

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, diperlukan sumber daya yang maksimal agar tercapainya tujuan organisasi tersebut. Sumber daya yang terpenting dari sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka kepada organisasi (Handoko, 2008). Oleh karena itu, pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan organisasi. Untuk itu setiap selain dituntut untuk memiliki pengetahuan, dan kompetensi, juga harus mempunyai pengalaman, motivasi, komitmen yang tinggi, disiplin diri, dan semangat kerja tinggi.

Sebagai abdi negara harus dapat mengaplikasikan apa yang menjadi komitmen serta yang tertuang dalam Panca Prasetya Korp Pegawai Negeri. Harus memiliki sifat loyalitas, dedikasi, integritas, kejujuran, keterampilan kerja serta motivasi yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan negara. Kesemuanya itu merupakan perwujudan pengabdian sebagai pegawai negeri dalam rangka meningkatkan mutu pelayanan kepada masyarakat.

Seiring dengan bertambahnya jumlah penduduk, meningkatnya kesejahteraan masyarakat dan perubahan lingkungan yang terus terjadi, maka tuntutan pengguna jasa publik yang semakin meningkat, maka diperlukan

kesiapan dan kompetensi aparatur dalam pelaksanaan fungsi pelayanan. Untuk menghilangkan dan mengurangi kesenjangan pelayanan para aparatur harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi dan secara terus-menerus mengikuti perkembangan yang terjadi di masyarakat. Disinilah diperlukan kinerja aparatur yang handal.

Rukmini (2009) Pada organisasi disektor publik pengukuran terhadap kinerja menjadi sangat penting karena pengukuran kinerja memiliki kaitan yang erat dengan akuntabilitas publik. Hasil kerjanya harus dilaporkan dalam bentuk laporan pertanggungjawaban kinerja. Kehadirannya untuk memperbaiki kehidupan dengan cara memberikan pelayanan terbaik yang sering kali sulit diukur dengan ukuran finansial, namun paling tidak dapat diukur dengan tingkat kepuasan pelanggan atau masyarakat.

Perubahan lingkungan dalam situasi yang dinamis, baik internal maupun eksternal mengharuskan administrasi pelayanan publik (kelembagaan, tatalaksana, dan personalia) melakukan penyesuaian terhadap dirinya sendiri, agar kinerjanya bisa sesuai dengan harapan semua pihak.

Pegawai negeri sipil yang diharapkan mampu mengemban tugas umum pemerintahan dan pembangunan tersebut dengan baik, dituntut beberapa kualitas seperti cepat, tanggap, profesional serta mampu berkompetisi.

Agar apatur pemerintah dapat melalukan kegiatannya dengan baik, maka paling tidak secara teoritis oleh Compbell dalam Rukmini (2009) menyatakan ada empat kekuatan yang dimiliki dalam suatu kinerja, yakni: *pertama*, pengetahuan, *kedua*, keahlian atau keterampilan, *ketiga*, motivasi

dan *keempat* adalah peran. Dengan demikian secara teoritis dapat dikatakan bahwa kualitas pelayanan yang terbaik tergantung dari kinerja yang baik pula.

Kesuksesan sebuah organisasi dapat dinilai dari kinerja keseluruhan pegawainya. Prawirosentono dalam Putri (2013) Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja pegawai dapat dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas kerja yang antara lain meliputi ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan, ketepatan kerja, tingkat pelayanan yang diberikan, tingkat kesalahan pekerjaan, kompetensi menganalisis data, serta kompetensi mengevaluasi.

Mc. Clelland (2005) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kompetensi. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kompetensi tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Selain motivasi yang tinggi dari para pegawainya, pencapaian tujuan organisasi juga dipengaruhi oleh kompetensi kerja dari para pegawainya. Jika pegawainya memiliki kompetensi kerja yang tinggi, maka organisasi tidak akan mengalami kesulitan di dalam mencapai tujuannya, namun jika kompetensi kerja para pegawainya rendah, maka hal ini akan menjadi “batu sandungan” bagi organisasi di dalam mencapai tujuannya.

Menurut Moenir (2004), bahwa yang dimaksud dengan kompetensi dalam hubungannya dengan pekerjaan adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesanggupan berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal.

Peningkatan kompetensi kerja pegawai dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para pegawai. Pencapaian tujuan itu sendiri merupakan suatu sasaran yang dikehendaki dan sudah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi kerja yang tinggi, seorang pegawai akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kompetensi yang rendah seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi.

Kemampuan kerja seorang pegawai dalam suatu pekerjaan, terdiri dari kompetensi intelektual dan kompetensi fisik (Robbins, 2006). Kompetensi pada hakekatnya menunjukkan kecakapan seperti kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pegawai yang memiliki kompetensi di atas rata-rata dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya, dan memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, ia akan mampu mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu penempatan pegawai harus sesuai dengan tingkat pendidikan, tingkat keahlian, pengalamannya dan harus sesuai dengan tingkat

keterampilannya, sehingga kompetensi kerja pegawai yang tinggi dan didukung dengan motivasi kerja yang juga tinggi, serta kesesuaian tingkat pendidikan dengan tuntutan jabatan yang diembannya, kesesuaian keahlian atau pengalaman dalam menangani dan memecahkan masalah bidang tugasnya, dan kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan sehari-hari, maka akan mudah mencapai tingkat kinerja yang diharapkan.

Kristiwardhana (2013) mengatakan selain kompetensi yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Karyawan adalah salah satu aset perusahaan atau instansi yang penting dan perlu dikelola serta dikembangkan guna mendukung kelangsungan hidup perusahaan atau instansi, untuk itu motivasi dari dalam diri karyawan sangat diperlukan agar tercapainya tujuan perusahaan atau instansi. Kegiatan peningkatan produktivitas dimulai dengan upaya menumbuhkan dorongan atau motivasi supaya sukses dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan kesadaran personel yang bersangkutan. Bilamana motivasi tersebut telah dimiliki oleh setiap karyawan diharapkan akan tumbuh dan berkembang perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, yang akan menumbuhkan pula kesediaan ikut berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi kerjanya melalui pelaksanaan tugas-tugasnya secara maksimal ataupun kinerja yang bagus.

Kinerja yang tinggi akan lebih terjamin, jika organisasi mempunyai cara yang tepat untuk memotivasi pegawainya dan sekaligus dapat mengembangkan kompetensi kerjanya. Melalui pemotivasian dan pengembangan kompetensi kerja yang maksimal, maka organisasi akan

memperoleh pegawai yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan. Menurut Winardi (2005), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan. Selanjutnya menurut Wursanto (2007), motivasi adalah dorongan yang ada dalam diri manusia yang menyebabkan ia melakukan sesuatu.

Hasibuan (2008) mengatakan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang diciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kegairahan bersama. Masing-masing pihak bekerja menurut aturan atau ukuran yang ditetapkan atau diatur oleh perusahaan atau instansi dengan saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti, serta menghargai hak dan kewajiban masing-masing dalam keseluruhan proses kerja. Sebuah instansi melalui pimpinannya mempunyai kewajiban untuk membangun dan mengarahkan motivasi karyawannya dengan cara melakukan pendekatan emosional terhadap karyawan, memberi contoh yang baik, menginspirasi usul, dan saran karyawan bagi pengembangan perusahaan atau instansi. Apabila motivasi sudah diarahkan dengan benar maka akan menumbuhkan loyalitas karyawan kepada perusahaan atau instansinya dan terciptanya hubungan baik antara karyawan dengan pimpinannya. Menumbuhkan motivasi karyawan dengan benar juga merupakan

modal penting agar sumber daya manusia perusahaan atau instansi mampu bekerja dengan baik dan optimal

Pada perkembangannya, semakin banyak tantangan-tantangan baru yang begitu kompleks sehingga sudah menjadi satu keharusan bahwa betapa pentingnya memiliki kompetensi atau sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi, pengetahuan serta keterampilan sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi atau instansi kualitas pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Oleh karena itu, diperlukan pegawai yang selain profesional juga harus mempunyai motivasi dan kompetensi tinggi karena hal ini akan dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai di suatu organisasi atau instansi. Selain itu juga lingkungan kerja yang menyenangkan di dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai.

Pada penelitian ini menguji hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan, sebagai salah satu instansi pemerintah yang bertujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti bimbingan masyarakat, bimbingan syari'ah, penyuluhan agama islam, penyelenggaraan haji, pendidikan madrasah, dan pendidikan pondok pesantren, dilengkapi dengan UP, KASUBAG TU, keuangan dan bagian perencanaan. Sudah seharusnya memiliki pegawai yang berkompeten, penuh semangat dan bermotivasi tinggi dalam bekerja, dan melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien, untuk kemudian pada

akhirnya menunjukkan kinerja yang tinggi dalam usaha mewujudkan misi dan tujuan yang telah ditetapkan.

Para pegawai di kantor Kemenag Kabupaten Pasuruan pada setiap tahunnya memperoleh hasil penilaian kinerja terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan. Berdasarkan indikator-indikator yang terdapat dalam Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3) menunjukkan bahwa belum semua pegawai mampu mencapai hasil kerja yang memuaskan. Hasil survey peneliti melalui observasi awal (pra penelitian) peneliti menduga kurang disiplinnya para pegawai ditandai dengan tidak ada diruangan pada saat jam kerja, atau pada saat kasie atau kepala tidak ada dikantor para pegawai bekerja semauanya dan juga dilengkapi wawancara dengan Kepala Kemenag bahwa indikator kinerja pegawai yang masih belum memenuhi harapan terutama pada aspek kualitas kerja (prestasi kerja), loyalitas, dan kedisiplinan. Begitu juga hasil wawancara dari beberapa pegawai mengeluhkan kurang jelasnya uraian tugas kerja, dan juga tentang penempatan pegawai tidak sesuai dengan kompetensinya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, upaya peningkatan kinerja pegawai perlu dicapai agar memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai di kantor Kemenag Kabupaten Pasuruan. Kompetensi, dan motivasi merupakan unsur penting dalam melakukan tugas pekerjaan, dengan kompetensi yang memadai dan didukung motivasi yang tinggi dapat mendorong individu mencapai kinerja yang optimal.



Sehubungan dengan uraian permasalahan diatas penelitian ini mencoba mengungkap hubungan antara kompetensi dengan kinerja, motivasi dengan kinerja dan hubungan antara keduanya dengan kinerja.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Seberapa besar hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja secara parsial dengan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan?
2. Seberapa besar hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan dengan Kinerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan?
3. Variabel mana kompetensi atau motivasi yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan?

## **C. Keaslian Penelitian**

Penelitian yang dilakukan oleh Choiriyah (2012) tentang *Pengaruh Motivasi Dan kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir*, penelitian ini menggunakan desain (*kausal*), desain (*kausal*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh satu variabel dengan variabel lain. Penelitian akan mengungkap pengaruh kolektif variabel bebas,

terhadap satu variabel terikat, membuktikan hipotesis yang telah disusun. Penerapan dalam penelitian ini adalah dengan meregresikan variabel bebas yaitu motivasi (X1) dan kemampuan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Populasi dalam penelitian adalah semua pegawai, baik Pegawai Negeri Sipil maupun Tenaga Sukarela pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir, yaitu berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuisioner. Teknik ini digunakan sebagai instrumen penelitian yang memuat pertanyaan mengenai Motivasi, kompetensi kerja, dan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir, pertanyaan dalam kuisioner disusun dengan menggunakan *skala Likert*. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah regresi linear berganda, yaitu uji serentak (Uji F) dilakukan untuk membuktikan hipotesis penelitian pengaruh dari variabel bebas penelitian secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun untuk melihat pengaruh parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan dengan menggunakan Uji t.

Dengan hasil sebagai berikut: Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi dan Kompetensi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir. Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering ilir. Terdapat pengaruh yang signifikan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Berhubungan dengan penelitian yang di ambil oleh penulis, pegawai dinas pendidikan (bidang pendidikan) tidak jauh berbeda dengan pegawai kementeerian agama (bidang pendidikan keagamaan), sama-sama instansi yang melayani masyarakat.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja secara parsial dengan kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan?
2. Untuk mengetahui hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja secara simultan dengan Kinerja di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan?
3. Untuk mengetahui variabel mana kompetensi atau motivasi yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan?

#### **E. Manfaat penelitian**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, dan tujuan penelitian, maka diharapkan bahwa hasil dari penelitian dapat bermanfaat antara lain:

1. Manfaat teoritis

Dapat mendapat pengalaman dan sekaligus juga sebagai sarana untuk memperdalam pengetahuan di bidang psikologi industri.

2. Manfaat praktis

Bagi Instansi

Memberikan masukan kepada pemimpin untuk melakukan upaya-upaya dalam rangka peningkatan kinerja dan produktifitas pegawai melalui kemampuan dan motivasi pegawai.

Membiasakan pegawai untuk menunjukkan kemampuan yang dimiliki dan minat/motivasi untuk menghasilkan kinerja sesuai yang diharapkan oleh pemimpin dan organisasi.

Bagi peneliti

Penelitian ini merupakan sebuah proses dalam menerapkan pengetahuan yang diperoleh khususnya mengenai hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Sistematika pembahasan ini dijabarkan secara sistematis menjadi lima bab, dimana tiap-tiap bab berisi hal-hal sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi hal-hal yang melatarbelakangi dilakukannya penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

## Bab II : Kajian Pustaka

Bab ini berisi tentang tinjauan teoridan literatur yang relevan dengan penelitianyaitu mencakup definisi kompetensi, definisi motivasi, dan definisi kinerja, hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai dan kerangka teoritik yang digunakan sebagai pedoman penelitian serta hipotesis penelitian.

## Bab III : Metodologi Penelitian

Bab ini berisi tentang rancangan penelitian, subyek penelitian, instrument penelitian, dan metode analisa data yang digunakan untuk menjelaskan hasil penelitian.

## Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini berisi tentang hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

## Bab V : Penutup

Bab penutup merupakan bab terakhir yang berisi tentang kesimpulan dan saran berdasarkan penelitian yang telah dilakukan.