

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memiliki arti bahwa ruang lingkup bahasa akan meliputi kegiatan – kegiatan pengelolaan sumber daya manusia sejak tahap pengadaan, pelatihan, pengembangan sampai dengan pengawasannya, yang dikenal sebagai fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia, dilengkapi dengan alat – alat manajemen yang sangat diperlukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia dianggap sebagai suatu gerakan yang mencerminkan pengakuan adanya peranan vital dan semakin pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi, adanya tantangan – tantangan yang semakin besar dalam pengelolaan sumber daya manusia secara efektif serta terjadinya pertumbuhan ilmu pengetahuan dan profesionalisme di bidang sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2005:10) manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam instansi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan

dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019:954). Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam organisasi, karena tanpa adanya sumber daya manusia tersebut maka organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Mengingat pentingnya peranan sumber daya manusia pada suatu organisasi maka sumber daya manusia mendapatkan perhatian besar. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar tercapai keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan dan kemampuan organisasi.

Peranan manusia sebagai sumber daya organisasi semakin diyakini kepentingannya, sehingga makin mendorong perkembangan ilmu tentang bagaimana mendayagunakan sumber daya manusia tersebut agar mencapai kondisi yang optimal. Untuk mencapai kondisi optimal tersebut diperlukan kemampuan dan kompetensi yang memadai.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil pada pasal 1 ayat 4 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil adalah sumber daya manusia dalam suatu instansi dan merupakan salah satu faktor penentu dalam proses pembangunan yang dinamis sehingga dibutuhkan peranan yang lebih besar terutama dalam penyelenggaraan pemerintah. Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan pembangunan memerlukan suatu pembinaan terhadap aparatur negara Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur utama sumber daya manusia

aparatur negara mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan pembangunan. Oleh karena itu tidak dapat dipungkiri bahwa faktor manusia merupakan modal utama yang perlu diperhatikan dalam suatu pemerintahan. Hal tersebut sangatlah penting karena bagaimanapun keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia.

Untuk dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi diperlukan upaya dan kerja keras seluruh aspek sumber daya organisasi terutama sumber daya manusia. Berbicara sumber daya manusia maka hal ini sangat erat kaitannya dengan kemampuan dan kompetensi kerja yang dapat dihasilkan oleh setiap anggota organisasi. Sejauhmana kemampuan setiap anggota organisasi menunjukkan kinerja atau prestasi kerja dengan sendirinya akan menunjukkan sampai kapan eksistensi organisasi itu bisa berjalan sebagaimana mestinya.

Kinerja pegawai adalah hasil yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan aktivitas kerja dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Kinerja pegawai bukan hanya hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Dalam mencapai kinerja yang baik diperlukan motivasi kerja dan kemampuan yang mumpuni bagi setiap pegawai. Karena jika seorang pegawai sudah mempunyai kemampuan dalam menyelesaikan tugasnya maka dapat menghasilkan pencapaian kerja yang baik dan tujuan organisasi akan tercapai.

Hal yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan seseorang yang dapat menjadikan

seseorang tersebut mempunyai keinginan untuk melakukan suatu pekerjaan sehingga tujuan dari organisasi dapat tercapai. Oleh karena itu motivasi sangatlah penting untuk diperhatikan bagi suatu perusahaan atau instansi, karena motivasi menjadi sarana seseorang dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya. Motivasi bisa berasal dari dalam diri sendiri (internal) dan bisa juga berasal dari faktor-faktor dari luar(eksternal).

Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada suatu instansi pemerintah sebagai abdi masyarakat perlu meningkatkan pengabdian dan kesetiannya kepada bangsa dan negara. Upaya meningkatkan hal tersebut dapat dilihat dari hasil kinerja Pegawai Negeri Sipil. Diperlukan pegawai yangberkompetensi, yaitu pegawai yang terampil dan sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan di bidangnya untuk itu perlu dilakukan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai sebagai salah satu usaha meningkatkan kinerja dalam organisasi pemerintahan.

Sebagaimana diketahui bahwa pada era reformasi sekarang pemerintah telah menetapkan beberapa kebijakan dibidang pengembangan kompetensi kerja aparatur pemerintah atau birokrasi pada semua jenjang pemerintah, antara lain adalah menerbitkan Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang – Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok – pokok kepegawaian. Kemudian sebagai implementasi dari kebijakan pengembangan kompetensi kerja aparatur yang ditetapkan dalam UU Nomor 43 Tahun 1999 tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 tentang pendidikan dan pelatihan jabatan Pegawai Negeri Sipil.

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil, dalam pasal 210 ayat (2) disebutkan bahwa pengembangan kompetensi dapat dilaksanakan dalam bentuk pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan dipandang sebagai instrumen utama untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang mencakup peningkatan pengetahuan, peningkatan keahlian dan keterampilan, perubahan sikap dan perilaku, serta koreksi terhadap kelemahan kinerja. Dengan kata lain pendidikan dan pelatihan dianggap sebagai instrumen kebijakan yang paling efektif untuk mencapai kompetensi kerja yang dipersyaratkan oleh suatu jabatan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah instansi pemerintahan yang dibentuk setelah otonomi daerah tahun 1999. Sebelum pelaksanaan otonomi daerah semua urusan kepegawaian berada di pemerintah pusat, yang ada di daerah hanya sebagai pelaksana administrasi kepegawaian dari kebijakan pemerintah pusat. Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah merupakan lembaga teknis daerah yang berbentuk Badan dan merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang kepegawaian dengan tugas pokok menyelenggarakan sebagian kewenangan rumah tangga kabupaten (desentralisasi) dibidang kepegawaian daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah saat ini memiliki pegawai sebanyak 56 orang.

Tabel 1. Rekapitulasi Rata-rata Penilaian Hasil Kinerja (SKP) Pegawai Negeri Sipil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018-2019

No	Perilaku Kerja	Tahun 2018		Tahun 2019	
		Nilai	Ket	Nilai	Ket
1	Orientasi Pelayanan	80	Baik	80	Baik
2	Integritas	81	Baik	80	Baik
3	Komitmen	81	Baik	80	Baik
4	Disiplin	81	Baik	79	Baik
5	Kerjasama	81	Baik	81	Baik
6	Kepemimpinan	81	Baik	80	Baik
Jumlah		486		480	
Nilai Rata-rata		81	Baik	80	Baik

Sumber : Data Profil Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah

Berdasarkan tabel 1 tentang hasil penilaian kinerja pegawai di BKPSDM Kab. Lampung Tengah diperoleh menunjukkan data bahwa terjadi penurunan nilai kinerja meskipun tidak semua perilaku kerja mengalami penurunan tetapi hal tersebut sangatlah berdampak pada kinerja pegawai. Perilaku kerja yang mengalami penurunan diantaranya yaitu integritas, komitmen, disiplin, kerjasama serta kepemimpinan. Penurunan tersebut bisa dikarenakan berbagai aspek diantaranya seperti kompetensi pegawai yang kurang serta kurangnya motivasi yang diberikan.

Tabel 2 Data Pendidikan Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah Bulan September 2019

No	Bidang Kerja	Jumlah PNS	Pendidikan				
			SLTA	D3	S1	S2	S3
1	Sekretariat	16	2	3	8	2	1
2	Bidang Pengadaan dan Mutasi	14	5	1	6	2	-
3	Bidang Pengembangan SDM	9	2	-	7	-	-
4	Bidang Pembinaan dan Pensiun Pegawai	9	4	-	3	2	-
5	Bidang Informasi Kepegawaian	8	1	1	3	3	-
Jumlah Keseluruhan		56	14 (25%)	5 (9%)	27 (48%)	9 (16%)	1 (2%)

Sumber : Data Profil Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah

Berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti pada tanggal 16 September 2019 didapatkan tabel 1.1 yang diketahui bahwa jumlah pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah sejumlah 56 orang. Dari jumlah tersebut dapat diketahui jumlah pegawai yang berpendidikan SLTA sejumlah 14 orang (25%), yang berpendidikan D3 sejumlah 5 orang (9%), Strata 1 sejumlah 27 orang (48%), Strata 2 sejumlah 9 orang (16%), dan Strata 3 sejumlah 1 orang (2%). Dari hal ini dapat diketahui bahwa masih banyak pegawai di BKPSDM yang berpendidikan rendah yaitu SLTA dan D3, yang mana hal itu masih di bawah kualifikasi pendidikan yang banyak dibutuhkan dalam analisis jabatan, yaitu S1.

Tabel 3 Data Pelatihan Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah yang Telah Mengikuti Pelatihan

No	Bidang Kerja	Jumlah Pegawai	Pegawai yang sudah mengikuti Pelatihan
1	Sekretariat	16	9
2	Bidang Pengadaan dan Mutasi	14	4
3	Bidang Pengembangan SDM	9	5
4	Bidang Pembinaan dan Pensiun Pegawai	9	4
5	Bidang Informasi Kepegawaian	8	4
Jumlah Keseluruhan		56	26 (46,4%)

Sumber : Data Profil Kepegawaian Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa masih terdapat kesenjangan yaitu pegawai yang sudah mengikuti pelatihan masih rendah dari semua jumlah pegawai sebanyak 56 orang hanya 46,4% atau 26 yang sudah mengikuti pelatihan baik pelatihan teknis maupun pendidikan dan pelatihan penjenjangan. Harapannya pegawai yang sudah mengikuti pelatihan sebesar 60% dari jumlah pegawai.

Tingkat kehadiran pegawai BKPSDM dapat dilihat dari rekapitulasi daftar hadir bulan Agustus 2019 sebagai berikut :

Tabel 4 Rekapitulasi Daftar Hadir Pegawai BKPSDM Kabupaten Lampung Tengah Bulan Agustus 2019

No	Bidang Kerja	Jumlah PNS	Tingkat Kehadiran
1	Sekretariat	16	90%
2	Bidang Pengadaan dan Mutasi	14	87%
3	Bidang Pengembangan SDM	9	90%
4	Bidang Pembinaan dan Pensiun Pegawai	9	90%
5	Bidang Informasi Kepegawaian	8	85%
	Jumlah Keseluruhan	56	88,4%

Sumber : Rekapitulasi absensi kepegawaian bulan Agustus 2019 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah

Dari tabel di atas masih terdapat kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Tingkat kehadiran pegawai BKPSDM masih tidak sesuai dengan harapan yaitu dari jumlah seluruh pegawai hanya 88,4%, sedangkan target yang diharapkan yaitu di atas 90%.

Setelah prasurvey, dirasa kinerja yang ada dianggap masih kurang, karena masih banyak permasalahan yang terkait dengan kompetensi pegawai, diantaranya masih banyak pelanggaran terhadap aturan yang dilakukan, sering terlambat dalam membuat laporan pekerjaan, kurang disiplin dalam bekerja seperti banyak menunda pekerjaan, masih kesulitan dalam menyusun laporan berkaitan dengan kegiatan pelatihan yang telah ditempuhnya. Selain itu masih ada kelemahan lainnya yaitu pada tindak-lanjut kepada pegawai yang telah selesai mengikuti diklat tertentu sering kali tidak ditindaklanjuti dengan

menempatkan pada jabatan atau tugas yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penelitian ini diberi judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka permasalahan – permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai yang berpendidikan SLTA sejumlah 14 orang (25%)
2. pegawai yang sudah mengikuti pelatihan masih rendah dari semua jumlah pegawai sebanyak 56 orang hanya 46,4% atau 26 yang sudah mengikuti pelatihan. Harapannya pegawai yang sudah mengikuti pelatihan sebesar 60% dari jumlah pegawai.
3. Tingkat kehadiran pegawai BKPSDM masih tidak sesuai dengan harapan yaitu dari jumlah seluruh pegawai hanya 88,4%, sedangkan target yang diharapkan yaitu di atas 90%.
4. Masih banyak pelanggaran yang dilakukan terhadap aturan yang dilakukan seperti sering terlambat dalam membuat laporan pekerjaan.
5. Kurang disiplin dalam bekerja seperti banyak menunda dan menyepelkan pekerjaan
6. Kesulitan dalam menyusun laporan berkaitan dengan kegiatan pelatihan yang telah ditempuhnya

7. Tindak-lanjut kepada pegawai yang telah selesai mengikuti diklat tertentu sering kali tidak ditindaklanjuti dengan menempatkan pada jabatan atau tugas yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki

C. Pembatasan Masalah

Agar pembahasan tidak sampai pada hal – hal diluar rumusan masalah yang ada, maka dalam penelitian ini masalahnya dibatasi pada Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Lampung Tengah.

D. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah?
2. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah?
3. Apakah motivasi kerja dan kompetensi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah?

E. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah
2. Untuk mengetahui kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah
3. Untuk mengetahui motivasi kerja dan kompetensi secara bersama – sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.

F. Kegunaan Penelitian

Dari setiap penelitian yang dilakukan dipastikan dapat memberi manfaat baik bagi objek atau peneliti khususnya dan juga bagi seluruh komponen yang terlibat di dalamnya.

Dengan dilakukan penelitian mengenai “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah” ini diharapkan dapat memberikan manfaat, diantaranya:

1. Dari aspek teoritis
 - a. Sebagai sumbangsih dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia terutama tentang kompetensi pegawai.

b. Sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya dalam topik yang relevan.

2. Dari aspek Praktis

a. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah untuk meningkatkan kompetensi pegawai dengan meningkatkan pendidikan dan pelatihan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.

b. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kompetensi pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Lampung Tengah.