

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset sebuah organisasi yang paling berharga dan penentu kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan dimasa yang akan datang. Oleh karena itu, sangat penting bagi suatu organisasi untuk mampu mengelola sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang optimal dan berkualitas membutuhkan motivasi dari dalam diri pegawai dan dukungan seperti pendidikan dan pelatihan (Diklat).

Motivasi kerja adalah dorongan upaya dan keinginan di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi ini mendasari/melatarbelakangi perilaku seseorang. Motivasi terbentuk karena adanya kebutuhan, keinginan, dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Sebagai individu, seorang karyawan akan berusaha memenuhi kebutuhan hidupnya salah satunya dengan bekerja. Di dalam bekerja secara sadar ia akan menetapkan tujuan bekerja dan berusaha untuk memenuhinya sehingga pada gilirannya berupaya untuk menjadikan dirinya bermanfaat bagi organisasi dengan menghasilkan kinerja yang tinggi (Armiaty dan Zakhyadi, 2014).

Setiap kegiatan yang dilakukan manusia, dilandasi oleh sebuah motivasi tertentu. Motivasi ini menggerakkan manusia untuk mencapai sesuatu yang diinginkannya. Jika motivasi ini tinggi, maka energi yang dihasilkannya akan tinggi. Sebaliknya jika motivasinya rendah maka energi yang dihasilkannya akan rendah pula (Hendriani dan Fitri, 2014).

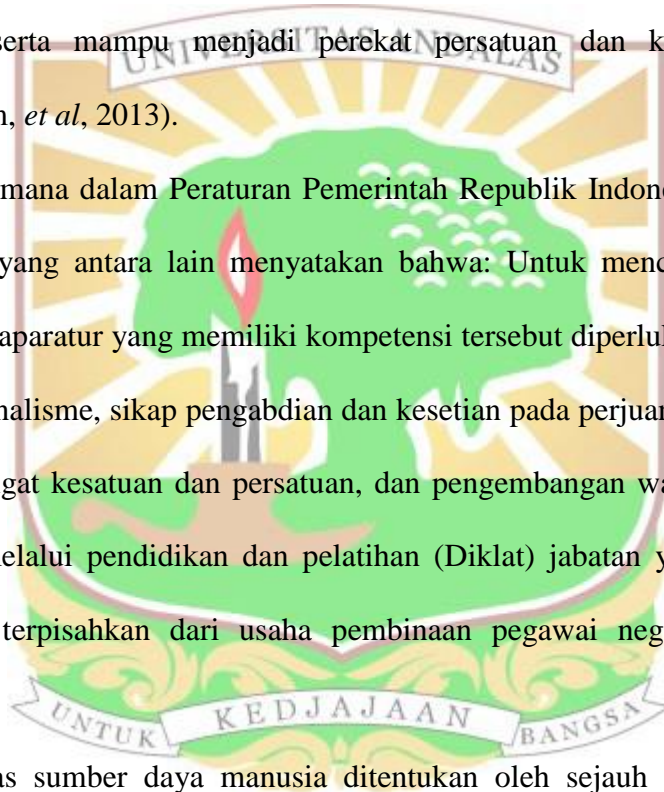
Motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang tertentu bergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendaknya atau mendapat kepuasan atas perbuatannya. Bila seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Namun belum tentu upaya yang keras itu akan menghasilkan produktivitas yang diharapkan, apabila tidak disalurkan dalam arah yang dikehendaki organisasi. Oleh karena itu, harus diarahkan dan lebih konsisten dengan tujuan ke dalam sasaran organisasi.

Pegawai negeri sipil dalam organisasi memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana dalam Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian pasal 3 dikatakan: Pegawai negeri berkedudukan sebagai unsur aparatur negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan.

Pegawai negeri sipil merupakan unsur utama sumber daya manusia, aparatur negara yang mempunyai peranan untuk menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan. Adapun sosok pegawai negeri sipil yang diharapkan dalam upaya perjuangan mencapai tujuan nasional adalah pegawai negeri sipil yang memiliki kompetensi dan penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945 dan bermoral, bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara, abdi masyarakat, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa (Meitaningrum, *et al*, 2013).

Sebagaimana dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2000, yang antara lain menyatakan bahwa: Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat kesatuan dan persatuan, dan pengembangan wawasan pegawai negeri sipil melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) jabatan yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari usaha pembinaan pegawai negeri sipil secara menyeluruh.

Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini sanggup menunjang dan memuaskan keinginan pegawai. Peningkatan pengetahuan dan skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas melalui pelatihan, pendidikan dan motivasi dari pimpinan.



Pelatihan dan pendidikan akan memberikan kesempatan bagi pegawai mengembangkan keahlian dan kemampuan baru di dalam bekerja agar apa yang diketahui akan dikuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen pegawai pada organisasi.

Penilaian kinerja pegawai adalah penting dan sangat berpengaruh dalam rangka pengembangan sumber daya manusia, yang dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan pegawai pada suatu organisasi. Aktivitas ini dapat memperbaiki keputusan atasan dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang kegiatan mereka. Jadi pada dasarnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan ditujukan untuk peningkatan penguasaan akan keterampilan dan pengetahuan karyawan atau dalam upaya peningkatan kinerja (Sinaga, 2014).

Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang merupakan sebuah instansi pemerintah dalam tingkatannya yang terus berupaya mengembangkan sumber daya manusia dan produktivitas pegawai. Pegawai sebagai sumber daya aparatur merupakan salah satu modal organisasi, yang menempati posisi strategis dan peran dominan dalam membawa BKPSDM mencapai tujuannya. Tujuan BKPSDM hanya akan terwujud apabila didukung oleh aparatur yang handal dan profesional. Demikian penting dan strategisnya peran pegawai ini, menuntut diselenggarakannya manajemen sumber daya manusia secara baik, tepat dan terarah, sehingga mereka dapat memberikan

kontribusi positif bagi kemajuan dan efektivitas BKPSDM, (BKPSDM Kota Padang).

Pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang yang telah mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat), terlihat adanya ketidakmerataan kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan bagi pegawai, bagi pendidikan dan pelatihan kepemimpinan maupun diklat teknis dan fungsional lainnya. Bahkan kadangkala ditemui ada pegawai yang sudah sering mengikuti diklat dan ada juga pegawai yang belum pernah mengikuti diklat sama sekali. Ditambah lagi dengan adanya syarat-syarat masa kerja dan kepangkatan serta jabatan seseorang untuk bisa mengikuti diklat. Hal ini menyebabkan semakin sempitnya kesempatan bagi pegawai untuk mengikuti diklat. Kondisi tersebut tentunya akan menyebabkan tidak meratanya pengembangan karir pegawai, karena terbatasnya kemampuan dan syarat-syarat tertentu untuk menduduki suatu jabatan.

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai BKPSDM Yang Pernah Mengikuti Diklat

No.	Nama Diklat	Jumlah Pegawai Yang Telah Mengikuti
1.	Diklat PIM IV	6 Orang
2.	Diklat PIM III	3 Orang
3.	Diklat PIM II	1 Orang
4.	Diklat Pra Jabatan	58 Orang
5.	Diklat Tekhnis & Fungsional	9 Orang

Sumber : BPKSDM Kota Padang, 2017

Ada beberapa hal yang mempengaruhi diklat terhadap pengembangan karir di lingkungan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang.

1). Intensitas program-program diklat, baik diklat teknis maupun diklat fungsional bagi pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang semakin menurun, hal ini disebabkan semakin terbatasnya

dana yang tersedia pada APBD untuk pelaksanaan program-program diklat. 2). Masih rendahnya pengetahuan dan terbatasnya wawasan pegawai untuk bekerja secara profesional agar bisa menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu. 3). Kebanyakan materi pelatihan yang dilaksanakan masih menitikberatkan pada keterampilan dan keahlian di bidang pelaksanaan tugas, dan untuk diklat-diklat yang dikhususkan bagi perubahan sikap dan etos kerja yang tinggi sangat terbatas.

Berdasarkan pengamatan dan pemantauan yang dilihat di lapangan pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang masih ditemui beberapa kondisi-kondisi yang menggambarkan masih belum terturnya pengembangan karir pegawai. Hal ini dapat dilihat dari beberapa fenomena-fenomena yang berkembang di lapangan yaitu: a). Pemerataan pengembangan karir yang masih belum dinikmati bagi pegawai yang selevel dan seangkatan, b). Masih terdapat pegawai yang bertahun-tahun selalu berada pada posisi dan jabatan yang sama, c). Sering tertundanya karir pegawai akibat dari menumpuknya pangkat yang sudah tinggi pada suatu level yang masih adanya pegawai yang lebih senior yang belum dipromosikan pada jabatan yang lebih tinggi, d). Tidak seimbang jumlah jabatan yang ada dengan potensi sumber daya manusia yang tersedia yang memenuhi syarat untuk menduduki suatu jabatan, dalam arti formasi jabatan yang akan diisi sangat sedikit bila dibandingkan dengan memenuhi syarat untuk jabatan tersebut.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “ **Analisis Pengaruh Motivasi, Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang** ”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang.
- b. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang.
- c. Bagaimana pengaruh motivasi, pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang.

1.3 Tujuan Penelitian

Dalam penelitian ini, tujuan yang hendak dicapai adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisa pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang.
- b. Untuk menganalisa pengaruh pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang.
- c. Untuk menganalisa pengaruh motivasi, pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, yaitu:

a. Bagi Penulis.

Penelitian ini adalah sebagai konsekuensi awal dalam menerapkan ilmu yang didapatkan secara teoritis selama perkuliahan kedalam bentuk yang lebih nyata, selain itu juga berguna bagi pengembangan wawasan, peningkatan pemahaman dan memperluas pengalaman peneliti.

b. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam analisis mengenai unsur personality (dalam bentuk motivasi), serta unsur pengembangan eksternal melalui pendidikan dan pelatihan. Dan diharapkan kajian dalam tesis ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian bagi peneliti-peneliti lainnya yang berminat di bidang ilmu tersebut.

c. Bagi Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang.

Hasil penelitian ini kiranya bisa sebagai sumber informasi dan bahan masukan untuk memajukan organisasi dalam rangka menentukan langkah-langkah kebijakan pengelolaan sumber daya manusia kedepannya.



1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini hanya mengkaji pengaruh motivasi, pendidikan dan pelatihan (Diklat) terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Padang. Penelitian ini dilakukan terhadap seluruh pegawai negeri sipil yang masih aktif bekerja pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia Kota Padang yaitu sebanyak 58 (lima puluh delapan) orang.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terdiri dari lima bab, yang merupakan sebuah sistem yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain. Sistematika penulisan tesis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini disajikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab ini berisikan pembahasan teori dalam penelitian. Dalam hal ini mencakup teori motivasi, pendidikan pelatihan (Diklat) dan kinerja, penelitian terdahulu, serta kerangka konseptual penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini membahas tata cara penelitian secara teknis, seperti desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, defenisi operasional dan variabel penelitian, instrumen penelitian dan pengujian instrumen, teknik analisis data dengan menggunakan SPSS versi 16.

BAB IV ANALISA DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab pembahasan hasil penelitian secara komprehensif. Dengan terlebih dahulu menjabarkan deskripsi responden, membahas

pengujian data, hasil pengujian hipotesis yang dilengkapi analisis ilmiah terhadap output penelitian berdasarkan hasil pengolahan data SPSS.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab penutup yang terdiri dari kesimpulan, implikasi penelitian, keterbatasan penelitian, dan saran. Kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian ini, implikasi penelitian, keterbatasan yang merupakan kelemahan-kelemahan dalam penelitian, serta saran yang direkomendasikan untuk berbagai pengambilan kebijakan, serta peneliti berikutnya terkait topik ini.

