

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam organisasi. Apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat pada dasarnya untuk memenuhi kepentingan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh beberapa hal salah satunya kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Bila suatu instansi mampu meningkatkan kinerja pegawainya, maka instansi akan memperoleh banyak keuntungan. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi dapat dilihat dari pekerjaannya akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi dan absensi yang rendah, kemungkinan perpindahan pegawai dapat diperkecil seminimal mungkin.

Kinerja pegawai negeri sipil (PNS) sering dinilai masyarakat kurang produktif, menghamburkan uang negara, dan kurang berdisiplin serta beretos kerja rendah. Stigma buruk itu umumnya ditujukan kepada para PNS di hampir seluruh instansi pemerintah,

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan setiap warga Negara Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah di tentukan, diangkat oleh wewenang

seorang pejabat yang diberi tugas dalam suatu jabatan negeri dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku pernyataan tersebut dinyatakan dalam undang-undang No.43 Tahun 1999 tentang perubahan atas UU No.8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai perlu diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Hal ini bertujuan supaya setiap pegawai memiliki sikap tanggung jawab, jujur, wibawa dan disiplin. Dengan ini pemerintah maupun pegawai dapat memberikan pelayanan yang sesuai dengan perkembangan zaman yang diinginkan masyarakat.

Kinerja pegawai dapat diukur dari indikator kinerja yang merupakan tolok ukur dalam pencapaian kerja seseorang. Dengan adanya pengukuran kinerja pegawai, organisasi dapat mengetahui sejauh mana tingkat kinerja pegawai sehingga organisasi dapat memberikan umpan balik terhadap hasil pengukuran kinerja, mendorong perbaikan kinerja, dan pengambilan keputusan sehingga organisasi memiliki sumber daya yang berkualitas dan berdaya saing tinggi. Dalam Pasal 75 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang penilaian kinerja, dinyatakan penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Kinerja pemerintahan sedang menjadi perhatian masyarakat, mengingat masih banyaknya kejadian tentang rendahnya kinerja pegawai pada kantor pemerintahan. Artinya bahwa masyarakat terus menuntut agar pemerintah dapat berjalan dengan baik dan bersih atau dengan tata kelola yang baik

Inspektorat Kabupaten Jombang yang menjadi obyek penelitian merupakan sebuah lembaga organisasi pemerintahan Inspektorat dituntut agar dapat memberikan pelayanan yang diharapkan masyarakat serta kinerja yang optimal. Salah satu cara dalam meningkatkan kinerja peran motivasi yang menjadi salah satu cara pimpinan untuk agar kinerja pegawai menuju kearah yang lebih baik. Inspektorat daerah Kabupaten Jombang mempunyai tugas pokok melaksanakan kebijakan penyelenggaraan pemerintahan daerah dan perencanaan operasional, pembagian tugas, pemberian petunjuk, pengaturan, pengevaluasian, dan pelaporan tugas-tugas di bidang pemerintahan yang meliputi bidang pemerintahan umum dan otonomi daerah, agraria serta kesejahteraan dan kemasyarakatan.

Cara penilaian kinerja pegawai yang dilakukan Inspektorat Kabupaten Jombang yaitu dengan penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau bisa disebut dengan sasaran kerja pegawai (SKP). Dalam sebuah penilaian kinerja agar mengetahui kuantitas kerja pegawai, semua pegawai diminta untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan dalam jangka waktu satu tahun yang nantinya sebuah output kerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas oleh instansi. Hasil penilaian kinerja dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1 Data penilaian kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jombang
Periode Tahun 2019-2020.

Tahun	Jumlah Pegawai	Rata-Rata Penilaian Kinerja	Keterangan
2019	47	88,54	Baik
2020	47	86,32	Baik

Sumber : Inspektorat Kabupaten Jombang, 2021

Berdasarkan data diatas, kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jombang belum dikatakan optimal karena belum dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh Inspektorat Kabupaten Jombang. Dapat dilihat bahwa terdapat penurunan pada penilaian kinerja pegawai pada tahun 2019 mencapai 88,54 sedangkan pada tahun 2020 mencapai 86,32. Hasil tersebut menunjukkan rata-rata penilaian kinerja menurun dari pencapaian sebelumnya, dimana seharusnya pegawai mampu mencapai nilai yang lebih baik dari sebelumnya. Data tersebut menunjukkan bahwa terjadi permasalahan pada kualitas yang menyangkut tentang mutu pegawai dalam melaksanakan tugas. Jika kualitas kerja baik maka akan menjadikan kuantitas dari target sebelumnya menjadi tinggi. Pada Inspektorat Kabupaten Jombang, sebuah sasaran kerja pegawai (SKP) menjadi tolak ukur pegawai dalam pencapaian targetnya. Bila dilihat dari kuantitas kerjanya, seorang pegawai diharapkan agar mampu mencapai target yang sudah direncanakan sebelumnya. Dari hasil pada tahun 2020 menurut penilaian pegawai hanya mampu mencapai target 86,32 dari nilai target yang ditentukan 100.

Hasibuan (2016) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan. Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja antara lain : Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, penelitian Vieno Dio Larenza dan Lia Nirawati (2019) membuktikan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Kantor Cabang Utama.

Fenomena terkait kepuasan kerja yang terjadi Pada Inspektorat Kabupaten Jombang, pegawai menganggap gaji yang diterima kurang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang selama ini dilakukan, Auditor di Inspektorat adalah jabatan fungsional yang memiliki ruang lingkup, tugas dan tanggung jawab serta wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah. Berhasil tidaknya sebuah tim auditor di Inspektorat melaksanakan proses audit, bergantung pada sumber daya manusia yang mengerjakannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan, dalam hal ini auditor, hal ini diperkuat hasil wawancara dengan sub bagian keuangan di Inspektorat kabupaten Jombang yang hasilnya menunjukkan tuntutan kerja auditor di Inspektorat sangatlah banyak dan sulit. Seorang auditor tidak hanya harus memperdalam ilmu dengan berbagai pelatihan dan menguasai aturan-aturan

pemerintah daerah, namun juga terjun langsung dan ikut ambil bagian dalam proses pemeriksaan. Beban tugas auditor yang tidak merata serta penugasan yang bertumpuk-tumpuk ini menyebabkan kepuasan kerja auditor menurun yang berakibat kinerja auditor kurang maksimal, seperti adanya keterlambatan LHP (Laporan Hasil Pemeriksaan).

Kinerja pegawai juga dipengaruhi motivasi kerja, penelitian Ruri Aprianto (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Indoris Pritingdo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Fenomena rendahnya motivasi kerja pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Jombang dilihat dari kurangnya fasilitas tempat yang memadai sehingga membuat target dari pekerjaan pegawai menurun. Hubungan kerja yang terjalin antar karyawan hanya saat berada di kantor saja sehingga kerjasama antar pegawai sangat kurang terjalin dengan baik. Berikut data Laporan PKPT dan laporan Non PKPT selama 3 tahun terakhir :

Tabel 1.2 Laporan PKPT dan laporan Non PKPT tahun 2018-2020

Tahun Anggaran	Laporan PKPT	laporan Non PKPT
2018	829	158
2019	768	126
2020	376	68

Sumber : Isnpektorat Kabupaten Jombang, 2021

Berdasarkan table di atas menunjukkan Pengawasan Program Pemerintah Tahunan (PKPT) selama tahun 2018-2020 mengalami penurunan yaitu tahun 2018 laporan PKPT sebanyak 829 laporan Non PKTP sebanyak 158, Tahun 2019 menurun laporan PKPT sebanyak 768 laporan Non PKTP sebanyak 126 dan tahun 2020 juga mengalami penurunan laporan PKPT sebanyak 376 laporan Non PKTP sebanyak 68.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Jombang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka diajukan rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jombang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kabupaten Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya tentang kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan informasi dan saran bagi Inspektorat Kabupaten Jombang. sehingga instansi dapat menekan meningkatkan kepuasan kerja serta kinerja pegawai

