

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap instansi dalam melakukan aktivitasnya memiliki tujuan yang harus dicapai. Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen. Atas tersedianya tenaga kerja yang tetap untuk menempati jabatan serta waktu yang tepat dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran yang ditetapkan. Organisasi terpenting adalah sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas adalah manusia yang memiliki kualitas seimbang, beriman, berilmu (beriptek) dan beramal, cakap baik secara lahiriyah maupun batiniyah. Dengan sumber daya manusia berkualitas akan meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut **Kaswan (2014)** kinerja seseorang di pengaruhi oleh banyak faktor yaitu kemampuan dan keterampilan, sikap dan motivasi, umpan balik yang sering dan spesifik tentang bagaimana pekerjaan itu dilakukan. Sedangkan menurut pandangan **Hasibuan (2014)** kinerja seseorang dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kesetiaan, kualitas dan kuantitas kerja, kreativitas, kedisiplinan dan kepribadian.

Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat, tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber

daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah penilaian hasil kerja seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, seorang karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sekalipun seorang karyawan memiliki kemampuan operasional yang baik bila tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dari pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh kepuasan dari apa yang dibutuhkannya. Dalam memotivasi karyawan, manager harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan karyawan sehingga karyawan mau bekerja ikhlas demi tercapainya tujuan perusahaan.

Hal yang juga ikut mendukung yaitu orientasi kerja. Orientasi kerja dalam sebuah organisasi diberikan agar pegawai mampu mengenal dan

beradaptasi dengan organisasi, serta mengetahui dan terampil saat menjalankan tugas dan pekerjaan dari organisasi. Orientasi tersebut biasanya diberikan kepada pegawai baru. Setiap pegawai yang tergabung dalam suatu organisasi memiliki orientasi kerja masing-masing dan kemungkinan besar pegawai satu dan lainnya mempunyai orientasi kerja yang berbeda pula dan apabila orientasi yang dipersiapkannya ini dapat tercapai maka pegawai akan merasakan kepuasan kerja dan bekerja dengan maksimal. Orientasi juga berhubungan dengan orang-orang yang akan bekerja sama dengannya. Orientasi pada dasarnya merupakan salah satu komponen proses sosialisasi pegawai baru, yaitu suatu proses penanaman sikap, standar, nilai, dan pola perilaku yang berlaku dalam perusahaan kepada pegawai baru.

Penempatan juga merupakan faktor penting dalam menilai kinerja pegawai. Penempatan adalah suatu proses pemberian tugas kepada tenaga kerja dan dijalankan secara bersama-sama dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Salah satu faktor yang mempengaruhi penempatan adalah latar belakang pendidikan pegawai untuk itu, prestasi akademik yang telah dicapai oleh tenaga kerja selama mengikuti jenjang pendidikan harus mendapat pertimbangan dalam penempatan. **Ardana, Mujiati dan Utama (2014)** menyatakan bahwa penempatan sumber daya manusia adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara *continue* dan wewenang serta tanggung jawab yang melekat sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan

segala risiko yang mungkin terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.

Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo menjadi salah satu instansi pemerintah yang bergerak dibidang pelayanan kepada masyarakat khususnya dalam sektor olahraga, pemuda dan pariwisata. Perbaikan sistem pemerintahan dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi yang di jalankan oleh pemerintah. Sebagaimana peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrat RI No. 9 Tahun 2014, menjelaskan bahwa instansi pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program-program dan kebijakan yang ditetapkan.

Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo dalam beberapa tahun ini mengalami banyak perkembangan baik dalam kegiatan pemuda, kegiatan olahraga, kegiatan pariwisata. Seperti dalam kegiatan pemuda, pemuda yang berprestasi diberi reward atau penghargaan baik berupa materi atau beasiswa, misal nya dalam kegiatan paskibraka, jika ada yang bisa sampai tingkat Nasional dia akan diberi penghargaan berupa materi ataupun dijanjikan oleh pemerintah daerah untuk bisa bekerja didalam pemerintahan setelah tamat sekolah. Dalam hal lain atau kegiatan lain yaitu tentang Olahraga, olahraga didaerah Kabupaten Tebo sudah mulai dibina dari

usia dini, fasilitas olahraga di daerah Kabupaten Tebo saat ini sudah mulai di bangun satu-persatu, selain itu atlet-atlet yang berprestasi bisa berlatih di luar negeri untuk mengasah kemampuan atlet tersebut. Dan dalam kegiatan

Pariwisata, tempat- tempat pariwisata di daerah Kabupaten Tebo yang dulunya tidak begitu di pedulikan sekarang sudah mulai diperhatikan dan diperbaiki/dikelola, selain itu sekarang banyak tempat pariwisata yang baru ditemukan dan sedang dalam pengerjaan.

Berdasarkan hasil observasi awal yaitu wawancara dengan Kepala Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo bahwa terdapat tiga kendala dalam proses memaksimalkan kinerja pegawai. (1) Pegawai banyak yang datang terlambat, (2) Target kerja belum 100% tercapai, (3) Pegawai banyak yang tidak jelas bekerja. Ketiga permasalahan tersebut menandakan kinerja pegawai masih rendah. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka penelitian tentang pengaruh motivasi, orientasi kerja, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo penting untuk diteliti. Penulis juga ingin mengetahui apakah motivasi, orientasi kerja, dan penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo. Melalui penelitian yang berjudul **"Pengaruh Motivasi, Orientasi Kerja, dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, identifikasi masalah diuraikan sebagai berikut.

1. Motivasi kerja pegawai yang masih rendah pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.
2. Orientasi kerja yang belum maksimal yang dilakukan oleh bagian sumber daya manusia (SDM) pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.
3. Penempatan pegawai yang masih belum tepat pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.
4. Disiplin pegawai yang masih rendah pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.
5. Budaya kerja yang masih rendah pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.
6. Loyalitas terhadap pekerjaan masih kurang pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.
7. Pengawasan yang belum maksimal terhadap aktivitas pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah tersebut, masalah penelitian ini dibatasi pada hal-hal berikut.

1. pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.

2. pengaruh orientasi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.
3. pengaruh penempatan pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.
4. pengaruh motivasi, orientasi kerja, dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut.

1. Bagaimana motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo?
2. Bagaimana orientasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo?
3. Bagaimana penempatan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo?
4. Bagaimana motivasi, orientasi kerja, dan penempatan pegawai secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.
2. Pengaruh orientasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.
3. Pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.
4. Pengaruh motivasi kerja, orientasi kerja, dan penempatan pegawai secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagi Peneliti: diharapkan penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti.
2. Bagi Perusahaan: diharapkan penelitian ini dapat sebagai rujukan bagi Dinas Pemuda, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Tebo sebagai rujukan untuk kedepannya.
3. Bagi Akademik: diharapkan penelitian ini dapat sebagai acuan bagi mahasiswa khususnya di jurusan manajemen untuk bahan bacaan dan pedoman dalam membuat tugas akhir.