

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Instansi pemerintah merupakan tempat terpenting yang sangat berkedudukan dalam rangka memperoleh serta menemukan sumber daya manusia (SDM) yang handal, berkualitas dan bermutu, ini dapat dilaksanakan melewati cara meningkatkan kompetensi ilmu pengetahuan dan teknologi. Suatu perusahaan bisa dikatakan berhasil dalam mencapai tujuan perusahaan apabila dalam perusahaan tersebut hasil kinerja karyawan baik, jujur dan professional.

Apabila hal itu sebaliknya, maka organisasi tersebut gagal dalam mengelola karyawan yang ada. Untuk mendapatkan kinerja karyawan secara maksimal merupakan tujuan perusahaan agar dapat mewujudkan tujuan organisasi. Oleh karena itu kinerja yaitu suatu hal yang utama untuk organisasi dan pihak karyawan. Kemudian ini akan lebih efektif apabila dapat didukung dengan adanya motivasi kerja, kompetensi serta kinerja pegawai yang ada didalam suatu perusahaan.

Motivasi kerja merupakan hal yang utama bagi suatu pemerintahan, terpenting untuk pegawai negeri sebuah lembaga. Motivasi bisa memberikan dorongan bagi pegawai untuk semakin berkarya serta meningkatkan produktivitasnya. Selain itu motivasi di Badan Kepegawaian Negara dalam rangka meningkatkan kinerja dengan cara memperbaiki perilaku serta sikap pegawai.

Motivasi dibentuk melalui perilaku pegawai ketika dihadapkan pada situasi kerja ditempat kerja, apakah itu pada lembaga swasta ataupun pemerintah. Motivasi adalah keadaan yang membuat pegawai bergerak dengan terarah demi tercapainya tujuan organisasi. Mentalitas pegawai yang positif serta pro pada kondisi kerja itulah yang menguatkan motivasi kerja pegawai demi tercapainya kinerja maksimal. Melalui keberadaan motivasi kerja maka bisa diketahui keberpengaruhannya melalui kinerja pegawai. Yang mana pegawai akan melaksanakan tindakan berdasarkan rasa ingin berprestasi serta mendapatkan posisi yang lebih tinggi dikantor.

Didasarkan pada hasil survey yang peneliti lakukan di Badan Kepegawaian Negara, peneliti mendapatkan permasalahan yang terkait motivasi kerja seperti kinerja pegawai yang masih rendah yang dilihat melalui kualitas kerja pegawai yang rendah dan pada penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu yang masih tidak maksimal. Didasarkan pada masalah tersebut, maka peneliti mencurigai bahwasanya masalah tersebut dikarenakan kurangnya motivasi dari kepala Badan Kepegawaian Negara, hal tersebut dapat dilihat melalui kurangnya semangat partisipasi pegawai serta komunikasi untuk mencapai tugas.

Selain itu keberadaan pegawai yang diposisikan dibagian yang tugasnya sifatnya monoton, serta tidak begitu banyak variasi dan para pegawai hanya diberi bekal melalui pelatihan serta pendidikan ala kadarnya yang disesuaikan pada bidang pekerjaannya. Maka bisa diperkirakan pegawai akan merasakan kebosanan ketika bekerja serta lelah sebab menjalankan pekerjaan yang serupa tiap hari.

Disisi lain kompetensi juga menjadi suatu hal yang penting dalam manajemen sumber daya manusia demi tercapainya tujuan sebuah organisasi dengan cara yang seefektif serta seefisien mungkin. Karyawan yang mempunyai kompetensi tinggi akan mampu menjalankan tugasnya dengan baik.

Didasarkan pada UU No.13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan, kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja yang diperuntukkan bagi tiap individu yang meliputi aspek keterampilan, pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan.

Didasarkan pada hasil survey yang dilakukan peneliti dilingkungan Badan Kepegawaian Negara, peneliti menemukan permasalahan terkait kompetensi kerja bahwa diketahui dari pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Azwar Abu bakar diberita harian umum pikiran rakyat pada kamis 1 maret 2012 menyatakan bahwa dari 4,7 juta Pegawai Negeri Sipil, sebanyak 95% Pegawai Negeri Sipil tidak memiliki kompetensi, dan hanya 5% memiliki kompetensi dalam pekerjaannya.

Dari jumlah tersebut, sekitar 50% pegawai negeri sipil berbagai golongan belum mempunyai kapasitas. Hal tersebut dikarenakan jumlah lapangan kerja dan angkatan kerja tidak seimbang. Dalam setahun hanya sekitar 100.000 formasi pegawai negeri sipil yang tersedia, sedangkan angkatan kerja mencapai tiga juta orang. Pernyataan tersebut menjadi bahan penilaian dan perbaikan bagi pegawai negeri sipil di Indonesia, maka dalam penelitian ini akan lebih membicarakan tentang kompetensi yang akan berpengaruh pada kinerja para pegawai ketika menjalankan fungsi serta tugas pokoknya.

Kinerja pegawai juga merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan. Menurut Mangkunegara (2011:22) kinerja merupakan “hasil kerja yang berkualitas maupun kuantitas yang diperoleh dari seseorang karyawan didalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dari pemilik usaha”.

Mengenai hal ini, dengan kurangnya motivasi kerja dan kompetensi kerja yang terdapat pada perusahaan maka dapat menyebabkan kinerja karyawan tidak maksimal. Oleh karena itu perlu menjadi perhatian perusahaan terutama pimpinan kepala badan kepegawaian negara. Apabila pegawai telah melaksanakan kinerja dengan maksimal dalam bekerja, maka pegawai akan mendapatkan hasil kerja yang diperoleh dengan baik. Sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kepuasan pegawai pada suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil informasi data yang didapat oleh kepala biro kepegawaian pada Badan Kepegawaian Negara diperoleh data terkait pencapaian kinerja pegawai pada bulan November 2020-Februari 2021, menunjukkan bahwa hasil kerja pegawai pada Biro Kepegawaian belum maksimal dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Dapat kita lihat dari presentase pencapaian kinerja yang masih memperoleh hasil yang belum mencapai presentase target sempurna yaitu 100%.

Rendahnya hasil kerja pegawai ini dicurigai karena pegawai yang kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan kurang tanggung jawabnya serta kurangnya kemandirian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, belum maksimalnya pencapaian kinerja yang diharapkan itu juga mengindikasikan rendahnya kinerja yang kemungkinan disebabkan oleh rendahnya kemampuan dan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan mengenai motivasi dan kompetensi diatas, maka peneliti berminat untuk mengadakan penelitian dengan tajuk “**Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Generasi Milenial Pada Badan Kepegawaian Negara**”.

## **1.2 Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah peneliti dibuat untuk membatasi agar pemahaman dalam penelitian ini menjadi fokus. Berdasarkan latar belakang masalah diatas oleh sebab itu penulis membatasi penelitian hanya pada “pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai generasi milenial pada Badan Kepegawaian Negara”.

## **1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara.
2. Untuk menganalisa pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara.
3. Untuk menganalisa pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Negara.

## **1.5 Manfaat/Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai sejumlah manfaat baik secara teoritis ataupun praktis. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, terutama manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai.

### **2. Manfaat Kebijakan**

Dalam penelitian ini harapannya bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan apa yang perlu dilaksanakan terhadap instansi Badan Kepegawaian Negara.

### **3. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Perusahaan**

Melalui keberadaan penelitian ini harapannya bisa dipakai sebagai saran bagi instansi terkait, yaitu Badan Kepegawaian Negara.

#### **b. Bagi Penulis**

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat bagi penulis maupun para pembaca sehingga dapat menambah wawasan baru.

