

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) menjadi fokus perhatian, dan unsur penting bagi kelangsungan hidup di era globalisasi. Ini menunjukkan bahwa SDM adalah kunci penting yang diperhitungkan semuanya. Yang terpenting SDM menentukan keberhasilan melakukan suatu kegiatan organisasi. Maka dari itu, perusahaan secara serius memberikan perhatian, dukungan sarana dan prasarana serta sumber daya lain lebih lengkap, guna menciptakan sumber daya manusia handal untuk menghasilkan kinerja terbaik (Herawati, 2018).

Manajemen sumber daya manusia dikenal sebagai faktor pengendali, yaitu faktor terpenting dan utama dalam semua bentuk organisasi, sifatnya sangat kompleks, butuh perhatian khusus dan penanganan yang lebih baik. Sehingga setiap organisasi membutuhkan partisipasi pegawainya untuk merespon perubahan yang ada. Menurut Robbin & Judge (2015) Organisasi yaitu anggota kemasyarakatan jangka panjang terdiri dari dua orang atau lebih yang diorganisasikan untuk mencapai tujuan bersama, memiliki pola kerja tertentu yang ditentukan, dan bekerja sama untuk berkoordinasi. Penyiapan organisasi baru wadah individu dan kelompok untuk mencapai tujuan. Perusahaan berusaha untuk mencapai sasaran dan tujuan yang bisa diimplementasikan secara berdayaguna melalui tindakan pribadi dan kolaboratif yang komprehensif dengan organisasi dan bisnis di era persaingan yang membutuhkan strategi khusus untuk bertahan, tumbuh dan berkembang serta memenangkan persaingan dalam mengelola manajemennya butuh kemampuan dalam menunjukkan kinerja organisasi yang terus meningkat sesuai dengan tujuan perusahaan.

Kinerja optimal untuk menjadi organisasi yang memiliki tujuan, daya

saing serta pengelolaan yang baik juga dituntut oleh Pemerintah Kota Bekasi pada organisasi Dinas BMSDA yang merupakan organisasi publik atau pemerintahan.

DBMSDA memiliki tujuan umum yaitu “Mewujudkan sebuah kota yang nyaman, layak huni dan layak investasi”. Berbagai terobosan terus diupayakan untuk mencapai tujuan tersebut. Untuk merealisasikan tujuan secara keseluruhan, organisasi/ perusahaan memerlukan strategi untuk mencapainya. Strategi didefinisikan sebagai pembaruan strategi untuk mencapai tujuan yang konkret serta berkelanjutan. Tujuan jangka menengah diperlukan untuk mencapai tujuan umum yang didefinisikan sebagai keberhasilan dalam mentransformasikan dampak luas dari tugas dan fungsi yang dilakukan oleh suatu organisasi agar berhasil mencapai tujuannya. Selain itu, Kebijakan ini akan diimplementasikan dalam program untuk mencapai sasaran lima tahunan yang telah ditetapkan dalam tujuan jangka menengah.

Maksud dan tujuan DBMSDA kota Bekasi tercantum dalam tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Sasaran dan Tujuan Jangka Menengah Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi

Tujuan	Sasaran	Indikator Tujuan/Sasaran	Target Kinerja Sasaran pada Tahun ke-				
			1	2	3	4	5
1	3	4	5	6	7	8	9
Menyediakan infrastruktur, bangunan air, dan fasilitas penunjang infrastruktur	Meningkatnya ketersediaan infrastruktur (jalan, jembatan, dan saluran) yang layak Untuk	1. Persentase Panjang jaringan jalan dalam kondisi baik	0,50%	0,50%	0,5%	0,50%	0,50%

yang memadai untuk peningkatan kenyamanan dan kualitas hidup masyarakat kota Bekasi	masyarakat	2. Persentase jembatan dalam kondisi baik	4%	4%	4%	4%	4%
		3. Persentase drainase dalam kondisi baik	1%	1%	1%	1%	1%
	Meningkatnya Infrastruktur Ruang terbuka hijau yang berkualitas	1. Persentase Kecukupan ruang terbuka hijau	0,006 %	0,006 %	0,006 %	0,006 %	0,006 %
	Meningkatkan ketersediaan fasilitas penunjang infrastruktur (pedestrian, <i>ducting</i> , penerangan jalan umum, dan reklame)	1. Persentase pedestrian yang ramah bagi pejalan kaki, penyandang difable dan lansia	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%	0,50%
		2. Persentase utilitas dalam kondisi baik	11,9%	11,9%	11,9%	11,9%	11,9%

Sumber : Data DBMSDA, 2020

DBMSDA kota Bekasi mengharapkan pencapaian kinerja yang maksimal dari para pegawainya. Pencapaian kerja tersebut merupakan hasil dari kinerja pegawai. Sehubungan dengan kinerja pegawai maka kita dapat melihat pada target dan realisasi pelaksanaan kerja dinas BMSDA kota Bekasi terdapat fenomena tahun 2019 sampai dengan tahun 2020 permasalahan pada sistem capaian kinerja yang belum terealisasi, masalah pada drainase perkotaan yang belum mencapai target sasaran dari capaian kinerja tahun 2019 dan 2020.

Seperti yang disampaikan Arief Maulana Kepala Dinas BMSDA Kota Bekasi, Minggu, 29 Desember 2019 pada pikiran- rakyat.com. Bahwa menurutnya Pemerintah Kota Bekasi masih akan memfokuskan pembangunan infrastruktur tahun 2020 pada penanganan banjir. Menurut

pelaksanaan proyek penanganan banjir selalu dilakukan setiap tahunnya. Termasuk pada 2019, penanganan banjir di sejumlah titik pun dilakukan. Terhadap titik-titik rawan banjir yang belum sepenuhnya tertangani, Arief menjanjikan upaya penanganan akan kembali berjalan pada tahun 2020 ucapnya (www.pikiran-rakyat.com).

Selanjutnya, pada tahun 2020, Wakil Walikota Bekasi Tri Adhianto Tjahyono, menyatakan bahwa akan dibangunnya polder air tidak serta merta dapat dijadikan solusi jangka panjang masalah banjir di kota patriot. Namun, setidaknya bisa sedikit mengurangi genangan air. Pembangunan polder yang dikerjakan oleh BMSDA Kota Bekasi bisa rampung bulan depan. Lebih lanjut, kata Tri, kendala yang kerap terjadi dalam membangun infrastruktur di perbatasan wilayah adalah birokrasi dengan Pemerintah Kabupaten Bekasi. Beliau berharap ke depannya baik Pemkot maupun Pemkab Bekasi bisa duduk bareng untuk menuntaskan permasalahan banjir di kawasan perbatasan. Kita banyak sekali mengalami kendala karena kemudian sampai di perbatasan tidak ada penanganan yang dikerjakan saudara kita yang ada di Kabupaten, yang di Arenjaya, kemudian di Pondok Hijau, kemungkinan ini akan jadi perhatian kita semua. Selasa (24/11/2020) (www.ayobekasi.net).

Permasalahan yang sama di kota Bekasi, terkait banjir dan genangan karena sistem *drainase* yang digunakan untuk menyerap banjir tidak dapat menyerap aliran keluar yang mengalir, dengan kata lain bahwa *drainase* di kota Bekasi belum menunjukkan drainase yang baik, masalah yang diakibatkan dari drainase terus terjadi. Berdasar pada masalah di atas, bahwasannya dapat terlihat capaian kinerja Dinas BMSDA dari tahun 2019 sampai 2020 belum menunjukkan peningkatan capaian kinerja yang baik, maka dapat dikatakan bahwa sasaran strategis Dinas BMSDA dalam meningkatkan ketersediaan sarana dan prasarana (jalan, jembatan dan saluran) belum tercapai.

Ditinjau dari misi Dinas BMSDA kota Bekasi tahun 2019 dan

tahun 2020 memiliki perbandingan metrik target yang berbeda dalam Renstra 2018- 2023. Dari setiap sasaran indikator pada 2 tahun terakhir permasalahan yang masih menjadi tanggung jawab bersama yaitu sistem drainase perkotaan yang terintegrasi berdampak pada pencapaian target dan realisasinya, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.2 di bawah ini:

Tabel 1.2

Capaian Kinerja Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi 2019

No	Sasaran Strategis	Indikator	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja
1	Ketersediaan infrastruktur (Jalan, jembatan, dan saluran yang layak untuk masyarakat	Persentase Panjang jaringan jalan dalam kondisi	%	0,5%	1,76%	352,95%
		Persentase jembatan	%	4%	30,76%	769,09%
		Persentase drainase	%	1%	0,876%	87,65%
2	Meningkatnya infrastruktur ruang terbuka hijau yang berkualitas (RTH)	Persentase kecukupan ruang terbuka hijau	%	0,006%	0,067%	1117%
3	Meningkatnya ketersediaan fasilitas penunjang infrastruktur (pedestrian, ducting, penerangan jalan umum dan reklame)	Persentase pedestrian yang ramah bagi pejalan kaki, penyandang	%	0,5%	1,76%	353,15%
		Persentase Utilitas dalam kondisi baik	%	1,5%	0,91%	60%

Sumber : LKIP tahun 2019 Data Capaian DBMSDA Kota Bekasi

Jika melihat pencapaian indikator kinerja utama Dinas BMSDA Kota Bekasi pada tahun 2019, indikator persentase panjang jaringan jalan kondisi

baik mencapai kinerja kinerja 352,95%, sedangkan indikator persentase panjang jembatan kondisi baik mencapai kinerja 769,09%. Indikator persentase drainase dalam kondisi baik memperoleh capaian kinerja sebesar 87,64 %. Indikator persentase kecukupan ruang terbuka hijau memperoleh capaian kinerja sebesar 1117%. Persentase pejalan kaki yang ramah pejalan kaki, penyandang disabilitas, dan lansia mendapatkan kinerja sebesar 353,15%.

Persentase utilitas dalam kondisi baik mendapatkan kinerja sebesar 101,85%, kemudian pada tahun 2020, layanan BMSDA harus mampu mengukur indikator kinerja yang tidak tercapai tahun 2019, dan menuju peningkatan RENSTRA. Tetapkan tujuan untuk perbaikan.

Tabel 1.3

Capaian Kinerja DBMSDA Kota Bekasi 2020

No	Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	Satuan	Target	Realisasi	Capaian Kinerja (%)
1	Meningkatnya ketersediaan infrastruktur (jalan, jembatan, idan saluran) yang layak untuk masyarakat	Persentase Panjang jaringan jalan dalam kondisi baik	Persen	0,5	1,08	215,48
		Persentase jembatan dalam kondisi baik	Persen	4	0,15	3,84
		Persentase drainase dalam kondisi baik	Persen	1	0,52	52,47
2	Meningkatnya Infrastruktur ruang terbuka hijau yang berkualitas	Persentase Kecukupan ruang terbuka hijau	Persen	0,006	1,11	184,1

3	Indikator Kinerja Sasaran	Persentase pedestrian yang ramah bagi pejalan kaki, penyandang difabel dan lansia	Persen	0,5	0,23	45
4		Persentase utilitas dalam kondisi baik	Persen	11,9	17,05	143,28

Sumber : Lkip Dinas Bina Marga, Sumber Daya Air, Sarana Pengembangan Jalan Umum dan Taman Kota Bekasi Tahun 2020.

Strategi pertama adalah mengukur capaian kinerja tahun 2020 dan membandingkan tujuan dan capaian dari empat sasaran strategis dan lima indikator kinerja yang tertera pada tabel Renstra Dinas Sumber Daya Air Tahun 2018-2023 di atas ketersediaan infrastruktur (jalan, jembatan, dan saluran) yang layak untuk masyarakat di Kota Bekasi, ini diukur dengan dua indikator kinerja. Itu adalah: Pertama, persentase panjang jaringan jalan dalam keadaan baik dengan capaian kinerja sebesar 215,48 persen (Terlampui), kedua Persentase Panjang Jembatan Dalam Kondisi Baik dengan capaian kinerja sebesar 3,84 Persen (belum tercapai), ketiga Persentase Drainase Dalam Kondisi Baik dengan capaian kinerja sebesar 52,47 persen (belum tercapai) maka dapat dikatakan bahwa sasaran strategis Dinas BMSDA Kota Bekasi peningkatan ketersediaan sarana dan prasarana (jalan, jembatan, kanal) tidak tercapai.

Untuk mencapai sasaran strategis kedua yaitu Meningkatnya Infrastruktur Ruang terbuka hijau yang berkualitas (RTH) di Kota Bekasi, target capaian indikator kinerja pada tahun 2020 sebesar 0.006 persen, sementara realisasi mencapai 1.11 persen maka capaian kinerja tahun 2020 atas indikator Persentase kecukupan ruang terbuka hijau sebesar 184.1

persen, Artinya, Dinas BMSDA telah melampaui kinerja yang dicapai oleh indikator ini pada tahun 2020.

Untuk mencapai sasaran strategis ketiga yaitu Meningkatkan ketersediaan fasilitas penunjang infrastruktur (pedestrian, ducting, penerangan jalan umum, dan reklame) diukur melalui 2 (dua) indikator yaitu : Persentase pertama Pedestrian yang ramah bagi pejalan kaki, penyandang disabilitas dan lansia mencapai kinerja 45 persen (belum tercapai), kedua Persentase utilitas dalam kondisi baik dengan capaian sebesar 143,28 persen (terlampaui) maka dapat dikatakan bahwa sasaran strategis Dinas BMSDA Meningkatkan ketersediaan fasilitas penunjang infrastruktur (pedestrian, ducting, penerangan jalan umum, dan reklame) belum tercapai.

Dengan melihat 6 (indikator) untuk mengukur 3 (tiga) sasaran strategis dimana 3 (tiga) indikator tercapai/ terlampaui dan 3 (tiga) indikator yang belum tercapai maka capaian indikator kinerja tersebut masih menjadi tugas dinas BMSDS kota Bekasi dalam merealisasikan capaian kinerja dibutuhkan, Kinerja yang sukses membutuhkan orang-orang berbakat untuk mengerjakan tugas serta kewajibannya, yang dapat meningkatkan kinerja yang diharapkan dari karyawan dalam suatu sistem organisasi.

Sesuai Permen Pengesahan Organisasi Nasional dan Reformasi Birokrasi Tahun 2014 Nomor 53 tentang Pedoman Pelaporan akuntabilitas dan Kinerja Instansi Pemerintah. Parameter digunakan untuk mengukur variabel kinerja yang saling mempengaruhi. Pengukuran *performance metric achievement* menggunakan parameter yang tercantum dalam lampiran, yaitu *Goals and Achievements*. Dengan membandingkan tujuan dan pencapaian, perusahaan dapat melihat persentase pencapaian tujuan dalam pencapaian kinerja dalam bentuk persentase.

Dari capaian kinerja Dinas BMSDA tahun 2019 - 2020 dapat di lihat bahwasannya target dan sasaran yang dilakukan dalam setiap indikator capaian kinerja masih belum tercapai, sehingga kinerja pegawai perlu terus

diupayakan agar dapat lebih optimal. Hal ini terjadi karena kompetensi belum maksimal.

Tabel 1.4
Kemampuan Teknis

No	Nama Jabatan	Kebutuhan	Existing	Pendidikan
A	Jalan dan jembatan			
1	Analisis Jalan dan Jembatan	2	1	Strata 1 (S1) / Diploma IV pada bidang Teknik Jalan dan Jembatan/Teknik Sipil dibidang yang relevan dengan tugas jabatan
2	Pengawas Jalan dan Jembatan	31	8	S1/ Diploma IV bidang Teknik Sipil/ Teknik Arsitektur atau bidang lain yang berhubungan dengan jabatannya
3	Penyelenggaraan Pembangunan dan Pemeliharaan Jembatan	3	3	Pendidikan minimal D3 Teknik Sipil/Teknik Arsitektur atau bidang profesi lain yang relevan
4	Teknik Jalan dan Jembatan	15	14	S1 Teknik Sipil
5	Penguji Laboratorium Tanah, Aspal dan Beton	10	3	D3 di Bidang Teknik Sipil / bidang lain yang terkait tugas jabatan
6	Perawatan Jalan	6	1	SLTA/D1/DII/DIII bidang kualifikasi pendidikan terkait tugas dan jabatan
B	Saluran			
1	Analisis Sumber Daya Air	3	2	Gelar Sarjana (S1) / Diploma IV setidaknya di bidang teknik sipil atau bidang terkait tugas dan fungsi lainnya

2	Pengawas Pengairan	15	5	Strata satu / Diploma IV di Bidang Lain Terkait Tugas Pertanian atau Departemen
3	Teknik Pengairan Ahli Pertama	6	6	S1 Teknik Pengairan
4	Pengelola Sumber Daya Air	6	1	Minimal Diploma III bidang teknik sipil/irigasi atau bidang tugas lain yang terkait
5	Teknisi Air	4	1	SLTA/DII/DIII bidang kualifikasi pendidikan terkait tugas
C	Pendukung jalan jembatan dan saluran			
1	Pengelola kegiatan survei	34	9	Pendidikan minimal D3 Informatika Bisnis/Informatika Bisnis/Administrasi/Manajemen Perkantoran atau disiplin lain yang relevan secara profesional

Sumber : Data DBMSDA kota Bekasi

Tabel 1.4 menunjukkan kebutuhan kantor BMSDA Kota Bekasi yang membutuhkan staf yang kompeten yang memiliki, *skill* dan kemampuan, pegawai yang sesuai dengan *background* pendidikannya. Pegawai yang ada belum memenuhi kebutuhan yang diharapkan, Masih banyak tugas dan PR yang harus dilakukan staf BMSDA Kota Bekasi untuk mencari karyawan yang sesuai, *skill* dan *background* pendidikan. Dengan kompetensi, *skill* pendidikan yang dimiliki, Memungkinkan memperoleh tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang lebih baik daripada pegawai yang tidak terampil. Hal ini dikarenakan *background* pendidikan yang sesuai akan dapat membantu cepat tercapainya tujuan perusahaan.

Karyawan yang mempunyai keterampilan seperti pengetahuan, kemampuan dan sikap sesuai dengan jabatannya terus termotivasi untuk

bekerja secara kreatif dan berdayaguna, dalam mengemban tugas yang telah diberikan untuk mencapai tujuan organisasi . Namun, perlu juga memotivasi karyawan agar dapat mencapai tujuannya dengan lebih optimal. Ini merupakan hak karyawan atau kewajiban perusahaan untuk mendukung kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Selain kompetensi, dukungan motivasi merupakan hal yang perlu diperhatikan pula oleh organisasi. Pegawai akan dapat melaksanakan tugasnya secara maksimum dengan dorongan motivasi pegawai tersebut, bekerja dengan tekun dan disiplin untuk mencapai tujuan perusahaan. Tidak semua pegawai siap mengerahkan kinerja pekerjaannya secara optimal, sehingga diperlukan dukungan agar pegawai mau memaksimalkan potensi kerjanya. Kekuatan pendorong ini disebut motivasi.

Sementara yang dinamakan hukum motivasi menurut Garry Dessler (2016), Orang yang biasanya termotivasi untuk bekerja di posisi tertentu yang mereka yakini akan dihargai. Undang-undang mensyaratkan dua persyaratan penting: kemampuan untuk bekerja dan kemauan untuk bekerja.

Motivasi dan kemampuan yang buruk mengurangi kinerja secara keseluruhan dan sebaliknya. Namun, skor tinggi di bidang kemampuan dengan sedikit motivasi akan menghasilkan kinerja yang buruk. Demikian pula, jika pegawai sangat termotivasi tetapi sangat lemah, pegawai akan memiliki kinerja yang buruk.

Organisasi mengharapkan tidak hanya karyawan yang bertalenta, kompeten, dan berkualitas, tetapi juga karyawan yang mau bekerja keras dan berkinerja terbaik. kecakapan, keterampilan, dan kemampuan karyawan tidak ada artinya tanpa adanya motivasi dalam mencapai cita-cita perusahaan. Oleh karena itu, motivasi memegang peranan penting dalam organisasi.

Peran organisasi atau perusahaan dalam memotivasi pegawai seperti halnya pemberian penghargaan, bukanlah hal yang sepele. Bukan hanya

tentang besaran gaji dan tunjangan sosial yang diberikan perusahaan sebagai imbalan atas kinerja perusahaan. Tidak hanya karyawan, tetapi juga masalah keadilan. Oleh karena itu, untuk menarik perhatian perusahaan perlu memenuhi kondisi dan keadaan serta berdonasi secara proporsional.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai Dinas BMSDA Kota Bekasi diketahui bahwasannya sumber turunnya motivasi disebabkan karena penghapusan honor yang biasa mereka terima berkurang karena dikeluarkannya Surat Edaran dari Walikota Bekasi Nomor 910/6672/BPKAD tentang Pedoman Pembuatan RKA SKPD dan RKA PPKD untuk rancangan APBD tahun anggaran 2021 yang meniadakan Honorarium Tim Pelaksanaan kegiatan unit kerja pengadaan barang dan jasa.

Dari aturan tersebut, Karyawan tidak bergairah, tidak termotivasi, tidak profesional, tidak dapat mencapai potensi penuh, tidak dapat bekerja dengan baik, dan secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan. Dengan kata lain, pengaruh motivasi yang dimiliki pegawai berdampak terhadap komitmen dalam hal ini keterlibatan mereka menyelesaikan pekerjaan yang ditetapkan oleh manajemen perusahaan atau Dinas BMSDA.

Selain kompetensi dan motivasi, ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja Dinas Sumber Daya Air yaitu komitmen organisasi yang merupakan faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai. Orang yang memiliki komitmen tinggi, memiliki ikatan yang kuat dengan organisasi tempatnya bekerja, dan tentu saja, menggunakan semua keahliannya. Hal ini mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja. Ketika banyak faktor dapat mendorong peningkatan keterlibatan pegawai, Salah satunya adalah dengan menumbuhkan motivasi pada diri pegawai.

Komitmen mencakup pekerjaan. Terhubung kembali dengan pekerjaan, menginvestasikan waktu, keterampilan, dan energi dalam pekerjaan dan terlibat di tempat kerja sebagai motivasi untuk menganggap pekerjaan sebagai bagian integral dari kehidupan. Dari pengamatan dan wawancara peneliti diketahui bahwa sejumlah pegawai mengalami

penurunan komitmen yang diperlihatkan dari turunnya loyalitas ketika sejumlah pegawai ditugaskan menyelesaikan pekerjaannya di luar jam kerja. Bahkan sebagian kecil pegawai menunda menyelesaikan pekerjaannya untuk diselesaikan keesokan harinya. Selain itu, banyak laporan tidak diselesaikan sehingga menghambat pekerjaan pegawai lainnya. Semua itu merugikan tim dan berdampak terhadap kinerja organisasi (Rachmawati, 2000).

Dari beberapa penelitian terdahulu, menunjukan bahwa permasalahan diatas sudah diteliti sebelumnya oleh, Marita Diansyah, Handry Sudiarta Athar, Achmad Fauzi (2020), Tiara Dinar Aulia, Indra Prasetyo, Subijanto (2019), Yohanes Susanto, Sukoco (2019), Anidar KH, Sri Indarti (2015), M. Khafit Ashar, dan Murgianto (2019). Dan disimpulkan bahwa penelitian tersebut memiliki variable yang sama dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Pada penelitian ini terdapat beberapa permasalahan dalam pencapaian kinerja organisasi yang belum terlampaui, didasari oleh permasalahan kompetensi pada dinas Bina Marga Sumber Daya Air kota Bekasi membutuhkan staf yang kompeten yang memiliki, *skill* dan kemampuan, yang sesuai dengan *background* pendidikannya, dikarenakan pegawai yang ada belum memenuhi kebutuhan yang diharapkan. Pada variable motivasi terdapat permasalahan bahwasannya disebabkan karena penghapusan honor yang biasa mereka terima berkurang karena dikeluarkannya Surat Edaran dari Walikota Bekasi yang meniadakan Honorarium Tim Pelaksanaan kegiatan unit kerja pengadaan barang dan jasa. Dan variable komitmen diketahui bahwa sejumlah pegawai mengalami penurunan komitmen yang diperlihatkan dari turunnya loyalitas ketika sejumlah pegawai ditugaskan menyelesaikan pekerjaannya diluar jam kerja, bahkan adanya penundaan pekerjaan. Namun yang berbeda adalah variable intervening karena motivasi disini yang menjadi variable krusial dari permasalahan penelitian ini.

Hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa pada setiap variabel memiliki pengaruh yang positif pada setiap variabelnya, walau dari masing-masing

penelitian menggunakan metode penelitian yang berbeda, namun hasil yang ditunjukkan dari setiap variable berpengaruh positif.

Sedangkan penelitian Buyung Satria Permana, Marbawi dan Ibrahim Qamarius (2019), Fansyuri Sri Suryoko (2016), Eigis Yani Pramularso (2018), Muhammad Yusuf Amrullah, Agus Hermani (2018), Amrul Akbar, dkk (2017), Angga Rahayu, Susi Hendriani (2015), Steward V Hoke, Bernhard Tewal, Jacky S.B Sumaraw (2018), Musfirotun Yusuf (2013), Mutiani (2019). Terdapat beberapa variable yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan peneliti sebagai bahan pertimbangan dan masukan dari penelitian yang sedang dilaksanakan, ada beberapa variable yaitu, variable kompensasi, variable pengembangan karir, variable lingkungan kerja dan variable budaya organisasi. Hasil yang didapat dari penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu memiliki pengaruh yang positif terhadap masing-masing variable yang berbeda dengan metode penelitian yang berbeda.

Berdasarkan pada fenomena dan hasil penelitian terdahulu di atas, maka penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut dengan judul “Pengaruh kompetensi dan komitmen kerja pegawai terhadap kinerja organisasi melalui Motivasi sebagai variabel Intervening (Studi Pada kantor Dinas Bina Marga dan Sumber Daya Air Kota Bekasi)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dapat dirumuskan identifikasi masalah, sebagai berikut :

1. Kurangnya kompetensi pegawai dengan *background* Pendidikan yang sesuai dan kurangnya memiliki kemampuan, ketrampilan dan kecakapan dalam menyelesaikan tugas pokok pegawai
2. Tidak adanya motivasi dari organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawainya.
3. Tidak adanya tunjangan, bonus dan reward kepada pegawai sebagai motivasi untuk melakukan pekerjaan.
4. Kurangnya dukungan pimpinan dalam melaksanakan komitmen pegawai

5. Menurunnya capaian kinerja yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti kompetensi, motivasi dan komitmen pegawai.

1.3 Batasan Masalah

Survei ini memberikan isu-isu terkait dengan judul survei dan ketentuan layanan Dinas BMSDA sebagai berikut:

1. Cakupan responden penelitian meliputi seluruh aparatur negeri sipil yang ada di dinas tersebut.
2. Diduga masih rendahnya kompetensi yang tercermin dari kemampuan teknis, pengetahuan dan keterampilan pegawai, serta kurangnya dukungan apresiasi prestasi pegawai oleh pimpinan sebagai dampak dari perubahan aturan terkait. Oleh karena itu, penelitian ini membatasi ruang lingkup analisis tentang komitmen, kompetensi, motivasi dan kinerja organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Jika sebuah penelitian didasarkan pada proses penelitian, itu dianggap ilmiah. Rumusan masalah yang tegas dan akurat untuk memudahkan inferensi data dan perumusan hipotesis sehingga data yang dikumpulkan relevan dengan masalah dan pada akhirnya memudahkan peneliti untuk menarik kesimpulan

Selain itu, mengetahui masalah akan memberikan arahan kepada setiap peneliti. Artinya akan lebih mudah bagi peneliti untuk fokus pada topik masalah dan menulis, dan peneliti akan dapat menemukan dan mengarahkan solusi dari masalah yang mereka angkat dan pecahkan.

Dari penjelasan di atas, maka permasalahan penelitian dibuat dalam bentuk pertanyaan, sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan langsung antara variable kompetensi terhadap kinerja organisasi Dinas Bina Marga Sumber Daya Air kota Bekasi?
2. Apakah terdapat hubungan tidak langsung antara variabel kompetensi terhadap

kinerja organisasi melalui variable intervening motivasi pegawai Dinas Bina Marga Sumber Daya Air kota Bekasi ?

3. Apakah terdapat hubungan langsung antara variable kompetensi terhadap motivasi pegawai Dinas Bina Marga Sumber Daya Air kota Bekasi ?
4. Apakah terdapat hubungan tidak langsung antara variable komitmen terhadap kinerja organisasi melalui variable intervening motivasi pegawai Dinas Bina Marga Sumber Daya Air kota Bekasi?
5. Apakah terdapat hubungan langsung antara variable komitmen terhadap motivasi pegawai Dinas Bina Marga Sumber Daya Air kota Bekasi ?
6. Apakah terdapat hubungan langsung antara variable motivasi terhadap kinerja organisasi Dinas Bina Marga Sumber Daya Air kota Bekasi ?
7. Apakah terdapat hubungan langsung antara variable komitmen terhadap kinerja organisasi Dinas Bina Marga Sumber Daya Air kota Bekasi ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Organisasi DBMSDA Kota Bekasi.
2. Mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap motivasi pegawai DBMSDA Kota Bekasi.
3. Mengetahui pengaruh Komitmen terhadap kinerja organisasi DBMSDA Kota Bekasi.
4. Mengetahui pengaruh Komitmen terhadap Motivasi DBMSDA kota Bekasi.
5. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja organisasi DBMSDA kota Bekasi.
6. Mengetahui pengaruh kompetensi dan Komitmen terhadap kinerja organisasi DBMSDA Kota Bekasi.

7. Mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja organisasi DBMSDA Kota Bekasi melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening

15.2 Manfaat Penelitian

1.5.2.1 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan bagi peneliti selanjutnya khususnya dalam konteks pengelolaan SDM di sektor publik.

1.5.2.2 Manfaat Penelitian

- 1) Hasil survei ini diharapkan bisa membawa ide dan informasi bagi Pemerintah Kota Bekasi untuk meningkatkan kinerja organisasi.
- 2) Diharapkan mampu memberikan informasi dan motivasi kerja pada pegawai di organisasi DBMSDA dalam meningkatkan kinerja organisasi.

