

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Pembenahan dalam penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat, hendaknya dititikberatkan pada organisasi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan. Kerena organisasi publik inilah yang paling bersentuhan langsung dengan masyarakat untuk memberikan pelayanan. Perbaikan dalam penyelenggaraan kinerja organisasi publik dalam memberikan pelayanan harus dilakukan, terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja organisasi sebagai lembaga publik yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin. Karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh organisasi publik sangat tergantung pada kinerja aparatnya. Sedangkan masyarakat hanya dapat menilai kinerja organisasi publik dari kualitas pelayanan yang diterimanya.

Salah satu organisasi publik yang sangat dituntut memiliki kinerja yang memuaskan di bidang pelayanan adalah Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang. Kondisi pelayanan masih dihadapkan pada sistem yang belum efektif dan efisien serta belum sesuai dengan tuntutan dan harapan masyarakat, terlihat dari banyaknya keluhan dari masyarakat baik secara langsung maupun

tidak langsung mengenai kinerja aparatur. Tentu menimbulkan citra kurang baik terhadap kinerja Pemerintah Daerah.

Menyadari akan pentingnya satuan unit khusus untuk mengelola sumber pendapatan daerah sesuai dengan penekanan dari Menteri Dalam Negeri tentang Dinas Pendapatan Daerah pada Rapat Kerja Gubernur Kepala Daerah Tingkat I se Indonesia pada tanggal 17 s/d 19 Mei 1973 di Jakarta, maka dengan surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I NTT Nomor 94 Tahun 1973 Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah dipisahkan dari Direktorat Keuangan Daerah Tingkat I NTT menjadi Dispenda Tingkat I NTT, dan pada tanggal 15 Maret 1974 Dinas Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang. Visi dari Dinas ini adalah *“Terwujudnya pendapatan dan pengelolaan aset daerah yang beerkualitas, transparan, partisipatif dan akuntabel”*.

Ditinjau dari visi di atas yang dimiliki oleh Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang, tentunya sangat dibutuhkan kinerja yang baik dari aparatur. Karena dengan kinerja yang baik, akan sangat membantu organisasi mencapai tujuan yang sudah ditetapkan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Semakin baik kinerja pegawai pada sebuah organisasi maka akan menghasilkan keluaran (output) yang baik bagi organisasi. Maka dari itu dalam upaya memberikan pelayanan yang memuaskan tersebut, sangat dibutuhkan kinerja

aparatur yang baik. Pentingnya Kinerja pegawai ini menjadi isu menarik dalam beberapa tahun terakhir.

Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atau pencapaian tujuan dari suatu organisasi. Menurut Mahsun (2013:25), kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis dari organisasi tersebut. Sedangkan menurut Nawawi (2010:22) yang dimaksudkan dengan kinerja pegawai ialah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan baik yang bersifat fisik maupun non fisik. Adapun variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja dari sebuah organisasi adalah Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan.

Motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memberikan hasil kepada organisasi sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu, kunci keberhasilan seorang manajer atau pimpinan dalam menggerakkan bawahannya terletak pada kemampuannya untuk memotivasi para pegawainya. Motivasi dapat menjadi daya pendorong yang efektif dalam upaya peningkatan kinerja dalam suatu organisasi. Motivasi adalah kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan dan memenuhi kebutuhannya. Handoko (2001:79), mengatakan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai

tujuan organisasi, sementara Hasibuan (2007:106), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai keberhasilan.

Berdasarkan uraian tersebut, motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai yang berdampak pada peningkatan kinerja. Dengan diberikannya motivasi kepada pegawai diantaranya dengan pemberian imbalan yang sesuai, adanya penghargaan atas prestasi dari pimpinan, lingkungan kerja yang memadai maka harapan dan kebutuhan karyawan akan tercapai. Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, diharapkan dapat memberikan keberhasilan kerja kepada organisasi.

Menurut Ayu dan Agus S, (2008:59), kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin melalui aktivitas yang terus menerus, sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Kepemimpinan sangat membutuhkan kemampuan dan bakat seorang secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dalam rangka usaha mencapai tujuan. Selanjutnya seorang pemimpin semestinya mengetahuisifat-sifat individual orang-orang kepercayaannya dan ia juga mengetahui tindakan apa yang dapat

merangsang karyawan agar mereka bekerja sebaik-baiknya. Kepemimpinan yang kondusif, budaya perusahaan yang juga merupakan budaya kerja akan memberikan motivasi dan disiplin kerja pegawai. Kemudian pegawai akan memberikan kontribusi lebih baik pada perusahaan. Pada akhirnya akan berdampak pada kinerja pegawai.

Faktor lain juga yang memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai adalah pengawasan. Istilah pengawasan dikenal dalam ilmu manajemen dengan ilmu administrasi yaitu sebagai salah satu unsur dalam kegiatan pengelolaan. Muchsan berpendapat bahwa pengawasan adalah kegiatan untuk menilai suatu pelaksanaan tugas secara *defacto*, sedangkan tujuan pengawasan hanya terbatas pada pencocokkan apakah kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan tolok ukur yang telah ditetapkan sebelumnya dalam hal ini berwujud suatu rencana ( Muchsan, 1992 : 38 ).

Ditemukan ada beberapa permasalahan yang dianggap cukup serius bagi peneliti di mana ada begitu banyak keluhan yang diterima menyangkut persoalan kinerja pegawai. Setelah diteliti lebih lanjut ditemukan beberapa masalah, seperti:

- a. Pimpinan dalam memberi arahan kurang direspon oleh bawahan dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Pegawai sering bolos kerja pada jam kerja untuk urusan pribadi.
- c. Kesadaran dari pegawai untuk bekerja secara maksimal masih kurang kecuali diberi arahan secara tegas oleh pimpinan.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang”**.

## **1.2 RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana gambaran tentang Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang?
- b. Apakah secara parsial Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang?
- c. Apakah secara simultan Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan,

Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur  
Wilayah Kabupaten Kupang?

### 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah;

- a. Untuk memberikan gambaran tentang Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang.
- b. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara parsial dari Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang
- c. Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan secara simultan dari Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang.

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

a. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan informasi bagi penulis tentang potret kinerja khususnya pegawai Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang.

b. Bagi organisasi ( birokrasi )

Diharapkan dapat menjadikan koreksi bagi Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang, berkaitan pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap kinerja pegawai sehingga pada gilirannya dapat dijadikan referensi dan masukan bagi manajemen Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang dan instansi pemerintah lainnya di Kabupaten Kupang dalam menumbuh kembangkan kinerja pegawai dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

c. Bagi pihak lain

Bahan masukan untuk pengembangan dan kemajuan ilmu pengetahuan yang telah ada serta guna mencapai ilmu yang lebih tinggi, khususnya mengadakan penelitian masalah kinerja.