

BAB1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Karena pentingnya unsur manusia dalam menjalankan suatu pekerjaan maka perlu mendapatkan perhatian dari pimpinan. Karyawan merupakan faktor penting dalam setiap organisasi baik dalam pencapaian tujuan kantor ataupun instansi secara efektif dan efisien. Suatu organisasi bukan hanya mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal (Sayuti, 2007). Kemampuan dan kecakapan karyawan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, maka dalam hal ini motivasi sangatlah penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Rivai, 2005).

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut (Rahmadita, 2013). Semakin tepat usaha pemberian motivasi, produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan (Permatasary dan Nurdjadi, 2008).

Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan membawa dampak yang positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen organisasi (Suseno dan Sugiyanto, 2010). Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi, tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

Bangun (2012) mengatakan bahwa motivasi akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja, dan penurunan tingkat perputaran dan absensi kerja.” Semakin besar motivasi seorang karyawan, tentu saja akan membuat kinerjanya semakin bagus. “Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*”, (Kreitner dan Kinicki, 2001 dalam Wibowo, 2013). Sedangkan Mathis dan Jackson,

dalam Sutrisno 2012) mengatakan bahwa “Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan.”

Pada umumnya setiap perusahaan mempunyai harapan yang besar agar karyawannya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Perusahaan dapat memberikan penghargaan untuk karyawan yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi” (Amstrong dan Baron, dalam Wibowo 2013). Dengan adanya kinerja sebuah perusahaan akan dapat mencapai tujuannya.

Kinerja adalah tingkat hasil kerja karyawan dalam mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang diberikan, dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan (Palgunanto, Suparno & Dwityanto, 2010). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman kesungguhan serta waktu (Riyadi, 2011)..

Kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan apabila motivasi untuk bekerja dimiliki pegawai. Akan tetapi, setiap aktivitas dalam perusahaan dapat disinyalir terjadi penyimpangan, ketidakefektifan, dan ketidakefisiensian. Oleh karena itu, perlu adanya disiplin kerja yang tinggi untuk menangani berbagai permasalahan tersebut dengan cara melakukan pengendalian, penilaian, serta menyusun berbagai strategi untuk masa yang akan datang (Mahmudi, 2005) .

Dengan demikian betapa pentingnya motivasi sumber daya manusia ini. Oleh karena itu perlu diketahui dan dipahami hal-hal yang dapat meningkatkan motivasi kerja sumber daya manusia. Tiga elemen kunci dalam motivasi yaitu usaha, tujuan organisasi serta kebutuhan, berarti dalam organisasi individu dikatakan memiliki motivasi kerja bila perilaku individu dalam usahanya memenuhi kebutuhan, diarahkan sesuai dengan tujuan organisasi (Henry, 2009).

Salah satu organisasi ekonomi atau pembiayaan yang mengelola keuangan adalah Lembaga Keuanga Mikro Agribisnis (LKMA). LKMA merupakan lembaga

yang dibentuk dalam mengelola dana PUAP. Dimana dana tersebut akan dikelola oleh pengurus LKMA dan kemudian Gapoktan sebagai objek yang akan memperoleh dana tersebut sebagai dana bergulir (revolving fund). Dengan dana tersebut diharapkan dapat meningkatkan usaha ekonomi produktif. Dengan demikian, petani yang menggunakan dana PUAP memiliki kewajiban untuk mengembalikan dana tersebut kepada LKMA untuk digulirkan kembali ke petani lain dalam Gapoktan yang bersangkutan (Ratih dkk, 2015).

Sejalan dengan format penumbuhan kelembagaan tani dipedesaan, Menteri Pertanian melalui Peraturan Menteri Pertanian Nomor 273 /Kpts/OT.160/4/2007 telah menetapkan Gapoktan merupakan format final dari organisasi ditingkat petani dipedesaan yang didalamnya terkandung fungsi-fungsi pengelolaan antara lain unit pengolahan dan pemasaran hasil, unit peyediaan saprodi, unit kelembagaan keuangan mikro. Kebijakan pengembangan Gapoktan PUAP menjadi Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis (LKMA) merupakan langkah strategis Kementerian Pertanian untuk menyelesaikan persoalan pembiayaan petani skala mikro dan buruh tani yang jumlahnya cukup besar dipedesaan, sehingga dapat menjadi alternatif solusi dalam mengatasi masalah permodalan bagi petani pedesaan (BPTP Sumatera Barat, 2013).

Keterbatasan modal yang dimiliki petani menjadi masalah paling besar yang dihadapi petani di Indonesia (Hakim, 2008). Keterbatasan dalam mengakses sumber modal makin menguatkan petani mengalami beragam tekanan, baik tekanan ekonomi maupun tekanan sosial. Permasalahan modal yang dihadapi oleh para pelaku usahatani, kini telah mendapatkan perhatian dari pemerintah. Salah satunya adalah Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis Pedesaan (LKMA) melalui Program Nasional Pemberdayaan Masyarakat Mandiri (PNPM-Mandiri) dan berada dalam kelompok pemberdayaan masyarakat, yang didalamnya terdapat Pengembangan Usaha Agribisnis Pedesaan (PUAP). Berdasarkan Pedoman Pengembangan LKMA Gapoktan PUAP dan Petunjuk Teknis PUAP menjelaskan bahwa program PUAP ini memberikan bantuan modal usaha bagi petani anggota kelompok tani, baik petani pemilik, petani penggarap, buruh tani, maupun rumahtangga tani yang dikoordinasikan oleh Gabungan Kelompok Tani (Gapoktan).

Dalam mengembangkan LKMA perlu manajemen sumber daya, baik orang maupun keuangan. LKMA perlu dinilai kesehatan keuangannya dan juga melihat kinerja pengurusnya. Maka dari itu, perlunya dilakukan analisis terkait gambaran mengenai motivasi kerja terhadap kinerja pengurus di LKMA tersebut. Motivasi kerja serta kinerja pengurus menjadi bagian penting bagi LKMA dalam pengambilan keputusan. Kinerja pengurus memberikan informasi mengenai kondisi LKMA. selain itu, dengan mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pengurus juga menjadi alat ukur prestasi dalam mencapai tujuan LKMA.

B. Perumusan Masalah

Setiap perusahaan atau lembaga sangat menginginkan agar karyawannya mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan produktivitas dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan motivasi kepada karyawannya untuk bekerja sesuai aturan dan produktivitas yang dimaksud agar sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Tidak hanya karyawan perusahaan, pengurus di Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis pun juga dituntut mempunyai motivasi kerja sehingga dapat bekerja dengan baik.

Permasalahan yang banyak dihadapi LKMA ini menyebabkan tingkat keberlangsungan usaha atau *sustainability* LKMA maupun program keuangan mikro lainnya menjadi rendah. Hanya beberapa LKMA yang mampu bertahan dan bersaing, baik dengan sesama LKMA maupun jenis layanan perbankan yang lebih modern. Walaupun LKMA-LKMA tersebut memiliki *performance* yang rendah, namun sejumlah LKMA tetap mampu bertahan dan tetap berfungsi hingga saat ini bahkan memiliki perkembangan yang cukup baik.

Merujuk pada keterangan di dinas Pertanian Payakumbuh yang mengawasi terkait jalannya LKMA di Payakumbuh, pemberian motivasi kerja kepada pengurus dan anggota di LKMA di Payakumbuh tidak hanya berasal dari dinas pertanian itu saja, tetapi juga berasal dari diri masing-masing pengurus LKMA tersebut sehingga kinerja dari masing-masing LKMA tidak dapat disamakan satu dengan yang lainnya. Penulis telah mendatangi beberapa LKMA di Payakumbuh selama pra survey. Dari keterangan pengurus LKMA tersebut mengatakan motivasi kerja dari mereka dan tiap-tiap pengurus dan LKMA berbeda-beda. Motivasi tersebut dapat

berasal dari luar dan juga dari dalam pengurus itu sendiri sehingga kinerja yang dihasilkan pun juga berbeda.

Agar LKMA tersebut berjalan dengan semestinya, tidak hanya kinerja keuangan yang harus diukur dalam sebuah LKMA, tetapi kinerja pengurus dalam LKMA tersebut juga perlu diperhitungkan agar LKMA tersebut dapat berjalan dengan baik dari segala sumber daya yang ada.

Menurut Simamora (*dalam* Mangkunegara, 2005) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Simamora mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan di atas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

Teori pengharapan dari Vroom (Robbins, 2006) memberikan suatu pernyataan tentang adanya suatu hubungan antara motivasi dan kinerja, pernyataan tersebut sebagai berikut: “Bahwa seorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakininya bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik, dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada kenaikan gaji serta promosi, dan kesemuanya itu memungkinkan yang bersangkutan untuk mencapai tujuan pribadinya”.

Dengan adanya teori di atas serta perbedaan motivasi itulah penulis tertarik untuk mengkaji motivasi kerja pada LKMA, mengkaji kinerja tiap LKMA di Kota Payakumbuh serta hubungan dari motivasi kerja terhadap kinerja di LKMA tersebut.

Disini penulis mencoba untuk meneliti beberapa Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis yang ada di Kota Payakumbuh. Dari beberapa LKMA yang ada di Kota Payakumbuh, penulis mengambil seluruh Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis yang memiliki akreditasi “A” dan mengkaji motivasi kerja, kinerja serta hubungan motivasi kerja dengan kinerja pengurus pada LKMA yang ada di Kota Payakumbuh tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah ;

1. Bagaimanakah motivasi kerja pengurus pada Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis di kota Payakumbuh ?
2. Bagaimanakah kinerja pengurus pada Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis di kota Payakumbuh?
3. Bagaimanakah hubungan motivasi kerja dengan kinerja pengurus pada Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis di kota Payakumbuh?

Dengan demikian, maka diangkatkan sebuah penelitian dengan judul : **“Hubungan motivasi kerja dengan kinerja Pengurus Pada Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis Di Kota Payakumbuh”**

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah,

1. Mengukur motivasi kerja pengurus pada Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis di kota Payakumbuh
2. Mengukur kinerja pengurus pada Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis di kota Payakumbuh
3. Mengukur serta mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja pengurus pada Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis di kota Payakumbuh.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat dan dapat memberikan masukan bagi pihak-pihak terkait diantaranya :

1. Bagi pembaca, untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian.
2. Bagi peneliti, untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan menerapkan teori yang penulis peroleh di bangku kuliah yang dipraktikkan dalam dunia usaha yang realistik.
3. Bagi Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis, untuk mengetahui hubungan motivasi kerja dengan kinerja yang diharapkan dan hasilnya menjadi bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan

masalah sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kinerja pengurus pada Lembaga Keuangan Mikro Agribisnis tersebut.

