

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Kinerja penyelenggaraan pemerintahan dapat dilihat dari optimalisasi tugas pokok dan fungsi pegawai dalam organisasi perangkat daerah (OPD) dalam rangka memberikan pelayanan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran OPD, dimana penilaian kinerja OPD tidak hanya pada level pimpinan saja tetapi juga para staf. Hal ini berarti upaya peningkatan kinerja OPD harus dilakukan pada keseluruhan level jabatan atau seluruh pegawai yang berada dalam organisasi. Kinerja adalah gambaran dari hasil pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang tertuang didalam perencanaan suatu organisasi. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (Mangkunegara, 2012).

Pendapat lainnya menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal dan tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral maupun etika (Sopiah, 2011). Mengingat pentingnya kinerja masing-masing pegawai didalam melakukan tugas pokok dan fungsinya, maka pimpinan OPD wajib untuk dapat meningkatkan kinerja bawahan yang di pimpinnya dengan

berbagai upaya antara lain adalah meningkatkan sumber daya manusia (SDM) dan motivasi yang ada dalam OPD tersebut. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir sebagaimana dikaitkan dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah adalah unsur perencanaan penyelenggaraan pemerintahan yang melaksanakan tugas dan mengkoordinasikan penyusunan, pengendalian, dan evaluasi pelaksanaan rencana pembangunan daerah.

Menurut Fathoni (2006) indikator kualitas SDM yang harus dimiliki seorang pegawai adalah keahlian atau skill yang dapat berpengaruh pada kinerja OPD. Kualitas SDM adalah faktor terpenting dalam sebuah OPD dikarenakan manusia berperan aktif dan pelaku setiap kegiatan organisasi di mulai dari perencanaan sampai tercapainya tujuan dan sasaran organisasi sehingga dapat disimpulkan bahwa tujuan dan sasaran organisasi bisa tercapai apabila didukung oleh SDM yang mempunyai keahlian dan kualitas. Hal ini diperkuat oleh Siagian (2010) yang menyimpulkan bahwa organisasi memiliki ketergantungan pada kualitas SDM yang bermutu tinggi untuk mencapai tujuan tanpa mengurangi perhatian pada indikator-indikator lainnya.

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir (Bappeda Kab. OKI) adalah OPD yang memiliki fungsi perencanaan dan didalam melakukan kegiatan operasional mempunyai 55 orang pegawai dengan tingkat

pendidikan yang berbeda, mulai dari tingkat pendidikan pegawai lulusan SLTA/Sederajat sampai tingkat pendidikan Doktor (S-3) yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1.
Tingkat Pendidikan Pegawai Bappeda Kab. OKI

No.	Umur	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	17	30,91
2	Sarjana	22	40,00
3	Pasca Sarjana	15	27,27
4	Doktor	1	1,82

Sumber : Kantor Bappeda Kab. OKI, 2021

Tabel 1.1. memperlihatkan tingkat pendidikan dan jumlah pegawai beserta persentase yang didominasi oleh lulusan S-1 yaitu sebanyak 22 orang atau 40,00%, selanjutnya tingkat pendidikan SLTA sebanyak 17 orang atau 30,91%, S-2 sebanyak 15 orang atau 27,27% dan 1 orang dengan tingkat pendidikan S-3 atau 1,82%. Permasalahan dalam hal ini adalah tingkat pendidikan di Bappeda Kab. OKI masih memiliki beberapa SDM yang belum memadai dikarenakan sebanyak 30,91 persen masih lulusan SLTA dimana keadaan ini kemungkinan memiliki pengaruh dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya di dalam OPD.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Priyana dan Riswandi (2013) menyatakan bahwa dalam mengerjakan pekerjaan setiap pegawai membutuhkan motivasi untuk memberikan semangat atau gairah dalam bekerja. Ada dua dorongan motivasi dari dalam diri pegawai yaitu di dalam diri sendiri dan dari luar diri pegawai. Motivasi adalah keinginan, dorongan

dan upaya di dalam diri manusia yang memberi daya dan prilaku untuk mengerjakan tugas pokok dan fungsinya dengan baik (Hakim, 2016). Sembiring (2016) mengemukakan motivasi adalah sebuah proses yang menentukan arah, ketekunan dan intensitas pegawai dalam usaha mencapai tujuan. Motivasi bagian dari proses yang dimulai dari kekuatan fisiologis dan psikologis yang mengakibatkan dorongan atau prilaku yang diarahkan pada sebuah keinginan.

Menurut Marjaya (2019) setiap individu memiliki motivasi yang akan menjadi kekuatan dalam menumbuhkan dan memacu semangat dalam bekerja. Motivasi dilingkungan Bappeda Kab. OKI juga dipengaruhi faktor tersebut namun motivasi yang diberikan Bappeda Kab. OKI belum maksimal mengingat tidak adanya *reward* bagi pegawai yang bekerja dengan baik dan memiliki beban kerja yang lebih. Keinginan untuk mencapai tujuan dan sasaran OPD tidak terlepas dari cara kreatifitas seorang pemimpin mampu meningkatkan kinerja pegawai dengan melalui motivasi kerja dikarenakan pada umumnya pegawai juga memiliki harapan atau keinginan dan kebutuhan yang berbeda.

Beberapa peneliti telah menguji hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai antara lain Suharto dan Cahyono (2010) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan hasil yang sama bahwa hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai menunjukkan hubungan positif dan signifikan. Selanjutnya, salah satu parameter untuk melihat kinerja perangkat daerah yang tentunya juga menggambarkan kinerja pegawai adalah capaian target indikator program yang terdapat di dalam dokumen laporan kinerja instansi pemerintah (LKjIP) Bappeda Kab. OKI.

Tabel 1.2
Capaian Kinerja BAPPEDA Kab. OKI

Indikator Kinerja		Tahun 2020		
		Satuan	Target	Capaian
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	%	100	94,98
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	%	100	80,88
3	Program peningkatan disiplin aparatur	%	100	90,74
4	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	%	100	0
5	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja & Keuangan	%	100	98,66
6	Program Pengembangan Data/Informasi	%	100	79,34
7	Program Perencanaan Pengembangan Kota-kota Menengah dan Besar	%	100	96,98
8	Program Perencanaan Pembangunan Daerah	%	100	98,03
9	Program Perencanaan Pembangunan Ekonomi	%	100	88,39
10	Program Perencanaan Sosial Budaya	%	100	92,27

Sumber: Kantor Bappeda Kab. OKI, 2021

Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa kinerja Bappeda Kab. OKI belum maksimal dikarenakan target capaian kinerja perangkat daerah yang juga menjadi target setiap pegawai yang telah di targetkan di awal tahun belum ada yang tercapai atau belum sesuai harapan yang di inginkan pada akhir tahun. Pada program peningkatan kapasitas sumber daya aparatur capaiannya hanya 0 % dari target 100 % begitupun dengan program lainnya masih banyak capaian target dibawah 90%.

Dilihat dari sisi penelitian sebelumnya masih terdapat kesenjangan, Hariandja (2002) menemukan bahwa kualitas SDM dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Hasibuan (2013) menemukan bahwa kualitas SDM dan Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian yang telah diuraikan diatas, diperoleh hal yang positif dan negatif antara kualitas SDM dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perbedaan hasil penelitian ini peneliti berusaha untuk membuktikan pengaruh kualitas SDM dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.

Secara teoritis sebagaimana di uraikan diatas, kinerja pegawai yang dirasakan masih kurang maksimal di instansi pemerintahan yang mungkin dipengaruhi oleh beberapa variabel-variabel diantaranya adalah sumber daya manusia dan motivasi kerja. Permasalahan ini lah yang menjadi inspirasi penulis melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah”.

1.2. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah:

1. Bagaimana pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kab. OKI?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kab. OKI?

3. Bagaimana pengaruh kualitas SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kab. OKI?

1.3. Batasan Masalah Penelitian

1. Penelitian ini dibatasi hanya pada indikator kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Populasi atau sampel yang digunakan adalah pegawai di OPD Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir dengan responden sebanyak 55 orang.

1.4. Tujuan penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, tujuan yang diinginkan pada penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pegawai.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas SDM dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan bisa memberikan manfaat antara lain bagi Instansi Pemerintahan diharapkan mampu menjadi sumbangan

pemikiran untuk mengambil kebijakan dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai OPD dan bagi pihak lain adalah sebagai informasi dan refrensi bacaan ilmu pengetahuan.

1.6. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan ini merupakan penelitian lapangan yakni dilakukan dengan melakukan survei kepada pegawai di perangkat daerah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. Penelitian ini hanya mencakup pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir.