

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Era revolusi industri merupakan era yang memiliki kemajuan yang sangat pesat dikarenakan tidak ada batasan dalam mengakses informasi sehingga membuat perusahaan maupun instansi harus mampu mengevaluasi dan mengkaji apa saja yang dapat dilakukan untuk memajukan perusahaan maupun instansi tersebut hal ini didukung dengan teknologi yang semakin canggih dan berkembang, yang mampu menunjang individu itu sendiri. Setiap organisasi dan Lembaga mempunyai beberapa tahapan perkembangan yang berbeda sehingga hanya organisasi dan lembaga yang tangguh dan cepat tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan yang akan terus bertahan. Seperti halnya Pemerintah Kabupaten Jombang sebagai salah satu lembaga non profit milik pemerintah yang berusaha terus maju, berkembang dan selalu tanggap terhadap perubahan jaman dengan meningkatkan penyelenggaraan tata pemerintahan kota yang baik melalui berbagai kebijakan, strategi dan aktivitas berkualitas bagi masyarakat.

Kecamatan adalah sebuah pembagian administratif negara Indonesia di bawah Daerah Tingkat II. Sebuah kecamatan dipimpin oleh seorang camat dan dipecah kepada beberapa kelurahan dan desa-desa. Dalam bahasa Inggris kata kecamatan seringkali diterjemahkan kepada sub-distrik, meskipun tidak sedikit pula dokumen pemerintah Indonesia menerjemahkannya sebagai Daerah (distrik), ini karena kabupaten sebagai pembagian administratif negara Indonesia di bawah provinsi

diterjemahkan sebagai regency, Di Indonesia, sebuah kecamatan atau kabupaten adalah pembagian dari kabupaten (kabupaten) atau kota (kota madya). Sebuah kabupaten itu sendiri dibagi menjadi kelurahan atau desa administratif. Dalam Hal Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten/Kotamadya yang mempunyai wilayah kerja tertentu dibawah pimpinan Camat

Kecamatan hanya melaksanakan tugas-tugas teknis administrasi kewilayahan bukan tugas teknis operasional sektoral. Dan oleh karena itu pemerintah Kecamatan disebut sebagai perangkat daerah yang memiliki tugas yang sama sebagaimana Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lainnya yang berada di daerah Kabupaten/Kota, akan tetapi yang membedakan ruang lingkup kerja camat dengan OPD adalah bahwa Camat memiliki wilayah kerja.

Pemerintah kecamatan merupakan tingkat pemerintahan yang mempunyai peranan penting dalam pelaksanaan pelayanan terhadap masyarakat di kecamatan, hal ini yang kemudian menjadikan Camat sebagai ujung tombak dalam pelaksanaan tugas-tugas umum pemerintahan serta sebagian urusan otonomi yang dilimpahkan oleh Bupati/ Walikota untuk dilaksanakan dalam wilayah kecamatan. Namun, tugas tersebut tidak dengan serta merta memposisikan Camat sebagai kepala wilayah seperti pada waktu lalu.

Setiap organisasi tidak akan terlepas dengan adanya Sumber Daya Manusia (SDM). Manusia sebagai Sumber Daya yang potensial merupakan sumber kekuatan bagi suatu organisasi. Organisasi yang hebat adalah organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang handal. Kualitas sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kemampuan suatu organisasi untuk tetap ada dan

berkembang di dalam menghadapi perkembangan zaman yang semakin pesat. Pengakuan akan pentingnya Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi disebabkan karena Sumber Daya Manusia merupakan satuan tenaga kerja organisasi yang vital bagi pencapaian tujuan organisasi dan pemanfaatan berbagai fungsi di dalam kegiatan Pemerintahan agar efektif dan efisien. Setiap Instansi Pemerintahan dituntut untuk meningkatkan hasil kinerja pegawai melalui Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Pentingnya kinerja pegawai dalam Instansi pemerintahan akhirnya menjadi sebuah keharusan dan kebutuhan bagi Instansi yang ingin meningkatkan kemampuan-kemampuan pengetahuan dan pengalaman para pegawainya. Faktor-faktor kinerja itu dipengaruhi oleh baik buruknya Instansi pemerintah dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang ada, seperti keahlian dan pengalaman-pengalaman yang dimiliki oleh pegawai sebagai asset bagi kemajuan Instansi itu sendiri.

Menurut Hasibuan (2020) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Pemerintahan kecamatan merupakan perangkat daerah yang mempunyai wilayah kerja tertentu dan dipimpin oleh Camat. Fungsi pemerintahan kecamatan adalah memberikan pelayanan terhadap masyarakat, oleh karena itu Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang kabupaten Jombang memiliki potensi yang strategis apabila dilihat dari fungsi tersebut, yaitu melaksanakan tugas pokok

menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan masyarakat dalam usaha mencapai visi dan misi Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang.

Penilaian prestasi kerja pegawai negeri sipil dinilai dari 6 unsur yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan. Adapun visi dari kantor Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang adalah “Bersama Mewujudkan Jombang Yang Berkarakter Dan Berdaya Saing. Sedangkan misi dari kantor Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang adalah :

1. Mewujudkan Tata Kelola Pemerintahan Yang Bersih dan Profesional;
2. Mewujudkan masyarakat Jombang yang berkualitas religius, dan berbudaya;
3. Meningkatkan daya saing Perekonomian Daerah Berbasis Kerakyatan, Potensi unggulan Lokal dan Industri.

Berdasarkan interview yang saya lakukan dengan bagian kepegawaian pada kantor Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang kabupaten Jombang kinerja pegawai kurang optimal karena kurangnya tenaga kerja ahli yang berpotensi. Jadi kinerja di Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang dari segi jumlah/ kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan belum maksimal, dari segi kualitas masih ada beberapa kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, masih ada pegawai yang terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan dan adanya perkembangan dan prosedur kerja baru dari Pemerintahan Daerah (Pemda) sehingga para pegawai diikut sertakan pelatihan untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab kerja serta untuk menambah ilmu pengetahuan.

Kinerja pada pegawai Kantor Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang Kabupaten Jombang dalam pencapaiannya kinerjanya masih belum maksimal dan perlu dilakukan peningkatan. Berikut nilai capaian SKP:

Tabel 1.1. Nilai Capaian SKP

| Prosentase Capaian | Keterangan  |
|--------------------|-------------|
| 50% kebawah        | Buruk       |
| 51- 60%            | Kurang      |
| 61% - 75 %         | Cukup       |
| 76% - 90%          | Baik        |
| 91 % - ketas       | Sangat Baik |

Sumber : Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023

Dimana realisasi pencapaian kinerjanya belum mencapai capaian SKP dan terjadinya penurunan pencapaian kinerja. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2 Data Pencapaian Kinerja Kantor Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang Kabupaten Jombang tahun 2023

| No. | Jabatan    | SKP   |
|-----|------------|-------|
| 1   | Eselon II  | -     |
| 2   | Eselon III | Baik  |
| 3   | Eselon IV  | Cukup |
| 4   | Pelaksana  | Cukup |

Sumber: Kantor Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang Kabupaten Jombang tahun 2023, dikembangkan peneliti, 2024

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja masih perlu dilakukan peningkatan agar kinerja yang dicapai dapat lebih baik, rata-rata nilai SKP

untuk pegawai Eselon III rata-rata baik, untuk pegawai Eselon IV rata-rata cukup baik dan pelaksana rata-rata cukup baik

Sumber daya yang dimiliki oleh Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang Kabupaten Jombang cukup bervariasi. Berikut ini Sumber Daya Aparatur Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang berdasarkan Jenjang Pendidikan formal dan non formal, tersaji pada tabel berikut :

Tabel 1.3 Sumber Daya Perangkat Daerah berdasarkan Jenjang Pendidikan Formal

| No | Jenjang Pendidikan | Jumlah   |
|----|--------------------|----------|
| 1  | Sarjana S2         | 2 Orang  |
| 2  | Sarjana S1         | 8 Orang  |
| 3  | Diploma III        | 6 Orang  |
| 4  | SLTA               | 14 Orang |
| 5  | SLTP               | - Orang  |
| 6  | SD                 | -Orang   |

*Sumber : Data Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang, 2024*

Berdasarkan table 1.3 menunjukkan rata-rata pegawai Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang dengan tingkat Pendidikan SMA sebanyak 14 orang.

Perusahaan dalam pencapaian kinerjanya dituntut harus lebih baik lagi dari periode ke periode selanjutnya yang tentunya di pengaruhi oleh Motivasi dan Pelatihan kerja, seperti yang di kemukakan oleh Pangabea (2011;55) Pelatihan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, sedangkan pendidikan lebih berorientasi kepada masa depan dan lebih baik menekan pada peningkatan kemampuan seseorang untuk memahami dan mengintegrasikan pengetahuan

Disamping itu motivasi juga perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja dengan giat serta antusias mencapai hasil yang maksimal. Kinerja dapat dinilai dari motivasi kerja pegawainya. Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam sendiri maupun dari luar. Menurut Hartatik (2018) motivasi kerja adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan wawancara dengan Kepala Kantor Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang, sebagian pegawai kurang memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan seperti: meninggalkan tugas pada saat jam kerja dan bersantai pada saat jam kerja. Kemudian wawancara dilanjutkan beberapa pegawai Kantor Kecamatan, instansi kurang memberikan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi pegawai seperti memberi pujian/hadiah atas kinerja yang baik. Karena motivasi suatu pendorong bagi pegawai untuk bekerja dan dapat menimbulkan gairah dalam bekerja serta kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Dengan demikian motivasi merupakan variabel penting untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal.

Untuk melaksanakan ketentuan Pasal 78 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara maka dijabarkan dalam pasal 4 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri

Sipil. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Artinya kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah peletak dasar pelaksana sistem pemerintahan. Keberadaan Pegawai Negeri Sipil pada hakekatnya adalah sebagai tulang punggung pemerintah dalam melaksanakan pembangunan nasional. Oleh karena itu Pegawai Negeri Sipil diharapkan mampu menggerakkan serta melancarkan tugas-tugas pemerintahan dalam pembangunan, termasuk di dalamnya melayani masyarakat.

Sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat serta berdasarkan visi dan misi yang dimilikinya maka sudah sepantasnya bila Pegawai Negeri Sipil memiliki disiplin kerja yang baik dalam mengemban dan melaksanakan tugas-tugas yang dimilikinya karena dengan kinerja yang produktif dan efisien waktu maka hasil yang diperoleh akan maksimal dan sesuai dengan yang diharapkan baik oleh instansi yang bersangkutan maupun oleh seluruh rakyat Indonesia sebagai pemilik negeri ini.

Pemerintah daerah baik provinsi maupun kabupaten/kota memiliki perangkat daerah tersendiri untuk menjalankan roda pemerintahannya. Salah satunya perangkat daerah kabupaten/kota adalah kecamatan. Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018 Kecamatan sebagai salah satu perangkat daerah yang memiliki kewenangan untuk mengurus hal-hal yang berkaitan dengan pemenuhan layanan yang dibutuhkan oleh masyarakat setempat. Pemerintah kecamatan sebagai organisasi pemerintahan

yang menjalankan setiap tugas dibidang pemerintahan ialah melakukan pelayanan publik kepada masyarakat. Organisasi pemerintahan kecamatan sebagai perpanjangan tangan dari pemerintah kabupaten melaksanakan setiap kegiatan pemerintahan di kecamatan sesuai tugas pokok dan fungsi yang telah terjabar termasuk sebagai pelayan masyarakat.

Hasil observasi awal peneliti di lapangan terlihat, sebagaimana tertuang dalam tugas pokok dan fungsi bahwa dalam lingkungan kinerja pegawai dalam pelayanan publik, Kepala Seksi Tata Pemerintahan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas camat dalam menyiapkan bahan mulai proses perencanaan, pengorganisasian tugas dan pelaksanaannya, pemantauan, pengevaluasian, serta pelaporan mengenai tata pemerintahan berdasarkan peraturan perundang-undangan. membagi tugas kepada bawahan sesuai dengan bidang tugasnya, memberikan arahan dan petunjuk guna peningkatan kelancaran pelaksanaan tugas di Kecamatan. Tampaknya tugas-tugas dalam pelayanan publik belum berjalan secara maksimal. hal itu dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam pelayanan public. Disisi lain, Selain diberlakukan bekerja jarak jauh juga semua pegawai pemerintahan kecamatan diberlakukan kerja secara shiftting atau bekerja dengan sistem jadwal/bergantian. Cara kerja yang dilakukan tersebut menyebabkan aspek penyelenggaraan pelayanan publik berubah, hasil observasi awal di lapangan masyarakat kebanyakan mengeluh karena pelayanan kepada masyarakat berjalan sangat lambat bahkan lama. Sebagai contoh masyarakat ketika datang ke kantor untuk mengurus urusan bantuan sosial terhambat karena pegawai yang tidak sesuai bidang, pegawai tidak ada di kantor, dan juga masyarakat

dimintai harus mengikuti protokol kesehatan, alhasil pelayanan menjadi lambat dan tidak efisien.

Menurut Mangkunegara (2021) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor (motivasi) yang mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Sikap mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal yang siap psikofik (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi)

Berdasarkan pada uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul : “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang.

2. Untuk mengetahui, menganalisis dan menjelaskan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Mojoagung Kabupaten Jombang

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

- a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk manajemen sumber daya manusia secara umum dan khususnya tentang keterkaitan antara pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

- b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat dijadikan masukan mengenai motivasi kerja dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, sebagai pedoman dalam mengelola sumber daya manusia dalam perusahaan.