

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, diperlukan sumber daya yang maksimal agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi. Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu, selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, dan kompetensi, pegawai juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, komitmen yang tinggi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi. Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk, meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan perubahan lingkungan yang terus terjadi, maka tuntutan pengguna jasa publik yang semakin meningkat, maka diperlukan kesiapan dan kompetensi aparatur dalam pelaksanaan fungsi pelayanan. Agar apatur pemerintah dapat melakukan kegiatannya dengan baik, maka paling tidak secara teoritis oleh *Compbell* dalam Rukmini (2009) menyatakan ada empat kekuatan yang dimiliki dalam suatu kinerja, yakni: pertama, pengetahuan, kedua, keahlian atau keterampilan, ketiga, motivasi dan keempat adalah peran. Dengan demikian secara teoritis dapat dikatakan bahwa kualitas pelayanan yang terbaik tergantung dari kinerja yang baik pula.

Kesuksesan sebuah organisasi dapat dinilai dari kinerja keseluruhan pegawainya. Prawirosentono (2013) Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kompetensi menganalisis data, serta kompetensi mengevaluasi. Kinerja merupakan suatu fungsi dari kompetensi dan motivasi.

Kompetensi merupakan kajian yang strategis karena akan mendukung organisasi untuk memfokuskan, memobilisasi dan mengarahkan seluruh aktivitas pegawai yang mempengaruhi keberadaan organisasi. Pegawai yang mempunyai kompetensi akan bekerja dengan fokus dan bekerja sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian karyawan akan menjadi efektif dan efisien bagi organisasi. Selain kompetensi, hal penting lainnya untuk mendorong kinerja yang baik bagi karyawan adalah motivasi. Dengan adanya motivasi yang tinggi akan menciptakan sebuah komitmen terhadap apa yang menjadi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Purwono, dkk., 2012).

Menurut Zainal, dkk. (2014), “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Larasati dan Gilang (2014). Motivasi sangat diperlukan, setiap individu memerlukannya sebagai pendorong agar dapat lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi seseorang untuk bekerja biasanya melibatkan faktor-faktor individual dan organisasi.

Motivasi dapat berbentuk finansial maupun non finansial. Sebagai misalnya, adanya pemberian pujian, fasilitas penunjang kerja, promosi jabatan, komisi, bonus kerja, uang lembur, dan lain-lain. Dengan adanya pemberian motivasi ini, karyawan pun akan semakin puas dan memperkuat komitmennya terhadap instansi sehingga karyawan akan berusaha untuk berkinerja baik. Dalam rangka memaksimalkan kinerja pegawai, maka pimpinan memotivasi pegawai agar bekerja lebih baik. Tetapi, pada kenyataannya meskipun motivasi kerap kali diberikan, ternyata belum cukup efektif untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Beberapa contoh masalah yang menghambat peningkatan kinerja pegawai pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara yaitu, masih ada pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Selain itu, kurangnya inisiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin. Sehingga karyawan masih terlihat kurang mandiri dalam

menyelesaikan pekerjaan & masih kurang terjalannya kekompakan dari setiap karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan bersama dengan karyawan lain, karena karyawan masih mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan karena adanya perbedaan persepsi. Hal ini diperkuat melalui hasil Penilaian Prestasi Kerja Pegawai yang diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Prestasi kerja pegawai dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh pegawai.
2. Perilaku kerja, yaitu setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh pegawai atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. PP ini mensyaratkan setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

Penilaian kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap instansi, karena penilaian tersebut merupakan tolak ukur untuk melihat kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya dalam pencapaian tujuan instansi tersebut. Selain itu juga untuk meningkatkan pelayanan terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi.

Berikut hasil SKP dan Penilaian Perilaku Kerja pegawai BKD Musi Rawas Utara yang telah penulis peroleh.

**Tabel 1.1**  
**Catatan Penilaian SKP Pegawai di BKD Kabupaten Musi Rawas**

No.	Unsur yang dinilai	2015	Ket.	2016	Ket.	2017	Ket.
		Angka (%)		Angka (%)		Angka (%)	
1.	Kuantitas	78,40	Baik	77,50	Baik	76,40	Baik
2.	Kualitas	77,50	Baik	76,00	Baik	75,00	Cukup
3.	Waktu	78,40	Baik	77,00	Baik	75,30	Baik
4.	Biaya	79,60	Baik	77,30	Baik	77,00	Baik
	Jumlah	314		308		304	
	Rerata	78,50	Baik	77,00	Baik	76,00	Baik

*Sumber: Data Sekunder BKD Kabupaten Musi Rawas*

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa penilaian SKP pegawai di BKD selalu mengalami penurunan setiap tahunnya. Beberapa unsur dalam penilaian SKP pegawai yaitu, kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. Sehingga dapat dikatakan bahwa SKP pegawai di BKD ini belum cukup baik karena adanya penurunan dari tahun 2015-2017.

**Tabel 1.2**  
**Catatan Penilaian Perilaku Pegawai di BKD Kabupaten Musi Rawas Utara**

No.	Unsur yang dinilai	2015	Ket.	2016	Ket.	2017	Ket.
		Angka (%)		Angka (%)		Angka (%)	
1.	Orientasi Pelayanan	79,00	Baik	77,00	Baik	76,00	
2.	Integritas	79,00	Baik	77,00	Baik	77,00	Baik
3.	Komitmen	78,40	Baik	76,00	Baik	76,00	Baik
4.	Disiplin	78,60	Baik	76,00	Baik	75,00	Cukup
5.	Kerjasama	79,00	Baik	77,00	Baik	76,00	Baik
6.	Kepemimpinan	82,00	Baik	80,00	Baik	79,00	Baik
	Jumlah	476		463		459	
	Rerata	79,33	Baik	77,17	Baik	76,50	Baik

*Sumber: Data Sekunder BKD Kabupaten Musi Rawas*

Selanjutnya adalah Penilaian Perilaku Pegawai yang dinilai berdasarkan orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Dapat dilihat dalam hasil Penilaian Perilaku Pegawai pada periode 2015-2017 juga mengalami penurunan.

Hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian yang ada di BKD Musi Rawas Utara bahwa kompetensi dan motivasi yang merupakan faktor yang paling mempengaruhi dalam penurunan hasil SKP dan Prestasi Kerja Pegawai. Ia mengatakan mengatakan bahwa rendahnya kompetensi pegawai disebabkan kurangnya pengetahuan dan skill yang dimiliki tiap pegawai, dan kompetensi pegawai yang tidak sesuai dengan posisi pekerjaannya, hal ini menyebabkan kemampuan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan masih kurang. Selanjutnya, motivasi yang kurang disebabkan oleh pegawai yang belum mampu berkontribusi dengan baik dalam menentukan arah kegiatan instansi, kurangnya berusaha memberikan gagasan/ide baru terhadap instansi, dan kurang dalam bekerja secara berkelompok.

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan data yang diperoleh, masalah yang terdapat di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara yaitu sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara?
3. Apakah Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara?

### **1.3 Ruang Lingkup Pembahasan**

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Ruang lingkup penelitian dilakukan pada Kompetensi dan Motivasi Kerja sebagai tolak ukur Kinerja Karyawan pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara. Batasan pengambilan data dalam kurun waktu selama 3 tahun yaitu 2015-2017.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang hendak dicapai berdasarkan rumusan masalah diatas adalah:

1. Mengetahui Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara.
2. Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara.
3. Mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan pengetahuan pengaruh Kompetensi, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Musi Rawas Utara Selain itu dapat dijadikan sebagai suatu perbandingan antara teori dalam penelitian dengan penerapan dalam dunia kerja yang sebenarnya.

2. Bagi instansi pemerintah

Sebagai bahan pertimbangan pemerintah Kabupaten Musi Rawas Utara dalam menentukan kebijakan untuk memperbaiki kinerja pegawai

3. Bagi pihak lain

Sebagai tambahan literatur bacaan khususnya pada perpustakaan Jurusan Administrasi Bisnis, dan sebagai bahan referensi tambahan bagi pembaca.