

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai komponen yang utama dalam sebuah organisasi maupun instansi dalam melaksanakan tugas, fungsi dan semua kegiatan yang terdapat didalamnya. Sumber Daya Manusia dapat diartikan sebagai orang yang memberikan tenaga, kemampuan, kreatifitas, dan usaha dalam mengelola aset instansi atau organisasi. Sumber Daya Manusia menjadi faktor penting dalam instansi atau organisasi karena dengan kemampuan yang dimiliki para pegawai dapat dengan mudah mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Untuk itu organisasi memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada suatu organisasi atau instansi. Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu ilmu mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu serta dapat digunakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sri Widodo dalam (Rommy and Sulistiyana, 2022) menjelaskan bahwasannya manajemen sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting terkait dengan suatu proses dalam menangani permasalahan yang muncul ataupun terjadi mengenai tenaga kerja baik itu mulai dari pegawai atau manajer dimana hal ini ditunjukkan untuk menunjang aktivitas yang dilakukan didalam mencapai suatu target dan tujuan organisasi pada suatu instansi.

Pengembangan sumber daya manusia yang ada dalam lingkungan organisasi merupakan suatu proses peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam

rangka mencapai tujuan instansi tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan maka harus diupayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif. Perusahaan dalam upaya menggerakkan para pegawai agar mau bekerja lebih produktif lagi sesuai dengan tujuan instansi atau organisasi yang telah ditetapkan.

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang untuk keinginan mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara dalam (Wahyuni et al., 2022), motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Motivasi menimbulkan semangat kerja atau dorongan untuk mencapai tujuan dari instansi atau organisasi tersebut. Motivasi bisa bersifat internal dan eksternal, motivasi internal yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan biasanya bersifat lebih kekal, motivasi eksternal yaitu motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang bersifat sementara. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik memiliki pengaruh seperti tanggung jawab dan pola pikir terhadap keterikatan ditempat kerja yang akan memengaruhi kinerja pegawai dalam bekerja (Bernad Merinda & Hendra, 2017). Motivasi kerja pegawai yang tinggi akan membawa dampak positif bagi instansi dan akan mempengaruhi terciptanya

komitmen organisasi. Melihat arti motivasi, maka orang tanpa mempunyai motivasi tidak mempunyai hasil kerja yang tinggi.

Selain memiliki motivasi dalam bekerja, seorang pegawai harus memiliki kompetensi yang dapat menjadi bekal dan modal untuk pegawai supaya bekerja secara profesional, kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan untuk pegawai supaya kontribusi terhadap organisasi lebih baik lagi. Menurut Sedarmayanti dalam (Kadek et al., 2019) mengatakan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang memprediksi prestasi kerja yang sangat baik. Kompetensi menjadi dasar bagaimana pekerjaan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan sesuatu dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Maka dalam hal ini pegawai harus bisa menyesuaikan diri untuk dapat memiliki kemauan sehingga dapat memenuhi standar kompetensi sesuai dengan bidangnya.

Menurut Sutrisno dalam (Mulia & Saputra, 2021) mengatakan kompetensi ialah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya ditempat kerja mengacu pada persyaratan kerja yang telah ditetapkan. Kompetensi merupakan salah satu penentu kinerja seseorang, yang mana kinerja pegawai memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi maupun instansi dalam mencapai kinerja.

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan

kepadanya. Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang harus dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurutnya Performance atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja pegawai akan menjadi meningkat jika adanya dorongan motivasi serta pegawai yang memiliki kompetensi, begitupun sebaliknya, jika pegawai tidak didorong dengan motivasi dan kompetensi akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Meningkatnya motivasi dan adanya kompetensi seorang pegawai seperti tanggung jawab dalam hal bekerja, giat dalam melaksanakan pekerjaannya tentu akan meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut. Bila menurunnya motivasi serta tidak adanya kompetensi maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai itu sendiri dan akan berdampak pada instansi. Dengan adanya motivasi kerja serta pegawai yang memiliki kompetensi akan dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik sesuai yang diharapkan oleh instansi.

Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan merupakan instansi pemerintah yang berfungsi untuk membantu Gubernur dalam

upaya melaksanakan pemerataan pembangunan kota dan daerah Sumatera Selatan, sehingga kesejahteraan masyarakat dapat terwujud. Sehubungan dengan misi Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan seperti yang telah dijelaskan peraturan Gubernur Sumatera Selatan Nomer 66 Tahun 2016 yaitu :

1. Membangun Sumatera Selatan berbasis ekonomi kerakyatan, yang didukung oleh sektor pertanian, industri, dan UMKM yang tangguh untuk mengatasi kemiskinan baik dipertanian maupun di perdesaan.
2. Meningkatkan kualitas, Sumber Daya Manusia (SDM), baik laki-laki maupun perempuan yang sehat, berpendidikan, profesional, dan menjunjung tinggi nilai-nilai keimanan, ketaqwaan, kejujuran dan integritas.
3. Mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berbasis korupsi, kolusi dan nepotisme dengan mengedepankan transparansi dan akuntabilitas yang didukung aparatue pemerintah yang jujur berintegritas, profesional dan resfonsif.
4. Membangun dan meningkatkan KuaLitas dan kuantitas infrastruktur, termasuk infrastruktur dasar guna percepatan pembangunan wilayah perdalaman dan pembatasan, untuk memperlancar arus barang dan mobilitas penduduk, sera mewujudkan daya saing daerah dengan mempertimbangkan pemerataan dan keseimbangan daerah.

Meningkatkan kehidupan beragama, seni dan budaya untuk membangun kerakter kehidupan sosial yang agamis dan berbudaya, dengan ditopang

fisik yang sehat melalui kegiatan olahraga, sedangkan pengembangan pariwisata berorientasi pariwisata religius. Dalam tugas nya membantu Gubernur/Wakil Gubernur Sumatera Selatan para pegawai (individu) di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan memerlukan motivasi atau dorongan penggerak agar pegawai mampu bekerja sama dengan baik secara ikhlas serta bergairah atau bersemangat untuk mencapai target perencanaan pembangunan kota dan daerah.

Berdasarkan dari hasil wawancara dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dengan beberapa pegawai di dinas Perumahan dan kawasan permukiman Provinsi Sumatera Selatan terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam hal motivasi pegawai seperti, pegawai yang bekerja di sana mengatakan bahwa daya pendorong mereka bekerja salah satunya hanya karena terdapat tuntutan untuk memenuhi hak dan kewajiban mereka sebagai aparatur sipil negara hal ini menandakan bahwa tidak adanya dorongan dari dalam diri pegawai itu sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya, dorongan dalam diri misalkan kemauan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja. tentunya hal ini dapat menjadi penghambat bagi terwujudnya proses kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. serta tidak adanya semangat kerja seorang pegawai dalam menjalankan hak dan kewajibannya sebagai aparatur sipil negara yang mana hanya cenderung datang ke tempat kerja hanya untuk melakukan absensi kehadiran, tentu hal ini dapat menghambat kinerja pegawai yang dihasilkan.

Selain itu juga fenomena yang lainnya juga ditemukan di dinas Perumahan dan kawasan permukiman Provinsi Sumatera Selatan yakni fenomena kompetensi dalam hal masih terdapatnya pegawai yang melanggar ketentuan dalam jam kerja seperti adanya pegawai yang tidak berada di tempat kerja di saat jam kerja sedang berlangsung, melainkan di saat jam bekerja berlangsung terdapat masih ada pegawai yang sedang asik bermain handphone hal ini mengarahkan bahwa tidak ada konsep diri yakni pada sikap tanggung jawab dan kurangnya profesionalisme pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang diuraikan diatas, maka dapat didefinisikan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah Motivasi Kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan?
2. Untuk mengetahui apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan?.
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan?

### 1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Instansi

Peneliti ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada instansi dalam mengelola kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai.

2. Bagi Peneliti

Peneliti berharap agar dapat memberikan tambahan wawasan khusus mengenai aplikasi serta teori-teori yang ada relevansinyadengan usahan meningkatkan motivasi kerja pegawai

### 3. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat diharapkan dapat menambah referensi dan bacaan bagi mahasiswa untuk bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan agar pembahasan diatas dapat terarah dan ruang lingkup pembahasannya hanya sebatas mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran dari penelitian ini, sehingga pembahasan suatu permasalahan akan lebih terarah dan terarah apabila direncanakan dan disusun sedemikian rupa. Untuk mendapatkan gambaran secara ringkas mengenai riset ini, maka sistem penulisannya akan dibagi kedalam beberapa bab sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan mengemukakan latar belakang, perumusan masalah, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia, tujuan manajemen sumber daya manusia, pengertian motivasi, indikator motivasi, tujuan motivasi kerja, pengertian kinerja, indikator kinerja pegawai, hubungan motivasi dengan kinerja pegawai, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### **BAB III METODELOGI PENELITIAN**

Bab ini menjelaskan tentang objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis.

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang hasil penelitian dan pembahasan.

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab terakhir ini penulis akan mengambil beberapa kesimpulan dan saran-saran dari hasil yang diperoleh dan diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen dan sektor pendidikan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

