kapasitas organisasi pemerintahan yang memadai, maka penyelenggaraan tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) akan terwujud, sebaliknya kelemahan kepemimpinan merupakan salah satu sebab keruntuhan kinerja birokrasi di Indonesia. Istianto (2009). Dari pendapat para ahli yang telah dipaparkan oleh peneliti, maka kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah tingkat pencapaian atau perbandingan hasil kerja cara dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara keseluruhan selama priode tertentu.

Dengan demikian penulis mencoba untuk membuat penelitian yang berjudul “Pengaruh Insentif, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kota Wisata Batu

1.2 Rumusan Masalah

2. Apakah ada pengaruh insentif terhadap kinerja dinas perhubungan kota wisata Batu?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dinas perhubungan kota wisata Batu?
4. Apakah ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dinas perhubungan kota wisata Batu?
5. Apakah ada pengaruh insentif, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja dinas perhubungan kota wisata Batu?

1.2 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kinerja dinas perhubungan kota wisata Batu
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dinas perhubungan kota wisata Batu
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja dinas perhubungan kota wisata Batu
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan terhadap kinerja dinas perhubungan kota wisata Batu

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Praktis dan Manfaat Teoritis

a. Manfaat Praktis

Bagi Dinas Perhubungan Kota Wisata Batu penulis berharap proposal ini dapat memberikan saran atau masukan agar kedepannya masalah insentif, lingkungan kerja, dan kepemimpinan dapat lebih diperhatikan oleh pihak atasan agar pegawai Dinas Perhubungan Kota Batu lebih maksimal dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.

b. Manfaat Teoritis

Untuk menambah wawasan kepada Dinas Perhubungan Kota Wisata Batu atau pengetahuan dalam bidang MSDM, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta kepemimpinan yang adil.