

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama keberlangsungan dari suatu organisasi sektor publik . Dalam hal ini Sumber daya manusia pada suatu organisasi sektor publik merupakan suatu modal utama yang harus dimiliki untuk membantu keberlangsungan dan keberhasilan organisasi sektor publik tersebut dalam mewujudkan tujuannya. Sumber daya manusia diharuskan untuk selalu meningkatkan kinerja sesuai dengan perkembangan zaman seperti sekarang ini semua hal ini diperlukan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia tentunya menjadi suatu permasalahan yang harus sangat diperhatikan bagi setiap organisasi karena organisasi tentunya dituntut untuk dapat mendapatkan, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang telah dimiliki.

Meningkatkan kinerja merupakan salah satu hal terpenting sebagai penunjang keberhasilan suatu organisasi maka setiap pegawai harus mengetahui setiap aspek dalam penilaian kinerja yang telah dibebankan kepadanya, jika hasil kinerja pegawai meningkat , maka kinerja organisasi juga akan dapat meningkat dengan baik. Menurut Sedermayanti (2017) Kinerja adalah kemampuan pegawai yang berorientasi terhadap hasil melalui proses manajemen secara keseluruhan kemudian hasil tersebut harus dibuktikan secara nyata dan dapat diukur. Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, maka mempertahankan dan meningkatkan kinerja merupakan suatu kewajiban yang

harus di penuhi. Kinerja dapat ditunjukkan pada sebuah hasil capaian kinerja pegawai tersebut dan dapat dilakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam setiap organisasi. Menurut Hasibuan (2011) Ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor eksternal yang terdiri dari gaya kepemimpinan, pengembangan karir, lingkungan kerja, pelatihan, motivasi, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat pada setiap organisasi selain faktor eksternal yang menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja ada juga faktor internal yang terdiri dari kemampuan intelektualisasi, disiplin kerja, pengalaman kerja, kepuasan kerja, latar belakang pendidikan, motivasi pegawai. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa pelatihan dan motivasi pegawai merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi.

Menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai Menurut Handoko (2010:5) pelatihan merupakan suatu kegiatan yang akan memberikan manfaat dan beorientasi meningkatkan pengetahuan serta keterampilan pegawai yang akan membuat sumber daya manusia semakin berkualitas. Sedangkan pelatihan kerja menurut Kaswan (2013) pelatihan merupakan suatu proses yang digunakan untuk peningkatan keterampilan dan kemampuan seluruh pegawai yang akan berdampak pada berubahnya sikap pegawai dengan berubahnya sikap pegawai tersebut membuat pekerjaan yang dilakukan lebih efektif. Selain itu pelatihan yang diberikan bisa memberikan pegawai suatu ketrampilan khusus atau dapat membantu pegawai memperbaiki kekurangan kinerjanya.

Semakin tinggi tingkat keterampilan dan bertambahnya suatu ilmu pengetahuan baru yang dimiliki oleh para pegawai akan membuat kinerja juga semakin berkualitas. Pelatihan yang semakin banyak diberikan akan membuat kinerja pegawai semakin meningkat karena para pegawai semakin mengetahui dengan dengan baik bagaimana tugas yang sudah semestinya dipertanggung jawabkan. Pegawai yang kurang memahami tugasnya dan kurang memiliki ilmu pengetahuan yang baru akan membuat kinerjanya maksimal, bisa dikatakan pengetahuan yang dimiliki dapat menentukan berhasil atau tidak tugas yang diberikan. Penting bagi semua pegawai untuk selalu menambah pengetahuan baru meskipun pegawai tersebut telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama dan latar belakang pendidikan yang sesuai agar para pegawai dapat meningkatkan kinerjanya serta menambah pengetahuan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Menurut Wibowo (2014) motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari diri karyawan untuk mencapai tujuan yang sama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:127) menyatakan motivasi adalah energi untuk menggerakkan pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Para pegawai harus memiliki motivasi dalam kinerja yang sangat tinggi agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik dan kinerjanya semakin meningkat. Motivasi dapat memberikan semangat untuk para pegawai yang akan membuat kinerjanya meningkat seiring dengan meningkatnya motivasi, jika motivasi secara terus menerus diberikan akan berdampak bagi kualitas kinerja pegawainya saat motivasi kinerja pegawai tidak ada atau menurun maka tujuan

dari instansi tersebut akan mengalami penurunan dikarenakan sumber daya manusianya cenderung malas melakukan pekerjaannya.

Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lestari, Mayasari (2021) pelatihan dan motivasi memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom akses Singaraja. Pelatihan yang diberikan dapat membuat para pegawai memiliki tambahan ilmu pengetahuan baru yang diperlukan dan tentunya akan membuat kinerjanya semakin meningkat. Selain pelatihan pegawai yang memiliki motivasi dan berasal dari dalam individu akan memicu pencapaian tujuan pribadinya karena hal ini kinerja pegawai tersebut juga akan meningkat. kinerja pegawai yang meningkat juga akan meningkatkan kinerja dari instansi pemerintahan tersebut.

Berbicara soal kinerja pegawai peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian mengenai kinerja disalah satu bagian pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang karena salah satu instansi dikota Jombang ini terus berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya agar semakin baik lagi. Kantor Sekretariat daerah kabupaten Jombang, merupakan salah instansi pemerintahan yang membantu Bupati dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan meliputi administrasi, menetapkan kebijakan, organisasi ,dan memberikan pelayanan secara administratif bagi seluruh perangkat daerah. Penelitian ini berfokus pada pegawai kantor sekretariat daerah kabupaten Jombang pada bagian umum yang terbagi menjadi beberapa bagian seperti tata usaha, rumah tangga , dan perlengkapan. Berdasarkan

observasi yang dilakukan oleh peneliti pada bagian umum kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang terlihat bahwa kinerja pegawai pada bagian umum kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang ini masih belum maksimal terlihat dari data sasaran kinerja pegawai pada tabel berikut :

Tabel 1. 1 Sasaran Kerja Pegawai Bagian Umum
Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang

No	Tahun	Jumlah SDM	Rata-Rata Pencapaian SKP (%)	Rata-Rata Nilai Perilaku (%) (SKPx40%)	Rata-Rata Nilai Prestasi (%)
1.	2020	36	87,29	34,91	89,66
2.	2021	37	88,36	35,34	90,97

Sumber : Data diolah dari Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupate Jombang tahun 2020-2021.

Menurut PP nomor 30 tahun 2019 penilaian kinerja Pegawai negeri sipil dengan angka dan sebutan aatau predikat sebagai berikut :

- a. Sangat baik, apabila pegawai negeri sipil memiliki :
 1. Nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) $\leq x \leq 120$ (seratus dua puluh) dan
 2. Memberikan ide baru atau memberikan suatu tata cara baru perihal peningkatan kinerja yang bermanfaat bagi organisasi atau Negara.
- b. Baik , apabila nilai pegawai negeri sipil memiliki angka 90 (Sembilan puluh) $\leq x \leq$ angka 120 (seratus dua puluh)
- c. Cukup , apabila nilai pegawai negeri sipil memiliki angka 70 (tujuh puluh) $\leq x \leq 90$ (Sembilan puluh)
- d. Kurang, apabila nilai pegawai negeri sipil memiliki angka 50 (lima puluh) $\leq x \leq 70$ (tujuh puluh)

- e. Sangat kurang, apabila pegawai negeri sipil memiliki angka < 50 (lima puluh)

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat perbandingan nilai Sasaran kinerja pegawai atau SKP yang menunjukkan bahwa ada sasaran kinerja pegawai bagaian umum yang mengalami kenaikan sedikit sekali yaitu hanya 1,07%. Jika ditinjau berdasarkan ketentuan nilai SKP yang sesuai dengan PP nomor 30 tahun 2019 nilai SKP pegawai bagian umum kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang hanya mencapai predikat cukup tentunya para pegawai harus memiliki kewajiban untuk meningkatkan nilai SKP agar memiliki predikat sangat baik. Berdasarkan pengamatan dan wawancara dengan kepala Sub bagian tata usaha yang terlebih dahulu dilakukan peneliti dapat diketahui bahwa nilai dari SKP pegawai tidak dapat maksimal karena berbagai macam faktor seperti perlunya suatu tambahan ilmu dan pengetahuan yang baru tentang sistem kerja yang diperlukan melalui pelatihan tetapi ada beberapa faktor yang membuat pelatihan tersebut tidak dapat membuat kinerja pegawai meningkat seperti penyampain materi oleh para trainers yang kurang jelas, metode pelatihan yang kurang tepat kerana menurut pegawai cukup membosankan dan begitu – begitu saja, materi pelatihan yang kadang kurang diperlukan oleh pegawai, dan kesiapan para peserta yang kurang maksimal saat mengikuti pelatihan. Diketahui dari yang telah disebutkan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja yang diberikan pada pegawai Bagian Umum Kantor sekretariat Daerah Kabupaten Jombang masih terbilang kurang maksimal atau rendah karena tidak sesuai dengan seperti yang diharapkan oleh pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi yang di berikan kepada pegawai. Berdasarkan wawancara yang dilakukan terlebih dahulu kepada kepala SUB bagian tata usaha bagian umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang salah satu strategi untuk meningkatkan motivasi pegawai adalah dengan memberikan reward dari pimpinan hal ini secara tidak langsung akan menimbulkan dorongan semangat dari dalam diri individu pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pernyataan yang dilakukan setelah wawancara didalam lingkup bagian umum kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang tidak ada reward yang diberikan kepada pegawai meskipun pegawai tersebut menunjukan kinerja terbaiknya. Reward merupakan salah satu bentuk dari pengakuan dan penghargaan atas kinerja yang telah dicapai seorang pegawai dan merupakan salah satu cara yang ampuh untuk menjadi alat motivasi bagi seorang pegawai. Selain itu kondisi tempat kerja yang kurang luas dan tidak sesuai dengan keinginan pegawai jika dibandingkan dengan banyaknya jumlah pegawai yang ada membuat pegawai menjadi kurang nyaman juga menjadi permasalahan pada motivasi. Kemudian jika dilihat dari tabel 1.1 tentang sasaran kinerja pegawai dari tahun 2020 ke tahun 2021 menunjukan angka kenaikan hanya sedikit sekali hal ini menunjukan bahwa pegawai tidak sepenuhnya bertanggung jawab atas pekerjaannya karena tidak berusaha memperbaiki secara maksimal hal ini juga termasuk kedalam salah satu permasalahan pada motivasi pegawai. Beberapa permasalahan motivasi yang telah dijelasakna dapat diketahui permasalahan ini akan membuat kinerja pegawai menjadi menurun karena tidak ada motivasi yang diberikan atau motivasi yang

berasal dari diri individu pegawai untuk itu pengetahuan akan motivasi dan pemberian motivasi pada pegawai merupakan hal yang sangat perlu diperhatikan.

Setelah melakukan pengamatan pada objek penelitian, peneliti mendapati permasalahan mengenai sasaran kinerja yang menurun dan disertai penurunan kinerja pada pegawai bagian umum kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang, dan peneliti ingin mengetahui apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, selain itu berdasarkan uraian latar belakang diatas peneliti memilih untuk melakukan suatu penelitian dengan judul “ *Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada pegawai Bagian Umum Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang)*).

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah, dapat diambil perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Mengetahui pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang .
2. Mengetahui motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jombang .

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoris

Harapan dari penulis penelitian ini dapat memberikan suatu hal yang positif terhadap pihak lain, juga diharap akan menjadi masukan suatu ilmu pengetahuan dan wawasan mengenai objek yang dijadikan penelitian untuk lebih dikembangkan lagi dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan bagi para pegawai kantor pemerintahan kabupaten Jombang khususnya pada pegawai bagian umum tentang pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerjanya.