

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau adalah salah satu Satuan kerja di Lingkungan Pemerintahan Otonom Provinsi Riau yang bertanggung jawab secara langsung kepada Gubernur Provinsi Riau. Semenjak diberlakukannya undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan Daerah dan undang-undang Nomor 37 tahun 2004 tentang perimbangan keuangan pusat dan daerah, peranan satuan kerja Disperindag Provinsi Riau semakin penting karena karena tugas pokok dan fungsinya yang berkaitan langsung dengan peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui pembangunan sektor industri dan perdagangan. Untuk memenuhi harapan masyarakat tersebut dibutuhkan peningkatan kinerja Disperindag Provinsi Riau yang didukung oleh peningkatan kinerja pegawai.

Pengukuran kinerja merupakan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas yang memiliki makna ganda yaitu pengukuran kinerja sendiri dan evaluasi. Untuk itu sebelum melaksanakan Evaluasi kinerja terlebih dulu dilakukan pengukuran yang mencakup penetapan indikator kinerja dan penetapan capaian indikator yang digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan

Pengukuran kinerja suatu organisasi satuan kerja dilakukan dengan membandingkan antara capaian indikator kinerja Input, Output dan Outcome yang direncanakan (diharapkan) dengan realisasinya, atau antara rencana kinerja (*performance plan*) yang diinginkan dengan realisasi kinerja (*performance result*) yang dicapai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Riau, serta tindakan perbaikan yang diperlukan dimasa mendatang. Untuk pengukuran kinerjanya dilakukan dengan menggunakan rumus :

$$\text{Persentase Pencapaian Indikator Kinerja} = \frac{\text{Realisasi}}{\text{Rencana}} \times 100\% \text{ Tingkat Capaian.}$$

Penetapan indikator kinerja ditetapkan berdasarkan proses identifikasi dan klasifikasi melalui sistim pengumpulan dan pengolahan data serta menggunakan perkiraan yang realitas dengan memperhatikan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, penetapan indikator kinerja menggunakan criteria - kriteria sebagai berikut :

1. Spesifik dan jelas,
2. Dapat diukur secara objektif baik bersifat kualitatif maupun kuantitatif,
3. Dapat dicapai, penting dan harus dapat menunjukkan pencapaian keluaran, hasil, manfaat dan dampak,
4. Fleksibel dan sensitive terhadap perubahan,
5. Efektif yaitu dapat dikumpul dan dianalisis secara efisien dan ekonomis.

Adapun indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Riau meliputi Input, Output dan *Outcome*. Indikator kinerja Input yang digunakan adalah dana dengan satuan rupiah. Indikator output bervariasi sesuai dengan apa yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan. Begitu pula indikator outcome, bervariasi tergantung dari output yang dihasilkan.

Penetapan indikator kinerja beserta target capaian indikator kinerja ini mulai dilakukan pada saat perumusan rencana strategis yaitu mulai dari penetapan sasaran. Dalam menetapkan indikator sasaran, digunakan indikator keberhasilan pencapaian sasaran yang terkait dengan sasaran tersebut, yaitu berupa indikator kinerja *output* dan atau *outcome*. Data kegiatan yang diukur kinerjanya bersumber dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Riau melalui Belanja Langsung dan Belanja Tidak Langsung pada tahun anggaran 2009, yang dianggap strategis menunjang pencapaian sasaran dan tujuan, serta Visi dan Misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Riau.

Penyusunan dan pengembangan sistem pengumpulan data kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Riau diarahkan untuk mendapatkan data kinerja yang akurat, lengkap dan konsisten mengenai capaian kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Propinsi Riau dalam rangka proses pengambilan keputusan bagi perbaikan kinerja tanpa meninggalkan prinsip-prinsip keseimbangan biaya dan manfaat serta efisien dan efektif.

dilengkapi dengan perbandingan-perbandingan seperti tersebut diatas, agar informasi kinerja yang dihasilkan dapat lebih bermanfaat dan memiliki nilai tambah.

Analisis ini dilakukan dengan membandingkan antara rencana dengan realisasi untuk masing-masing kelompok indikator. Dengan analisis ini dapat diketahui kelompok indikator mana yang tidak dapat mencapai rencana yang telah ditetapkan dan dilanjutkan dengan penghitungan nilai capaian akhir program dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$\text{Nilai Capaian Akhir Program} = \frac{\text{Nilai Capaian Program} \times \text{Bobot Kegiatan}}{100\%}$$

Selanjutnya, dari nilai pencapaian akhir Program kemudian dibuat suatu kesimpulan dari hasil evaluasi tersebut, dengan menggunakan skala pengukuran kinerja. Skala pengukuran kinerja yang digunakan dalam hal ini adalah skala pengukuran ordinal yang dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel I.1
SKALA PENGUKURAN KINERJA

No	Prosentase Nilai Pencapaian	Predikat
1.	85 s/d 100	Sangat Baik
2.	70 s/d < 85	Baik
3.	55 s/d < 70	Sedang
4.	- s/d < 55	Kurang Baik

Sumber : Sub Bagian Bina Program Disperindag Provinsi Riau

Untuk tahun 2009 telah dilakukan pengukuran akuntabilitas kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau dengan data sebagai berikut :

Tabel. I.2
AKUNTABILITAS KINERJA DISPERINDAG PROVINSI RIAU
TAHUN 2009

NO	NAMA PROGRAM	JUMLAH KEGIATAN	RENCANA FISIK (000.000)	REALISASI FISIK (000.000)	CAPAIAN KINERJA (%)
1.	Program Perlindungan Konsumen dan Pengamanan Perdagangan	4	1.341,850	1.073,48	80
2	Program Peningkatan Kapasitas IPTEK Sistem Produksi	2	304,505	225,334	74
3	Program Pengembangan Industri Kecil dan Menengah	4	775	527	68
4	Program Peningkatan dan Pengembangan Ekspor	5	1.513,505	1,044,318.45	69
5	Program Peningkatan Kemampuan Teknologi Industri	2	790,850	506,144	64
6	Program Peningkatan Efisiensi Perdagangan Dalam Negeri	5	786,550	637,106	81
7	Program Penataan Struktur Industri	2	704,530	457,945	65
8	Program Pengembangan Sentra-Sentra Industri Potensial	2	63,200.	36,024	57
			RATA - RATA		69,75

Sumber : Sub Bagian Bina Program Disperindag Provinsi Riau

Dari tabel diatas terlihat bahwa realisasi penyelesaian kerja fisik/akuntabilitas kinerja satker tahun 2009 dengan prosentase rata-rata adalah 69,75 % atau dengan predikat Sedang. Akuntabilitas kinerja ini belum mencapai target yang diharapkan yaitu prediket Baik. Dengan tidak tercapainya target

Tabel. I.2
**AKUNTABILITAS KINERJA DISPERINDAG PROVINSI RIAU
 TAHUN 2009**

NO	NAMA PROGRAM	JUMLAH KEGIATAN	RENCANA FISIK (000.000)	REALISASI FISIK (000.000)	CAPAIAN KINERJA (%)
1.	Program Perlindungan Konsumen dan Pengaman Perdagangan	4	1.341,850	1.073,48	80
2	Program Peningkatan Kapasitas IPTEK Sistem Produksi	2	304,505	225,334	74
3	Program Pengembangan Industri Kecil dan Menengah	4	775	527	68
4	Program Peningkatan dan Pengembangan Ekspor	5	1.513,505	1,044,318.45	69
5	Program Peningkatan Kemampuan Teknologi Industri	2	790,850	506,144	64
6	Program Peningkatan Efisiensi Perdagangan Dalam Negeri	5	786,550	637,106	81
7	Program Penataan Struktur Industri	2	704,530	457,945	65
8	Program Pengembangan Sentra-Sentra Industri Potensial	2	63,200.	36,024	57
			RATA - RATA		69,75

Sumber : Sub Bagian Bina Program Disperindag Provinsi Riau

Dari tabel diatas terlihat bahwa realisasi penyelesaian kerja fisik/akuntabilitas kinerja satker tahun 2009 dengan prosentase rata-rata adalah 69,75 % atau dengan predikat Sedang. Akuntabilitas kinerja ini belum mencapai

tersebut merupakan suatu indikasi rendahnya kinerja pegawai Disperindag Provinsi Riau. Berdasarkan wawancara dan pengamatan langsung dilapangan, indikator redahnya kinerja pegawai Disperindag Provinsi Riau dapat dilihat dari:

1. Rendahnya komitmen organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi
2. Rendahnya motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi masing-masing pada setiap level manajemen.
3. Rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan.
4. Rendahnya tingkat kemampuan kerja karyawan dikarenakan terbatasnya pengetahuan dan ketrampilan yang mereka miliki.
5. Kurang harmonisnya kerjasama baik antara sesama atasan dan bawahan maupun antara bawahan dengan atasan.
6. Sistem pengajian pegawai negeri sipil yang masih berdasarkan golongan, bukan kinerja.

Namun demikian dari sejumlah indikator tersebut diatas, berdasarkan pengamatan penulis yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan Disperindag Provinsi Riau adalah dari indikator komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan.

Capaian kinerja (*work performance*) pegawai menjadi sangat penting karena berdampak pada peningkatan produktifitas dan mutu pelayanan kepada masyarakat (*good government*) yang menjadi tuntutan masyarakat pada saat ini. Untuk mewujudkan kinerja pegawai yang tinggi diantaranya diperlukan komitmen yang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang

digariskan oleh organisasi serta motivasi prestasi kerja yang tinggi yang mempunyai daya saing, lingkungan kerja yang mendukung motivasi kerja dan hubungan kerja yang harmonis baik antara bawahan dengan atasan maupun antara sesama bawahan dan antara sesama atasan.

Komitmen adalah keterlibatan, kepercayaan, dan keterikatan individu terhadap suatu organisasi. Komitmen juga dapat diartikan sebagai perasaan, sikap, dan perilaku individu terhadap suatu organisasi. Pengertian komitmen organisasi itu mencakup keterlibatan, keterikatan, perasaan, dan perilaku individu sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan suatu organisasi. Untuk mewujudkan suatu kinerja yang baik, faktor motivasi kerja yang berprestasi dari seorang pegawai adalah faktor yang sangat memagang peranan penting. Faktor motivasi dapat dilihat dari kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), kebutuhan untuk berkuasa (need for power) dan kebutuhan untuk bersahabat atau menjaga hubungan dengan orang lain (need for affiliation) sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Mc. Clelland.

Motivasi adalah faktor penting yang erat kaitannya dengan kinerja pegawai suatu organisasi khususnya pegawai Disperindag Provinsi Riau. Adapun yang dimaksud dengan motivasi disini adalah ; pertama, motivasi sebagai suatu kebutuhan dan dorongan dalam diri seseorang untuk mewujudkan tujuan yang ingin mereka capai atau disebut juga dengan *motivasi intrinsik* , kedua, aktifitas atau upaya yang dilakukan oleh seseorang untuk mewujudkan suatu tujuan karena adanya rangsangan yang datang dari luar dirinya. Yang dimaksud dengan rangsangan dari luar dalam kaitan dengan motivasi pegawai untuk

melaksanakan tugas-tugas kedinasan adalah suatu lingkungan kerja yang kondusif yang mendorong pegawai untuk melaksanakan tupoksi yang telah dibebankan kepadanya atau disebut juga dengan *motivasi ekstrinsik*. Karyawan yang termotivasi dapat membuat organisasi yang kurang baik menjadi lebih baik atau terjadinya peningkatan kinerja organisasi itu sendiri. Dalam penelitian ini akan penulis teliti adalah bagaimana motivasi intrinsik berpengaruh terhadap kinerja pegawai Disperindah Provinsi Riau yang dilihat dari tiga bentuk motivasi menurut teori motivasi Mc. Clelland, yaitu Motivasi Berkuasa (*Need for Power*), motivasi bersahabat (*Need for Affiliation*) dan motivasi berprestasi (*Need for Achievement*) dengan alasan karena penelitian ini belum pernah dilakukan terhadap PNS Disperindag Provinsi Riau dan karena selama ini pada berbagai penelitian kebanyakan hanya meneliti pengaruh motivasi ekstrinsik terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti sejauhmana indikator komitmen organisasi dan motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Disperindag Provinsi Riau dengan mengambil judul tesis "Pengaruh Komitmen Afektif dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Disperindag Provinsi Riau".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan tersebut diatas, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau, yaitu komitmen afektif dan faktor-faktor dalam motivasi untuk memenuhi kebutuhan individu. Berdasarkan

1. Apakah komitmen afektif, motivasi untuk berkuasa, motivasi untuk bersahabat dan motivasi untuk berprestasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau ?
2. Apakah komitmen afektif secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau ?
3. Apakah motivasi untuk berkuasa secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau ?
4. Apakah motivasi untuk bersahabat secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau ?
5. Apakah motivasi untuk berprestasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau ?
6. Manakah diantara komitmen afektif, motivasi untuk berkuasa, motivasi untuk bersahabat dan motivasi untuk berprestasi yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang dan rumusan masalah penelitian diatas, maka ditetapkan tujuan penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menguji apakah komitmen afektif, motivasi untuk berkuasa, motivasi untuk bersahabat dan motivasi untuk berprestasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau
2. Untuk menguji apakah komitmen afektif secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau
3. Untuk menguji apakah motivasi untuk berkuasa secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau
4. Untuk menguji apakah motivasi untuk bersahabat secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau
5. Untuk menguji apakah motivasi untuk berprestasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau
6. Untuk mengetahui manakah diantara komitmen afektif, motivasi untuk berkuasa, motivasi untuk bersahabat dan motivasi untuk berprestasi yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Sebagai bahan acuan bagi pihak Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Riau dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Memberikan wawasan berfikir bagi organisasi pemerintahan lainnya dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

2. Manfaat bagi pemerintah :