

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam era global ini, perkembangan ekonomi yang semakin maju membuat persaingan antar instansi akan semakin tinggi. Salah satu yang dibutuhkan instansi untuk persaingan adalah kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Instansi tersebut dituntut untuk dapat lebih selektif dalam memilih pegawai yang mampu menunjukkan kinerja yang baik. Hal ini dikarenakan manusia yang mengendalikan semua komponen yang ada dalam instansi dan memiliki potensi seperti akal, perasaan, kemampuan, serta dorongan yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan instansi tersebut.

Manajemen sumber daya manusia yang baik pada instansi membuat daya saing instansi pun akan meningkat. Karena manajemen sumber daya manusia mengelola sumber daya secara personal, oleh sebab itu manajemen sumber daya manusia harus dapat mengetahui potensi pegawainya untuk mendukung pencapaian tujuan instansi tersebut. Upaya mencapai tujuan, instansi harus mengelola dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Jika instansi dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik maka tujuan instansi akan lebih mudah dalam meningkatkan potensi sumber daya manusia.

Pembentukan sumber daya manusia yang handal di dalam suatu instansi dapat melalui proses seleksi sampai menjalankan sesuai dengan tugas masing – masing tenaga kerja yang ada di dalam suatu instansi tersebut. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan dorongan. Sehingga potensi sumber daya manusia yang dapat berpengaruh dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Dengan kemajuan teknologi yang semakin berkembang dan memadai tanpa adanya sumber daya manusia akan sulit bagi instansi untuk mencapai tujuan.

Agar instansi dapat berkembang dalam persaingan yang semakin tinggi, maka instansi harus memiliki pegawai yang kompeten. Kompetensi yaitu karakteristik

dasar seseorang yang ada hubungan sebab akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja. Selama ini masih banyak pegawai yang mempunyai kompetensi yang kurang memadai, hal ini bisa dilihat dengan pengukuran kinerja pegawai yang sulit.

Tabel 1.1 Data Pegawai Dinas Sosial Tahun 2019

NO	BULAN	JUMLAH	
		PNS	NON PNS
1.	JANUARI	41	57
2.	FEBRUARI	41	57
3.	MARET	41	57
4.	APRIL	41	57
5.	MEI	41	57
6.	JUNI	41	57
7.	JULI	41	57
8.	AGUSTUS	41	57
9.	SEPTEMBER	41	57
10.	OKTOBER	41	57
11.	NOVEMBER	41	57
12.	DESEMBER	41	57

Sumber data : Dinas Sosial Kota Bekasi 2019

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Sosial Kota Bekasi memiliki 98 pegawai pada PNS dan Non PNS. Dinas Sosial Kota Bekasi yaitu suatu instansi di bidang pelayanan publik

Wibowo (2014), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh

pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

Hal tersebut instansi harus dapat membantu meningkatkan kompetensi pegawainya seperti memberikan pelatihan, pembinaan dan sebagainya. Sehingga pencapaian tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki pegawai. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Tabel 1.2 Data Tingkat Pendidikan Dinas Sosial Kota Bekasi

No	Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
2.	SMA/SMK	50	20	70 orang
3.	D3	3	2	5 orang
4.	S1 (Sarjana)	8	5	13 orang
5.	S2	5	5	10 orang
Jumlah		66	32	98 orang

Sumber data : Dinas Sosial Kota Bekasi 2019

Berdasarkan uraian dari tabel diatas rata – rata memiliki jenjang pendidikan SMA/SMK yang berjumlah sebanyak 70 orang, memiliki jenjang pendidikan S1 yang berjumlah sebanyak 13 orang, memiliki jenjang pendidikan S2 yang berjumlah sebanyak 10 orang dan yan terakhir memiliki jenjang pendidikan yang berjumlah sebanyak 5 orang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Instansi terdapat permasalahan yaitu dilihat dari data pendidikan terakhir pegawai mayoritas adalah tamatan SMA, kompetensi pegawai masih kurangnya pengetahuan pegawai dalam menggunakan teknologi, kurangnya kemampuan dalam berkomunikasi dengan sesama rekan kerja, masih ada keluhan di bidang pelayanan penyebabnya sebagian pegawai

yang mempunyai tingkat pengetahuan yang masih kurang serta kerjasama tim yang belum optimal, adanya pegawai yang ditempatkan pada bidang tertentu di kantor tidak sesuai dengan pendidikannya,

Dimana suatu kompetensi merupakan seperangkat kemampuan, keterampilan, perilaku yang harus dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas keprofesionalisme. Masalah tersebut akan timbul bila pegawai yang mempunyai potensi dan kompetensi yang baik dan memadai untuk mengerjakan tugas dan wewenangnya yang telah diberikan tetapi pegawai tersebut tidak melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik sehingga adanya faktor yang dapat mempengaruhinya.

Pegawai yang mempunyai kompetensi akan bekerja sesuai dengan keahliannya. Dengan begitu pegawai akan menjadi efektif dan efisien bagi instansi tersebut. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas dan memungkinkan peningkatan kinerjanya.

Motivasi diperlukan bagi setiap individu sebagai pendorong agar dapat lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dapat berbentuk sebagai misalnya, adanya pemberian pujian, fasilitas, promosi jabatan, komisi, bonus kerja, dan lain-lain. Motivasi dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Jika motivasi yang diberikan kepada pegawai itu tinggi dapat membangkitkan semangat kerja yang berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai dan sebaliknya. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2015).

Berdasarkan hasil wawancara terdapat permasalahan motivasi yaitu kebutuhan yang membuat pegawai berperilaku wajar dalam melaksanakan tugasnya serta keinginan untuk menguasai sesuatu akan tetapi hal ini instansi belum maksimal memberikan suatu dorongan atau dukungan kepada para pegawainya pada Dinas Sosial Kota Bekasi, kurangnya perhatian dari pimpinan

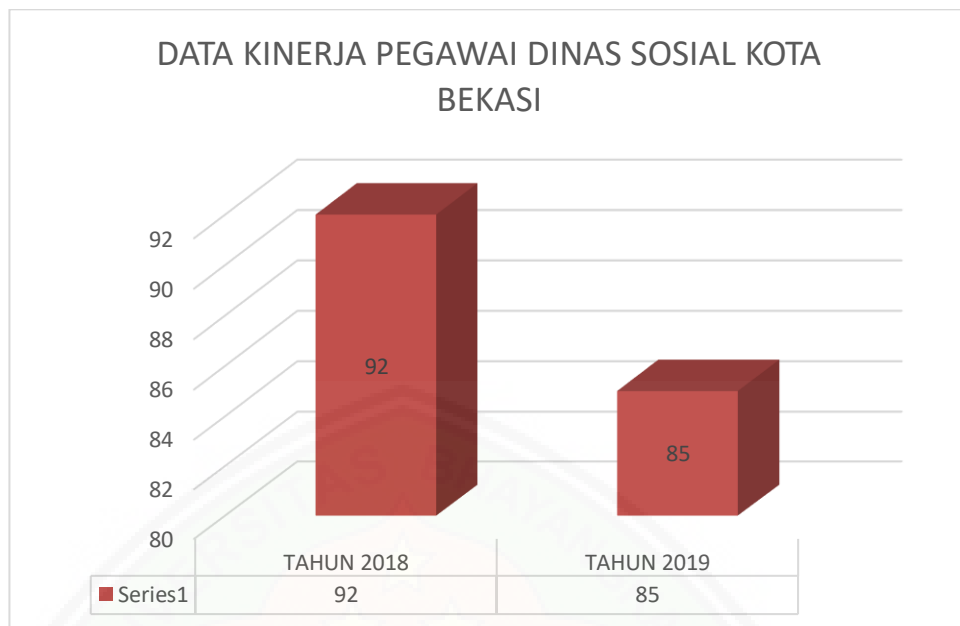
terhadap bawahannya hal ini diduga penyebab dari pegawai tidak memiliki keinginan ataupun dorongan untuk mencapai kinerja yang melebihi standar yang ditetapkan. Upaya peningkatan kinerja pegawai, motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat berupa dorongan baik internal maupun eksternal. Maka dengan adanya motivasi yang tinggi dapat diharapkan dapat berpengaruh pada kinerja yang baik sehingga dapat meningkatkan hasil kinerja pegawai.

Kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pejabat (pegawai), sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Pegawai dapat memotivasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, maka pegawai tersebut harus lebih giat dalam meningkatkan kinerjanya. Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Menurut Hasibuan (2013) kinerja adalah suatu hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Untuk mewujudkan tujuan organisasi, instansi terlebih dahulu harus memperhatikan faktor – faktor seperti kompetensi, dan motivasi, karena untuk meningkatkan kinerja pegawai organisasi harus lebih memperhatikan pegawai, dikarenakan dalam bekerja bisa saja pegawai kurang termotivasi, mereka tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh organisasi agar dapat memberikan andil positif terhadap semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Peningkatan kinerja pegawai di instansi pemerintahan dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan kompetensi. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas – tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kinerja merupakan kualitas dari perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Kinerja pegawai

dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya tersebut penting dalam menentukan terwujudnya suatu tata organisasi yang baik.



Gambar 1.1 Data Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Bekasi

Sumber : Dinas Sosial Kota Bekasi Tahun 2018-2019

Dari tabel diatas, kinerja pada tahun 2018 mengalami peningkatan sebesar 92% daripada kinerja pada tahun 2019 mengalami penurunan dalam kinerjanya sebesar 85%. Berdasarkan yang dilakukan dilapangan terdapat Motivasi dan Kompetensi dinas yang masih belum optimal, sehingga dapat mempengaruhi kinerja di Dinas Sosial Kota Bekasi. Dengan motivasi yang dapat menyenangkan, seseorang pasti akan mendapatkan suatu ketenangan dalam bekerja sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan dapat mempengaruhi kinerjanya.

Kinerja pegawai menyangkut kewenangan setiap pegawai untuk melaksanakan tugas serta mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam bekerja dan sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Kinerja pegawai dapat mendukung pelaksanaan strategi pekerjaan agar tercapai dengan tujuannya secara optimal. Kinerja yang baik dapat membangun instansi sehingga perusahaan dapat berjalan sesuai harapan dan tujuan yang sudah ditentukan. Kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan

kewajibannya tersebut penting dalam menentukan terwujudnya suatu tata organisasi yang baik.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti memilih judul penelitian: **”PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS SOSIAL KOTA BEKASI”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah yang penulis ajukan adalah :

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi ?
3. Apakah Kompetensi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi ?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat member manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

a. Bagi Peneliti

Sebagai referensi serta menambah pengetahuan dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh.

Bagi Akademisi

b. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi dan bahan masukan bagi penelitian mengenai kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak perusahaan guna mencapai tujuan dalam menetapkan kebijakan – kebijakan mengenai kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu penulisan membatasi diri hanya berkaitan dengan “Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Bekasi”.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam hal ini berisi tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat penelitian, batasan masalah, sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini membahas tentang teori – teori yang berkaitan dengan variabel – variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang objek dan subjek penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, jenis data, pengumpulan data dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini membahas tentang hasil dan pembahasan dari penelitian tersebut.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab ini membahas tentang kesimpulan dan saran dalam sebuah penelitian.

