

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia adalah faktor kunci yang harus dipertahankan organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama tujuan organisasi.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Mangkunegara (2005: 67) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi dari suatu aktivitas menyelesaikan sesuatu yang memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai.

Menurut Handoko (2001:135) kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan instansi. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, faktor internal pegawai, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor lingkungan eksternal organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja pegawai kemudian mempengaruhi kinerja pegawai (Wirawan, 2009:5). Faktor eksternal organisasi seperti situasi perekonomian, kebijakan pemerintah, serta perubahan lingkungan merupakan faktor yang sangat sulit untuk dikendalikan atau bahkan tidak dapat dikendalikan oleh organisasi secara langsung disebabkan keberadaannya di luar organisasi. Sekalipun faktor-faktor tersebut tidak berada di dalam organisasi, akan tetapi tidak berarti

dapat diabaikan begitu saja karena akan turut berperan mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Cruch dan Zeffane (1996:3) situasi faktor eksternal organisasi membuat organisasi semakin sulit untuk mencapai kesuksesan dan mempertahankan kesuksesan yang telah diperoleh, terutama untuk organisasi dengan permasalahan semakin kompleks. Berbeda dengan faktor-faktor eksternal, faktor internal organisasi merupakan faktor-faktor yang sepenuhnya berada di dalam organisasi. Faktor internal organisasi seperti sikap, dan perilaku pegawai, akan menjadi penentu kesuksesan organisasi jika dapat dikendalikan dengan baik. Untuk itu organisasi perlu mengenali secara mendalam faktor-faktor tersebut terutama faktor perilaku individu agar dapat mengambil langkah-langkah perbaikan jika memang terdapat kekurangan yang akan menghalangi organisasi mewujudkan tujuan yang diharapkan (Kartono dan Suwandri, 2009:3). Oleh karena itu untuk mengetahui sejauhmana para pegawai bekerja, organisasi perlu mengetahui bagaimana kepribadian pegawainya. Kepribadian akan mencerminkan perilaku seseorang. Namun untuk mengetahui bagaimana kepribadian seseorang tidak mudah, karena kepribadian dipengaruhi oleh banyak faktor seperti persepsi, motivasi, dan lingkungan. Menurut Nilawati dan Bimo (2010:3) ketika terdapat usaha untuk menghubungkan kinerja dengan kriteria spesifik yang penting, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan yaitu kepribadian proaktif.

Menurut Bateman dan Crant (1993:27) bentuk dasar kepribadian proaktif sebagai seseorang yang relatif tidak didesak oleh kekuatan situasional dan seseorang yang mempengaruhi perubahan lingkungan. Sehingga, orang yang proaktif dapat mengenali peluang dan bertindak atas peluang tersebut, menunjukkan inisiatif dan gigih memperjuangkan perubahan yang berarti. Semakin tinggi kepribadian proaktif individu maka semakin tinggi kecenderungannya untuk menunjukkan inisiatif dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Crant (2000;130) kepribadian proaktif mencerminkan kecenderungan individu untuk sengaja dan secara langsung mempengaruhi perubahan di lingkungan. Individu yang proaktif cenderung oportunitis, berinisiatif, berani bertindak dan tekun hingga berhasil mencapai perubahan yang berarti (Robbins dan Judge, 2009:144). Dengan demikian,

pegawai yang memiliki kepribadian proaktif selalu menciptakan perubahan positif dalam instansinya tanpa memedulikan batasan atau halangan. Sehingga pegawai proaktif memiliki perilaku yang banyak diinginkan oleh instansi karena berdampak pada peningkatan kinerja. Rizkiani dan Sawitri (2015:40) mengemukakan bahwa pegawai yang proaktif akan membangun dukungan sosial yang akan mendorong pada kepuasan kerja yang nantinya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Bukti empiris dari penelitian sebelumnya memperlihatkan bahwa kepribadian proaktif merupakan konstruk unidimensional yang positif berkaitan dengan berbagai hasil, baik individual maupun organisasional (Crant, 1995:130). Penelitian lain yang dilakukan oleh Oktavita (2014:9) menunjukkan hasil bahwa kepribadian proaktif berpengaruh terhadap prestasi belajar. Selain itu, didukung juga oleh pernyataan Bateman dan Crant (1993:41) kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Individu yang berkepribadian proaktif cenderung tidak mudah dihalangi oleh kekuatan situasional, dan cenderung memiliki standar yang tinggi, serta dapat memanfaatkan sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, kepribadian proaktif dapat mendorong peningkatan motivasi kerja lebih tinggi (Nilawati dan Bimo, 2010:3).

Menurut Sarinadi (2014:2) motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku ke arah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*need*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Hasibuan (2006) berpendapat bahwa motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat, dan antusias mencapai hasil yang optimal. Dalam teori Herzberg, motivasi banyak dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berasal dari dalam diri seseorang dan faktor ekstrinsik berasal dari luar seperti lingkungan dan organisasi dapat membentuk pribadi pegawai yang membantu dalam proses pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2011).

Peningkatan motivasi pegawai ini merupakan hal yang sangat berarti bagi setiap organisasi, baik itu organisasi pemerintahan maupun organisasi dilingkungan perusahaan. Seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan yang terbaik bagi suatu organisasi. Hal inilah yang menyebabkan motivasi sangat memberikan kontribusi yang penting bagi setiap organisasi (Palagia *et al.*, 2012:77).

Penelitian yang dilakukan oleh Palagia *et al.*, (2012), Suranto dan Lestari (2014:159), dan Zulkarnain (2016:174) menemukan bahwa hubungan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang positif dan signifikan. Dari penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, yang berarti semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Sebaliknya, semakin rendah motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga rendah.

Kepribadian proaktif dari seorang pegawai dapat menciptakan perubahan positif dalam lingkungan kerjanya sehingga pegawai proaktif memiliki perilaku yang banyak diinginkan oleh organisasi. Individu yang berkepribadian proaktif positif cenderung tidak mudah dihalangi oleh kekuatan situasional, dan cenderung memiliki standar yang tinggi, serta dapat memanfaatkan sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan. Semakin tinggi kepribadian proaktif individu maka semakin tinggi kecenderungannya untuk menunjukkan inisiatif dalam pekerjaannya, sehingga mampu mempengaruhi pegawai lainnya melalui kepribadiannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepribadian proaktif seorang pegawai dapat mendorong motivasi untuk bekerja lebih baik, seorang pegawai yang mempunyai motivasi tinggi dalam bekerja akan memberikan yang terbaik bagi suatu organisasi. Hal inilah yang menyebabkan motivasi sangat memberikan kontribusi yang penting bagi setiap organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung mempunyai kinerja yang tinggi, sebaliknya pegawai yang mempunyai kinerja rendah dimungkinkan karena motivasinya rendah. Hubungan yang erat di antara kepribadian proaktif dan motivasi kerja menjadi suatu bagian yang tak terpisahkan dalam menentukan kinerja pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi kepribadian proaktif seorang pegawai dalam bekerja serta didorong dengan motivasi kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja pegawai lain, sebaliknya semakin rendahnya

kepribadian proaktif dan motivasi kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan rendah. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Nilawati dan Bimo (2010:297) bahwa kepribadian proaktif dapat mendorong motivasi belajar lebih tinggi. Motivasi belajar sebagai bentuk dorongan untuk memenuhi kebutuhan mahasiswa untuk mencapai prestasi akademik. Selain itu, Major *et al.*, (2006:4) menyatakan beberapa teori mengidentifikasi bahwa dalam pengembangan diri perlu sesuatu untuk mengontrol dan menunjukkan kegigihan untuk bekerja, hal ini merefleksikan mengapa kepribadian proaktif dalam hal bertindak dan mengawasi pekerjaan berhubungan dengan motivasi untuk bekerja. Dengan kepribadian proaktif dan motivasi kerja yang baik sudah seharusnya dapat menjadi suatu dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal dari seorang pegawai. Kinerja pegawai yang maksimal dari setiap individu yang terlibat pada akhirnya diharapkan akan memberikan hasil yang terbaik terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dinas Perhubungan Kota Ternate merupakan salah satu instansi yang memiliki tugas untuk menyelenggarakan urusan kebijakan perhubungan atau transportasi untuk daerah Kota Ternate. Dalam mengemban tugas dan amanat yang telah di berikan untuk mengatasi persoalan yang dihadapi, sudah seharusnya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawainya. Diantaranya mengenai kepribadian proaktif pegawai yang tercermin dari inisiatif dan gigih seorang pegawai dalam memperjuangkan perubahan, Sehingga mampu mempengaruhi pegawai lainnya melalui kepribadiannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kepribadian proaktif seorang pegawai akan memudahkan instansi dalam menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi, terlebih lagi kapasitas Dinas perhubungan sebagai penyelenggara urusan kebijakan perhubungan atau transportasi. Selain itu, motivasi kerja pegawai menjadi suatu bentuk dorongan untuk menciptakan kinerja yang lebih maksimal. Permasalahan yang sering dijumpai terkadang sebagian pegawai tidak termotivasi dalam bekerja, diantaranya faktor pengembangan potensi yang dimiliki pegawai. Organisasi atau instansi yang tidak memberikan kesempatan dalam mengembangkan potensi yang dimiliki pegawainya, berdampak pada motivasi kerja pegawai. Hal inilah yang harus

diperhatikan organisasi sehingga dapat memberikan dorongan bagi pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, terlebih lagi di Dinas Perhubungan Kota Ternate.

Berdasarkan diskusi teoritis dan empiris diatas, maka peneliti ingin menguji kembali ***“Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Ternate”***.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah;

1. Apakah kepribadian proaktif berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Ternate?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Ternate?
3. Apakah kepribadian proaktif dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Ternate?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah;

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian proaktif terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Ternate.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Ternate.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian proaktif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kota Ternate.

## **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang dilakukan adalah;

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian SDM tentang pengaruh kepribadian proaktif dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

Bagi Dinas Perhubungan Kota Ternate diharapkan menjadi masukan dalam meningkatkan kinerja sehingga program-program kerja dapat teroptimalisasi dengan baik.