

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Adanya perubahan paradigma yang terdapat dalam penyelenggaraan pemerintah daerah membutuhkan pegawai yang memiliki kompetensi dengan dukungan motivasi yang baik serta dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berkualitas. Berdasarkan undang-undang no. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karir didilandaskan pada sistem prestasi kerja. Hal ini bertujuan agar tujuan organisasi dalam terealisasi.

Untuk merealisasikan tujuan organisasi melalui kinerja yang baik dari pegawainya. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Secara umum, Kinerja merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang (individu) dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai diperlukan juga kompetensi yang baik juga, dimana kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan.

Kompetensi dapat digunakan sebagai alat ukur dari kinerja yang akan dihasilkan seseorang. Semakin tinggi tingkat ilmu pengetahuan dan ilmu keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin menunjang kinerja pegawai menjadi lebih maksimal. Menurut (Kartika & Sugiarto 2016) berpendapat bahwa kompetensi dibuat sebagian besar pengembangan kariir, tetapi penentuan tingkat kompetensi dilakukan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Jika kompetensi pegawai terhadap pekerjaannya tinggi maka dapat di perkirakan perilaku yang terbentuk yaitu bekerja keras dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, kompetensi dijadikan dasar sebagai dalam mengevaluasi kinerja pegawai. (Ramadhanty & Djastuti, 2020)

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu dorongan dari dalam diri manusia untuk dapat melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhannya (Robin, 2016). Motivasi seseorang tidak dapat kita lihat semudah itu. Sedangkan menurut (Busro, 2018) motivasi merupakan penggerak diri dalam setiap individu dalam melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan, atau kata lain dorongan, upaya dan keinginan dalam diri manusia dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan baik. Dapat disimpulkan bahwa motivasi ialah *self concept realization* yang artinya seseorang akan termotivasi jika individu tersebut hidup dalam suatu cara yang sesuai dengan peran yang di sukai dan di perlakukan sesuai dengan tingkatan yang sesuai serta dihargai dengan cara yang mencerminkan penghargaan seseorang atas kemampuannya.

BPKAD (Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah) merupakan perangkat daerah yang menjadi unsur penunjang urusan pemerintahan dengan tugas dan fungsi penunjang keuangan sub pengelolaan keuangan dan aset daerah. Yang bertugas menyampaikan laporan keuangan daerah. Dengan tugas yang diberikan maka BPKAD Kabupaten Banyuasin dituntut untuk dapat menyampaikan laporan keuangan daerah dengan tepat waktu dan transparansi yang baik.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin terdapat beberapa fenomena yang terjadi seperti; masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki kompetensi yang tidak sesuai atau tidak cukup mengimbangi porsi pekerjaan yang ada di kantor. Seperti masih adanya pegawai yang bekerja tidak berdasarkan latar belakang pendidikan. Tentunya hal ini dapat menghambat proses kinerja dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

Fenomena lainnya juga ditemukan oleh peneliti mengenai motivasi kerja yang ada di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin, seperti kurangnya motivasi dari pimpinan maupun rekan kerja, hal ini dapat dibuktikan dengan adanya beberapa pegawai yang datang terlambat ke kantor, masih ada beberapa pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi dari pada kepentingan kantor dalam melaksanakan pekerjaannya. Dari beberapa fenomena tersebut tentunya dapat berakibat pada menurunnya kinerja dari pegawai sehingga untuk mencapai tujuan dari perusahaan dibutuhkan kompetensi dan motivasi kerja yang baik.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Penelitian ini membahas variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin. Sehingga berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah;

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin?
3. Apakah Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

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

1. Untuk dapat mengetahui Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk dapat mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk dapat mengetahui Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut;

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan yang berkaitan dengan kompetensi dan motivasi kerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin. Sekaligus menambah pengalaman bagi penulis dalam bidang penelitian tugas akhir/skripsi sehingga dapat menjadi referensi untuk penulis penelitian selanjutnya.

##### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi pemerintah, masyarakat, dan ilmu pengetahuan sebagai berikut;

1. Bagi Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan terkait dengan peningkatan kinerja pegawai dengan memperhatikan kompetensi dan motivasi kerja yang dimiliki pegawai.
2. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ikutserta aktif lagi dalam pengambilan kebijakan yang dilakukan pemerintah daerah.
3. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan menjadi sarana dalam penerapan teori-teori yang dipelajari.
4. Bagi Universitas Bina Darma, penelitian ini di harapkan dapat membawa nama baik Universitas Bina Darma sebagai tempat Peneliti dalam mengenyam pendidikan, sekaligus menjadi referensi dalam penulisan 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**

Untuk memberi gambaran yang jelas dan rinci mengenai isi dari setiap bab dalam penelitian ini, maka penulis akan menguraikan secara singkat melalui sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab yaitu:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan secara singkat hal yang akan diteliti yang berisi Latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penelitian.

### **BAB II LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

Bab ini mengemukakan tentang teori-teori yang akan dipakai berkaitan dengan masalah penelitian bersumber dari beberapa literatur dan studi pustaka yang kemudian akan di terapkan ke dalam pembahasan dan penyelesaian masalah.

### **BAB III OBJEK DAN METODOLOGI PENELITIAN**

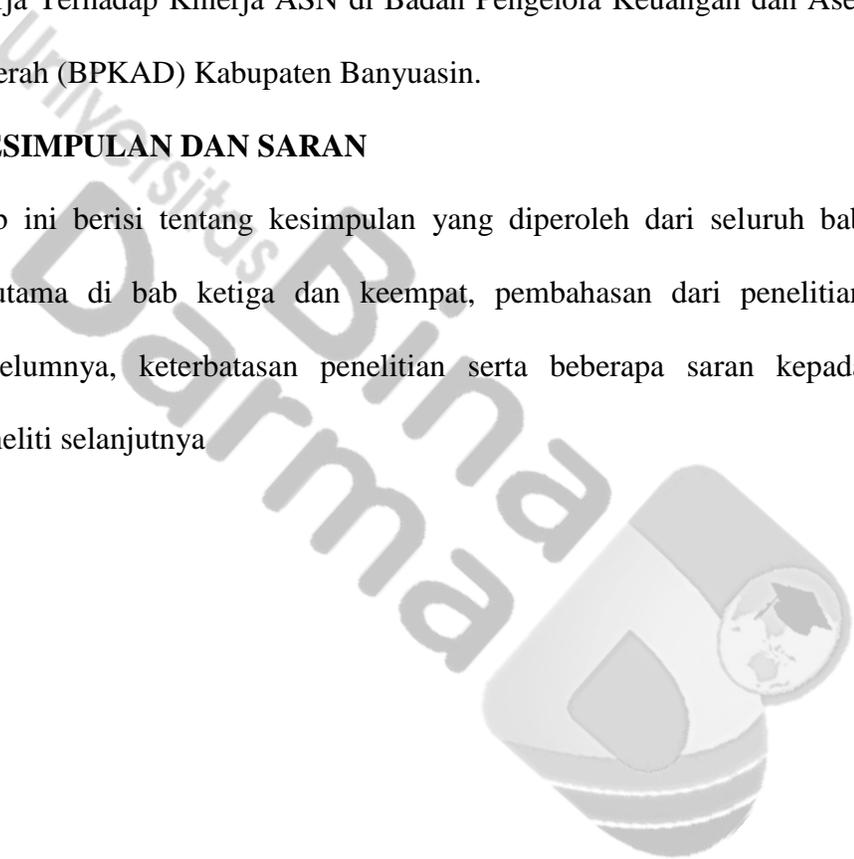
Bab ini berisi tentang penguraian metodologi penelitian yang dimana penguraian ini terdiri dari jenis penelitian, objek atau lokasi penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, teknik pengumpulan data serta analisis data.

**BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang pembahasan pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Banyuasin.

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi tentang kesimpulan yang diperoleh dari seluruh bab terutama di bab ketiga dan keempat, pembahasan dari penelitian sebelumnya, keterbatasan penelitian serta beberapa saran kepada peneliti selanjutnya



Universitas Bina  
Dharma

