

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas manusia sebagai tenaga kerja merupakan modal dasar dalam masa pembangunan. Sumber daya manusia merupakan pokok atau inti dalam sebuah organisasi ataupun sebuah perusahaan. Agar seluruh aktivitas organisasi berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengalaman dan berpengetahuan tinggi serta upaya untuk mengelola perusahaan semaksimal mungkin sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Bukhari & Pasaribu, 2019).

Mangkunegara, (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Kinerja seorang pegawai merupakan awal yang penting bagi terciptanya tujuan instansi. Instansi tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Banyak factor yang mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya motivasi kerja, kompetensi dan komunikasi.

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia (SDM), hal ini dibuktikan dengan kualitas SDM pada perusahaan yang baik akan sangat membantu dalam kegiatan perusahaan. Jika motivasi sudah dilaksanakan dengan maksimal maka kegiatan perusahaan akan

dengan mudah dilakukan, maka para pengusaha atau kepala organisasi harus benar-benar memperhatikan elemen ini (Bukhari & Pasaribu, 2019). Menurut Robbins, (2015) motivasi didefinisikan sebagai suatu proses yang menjelaskan mengenai kekuatan (*intensity*), arah (*direction*), dan ketekunan (*persistence*) seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Kekuatan (*intensity*) menggambarkan seberapa kerasnya seseorang dalam berusaha, kekuatan tersebut harus disalurkan dalam suatu arahan (*direction*) yang memberikan keuntungan untuk organisasi, dan dimensi ketekunan (*persistence*) yang mengukur berapa lama seseorang dapat mempertahankan upayanya.

Baiknya penerapan motivasi kerja, akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Hartati et al., (2016); Wahab, (2017); Sujiati et al., (2017); Arumsari & Widowati, (2019); Adam & Kamase, (2019); Purba, (2019); Mirza et al., (2020) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berlawanan dengan penelitian Bukhari & Pasaribu, (2019) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Menurut Rivai, (2015) “Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin.” Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor

kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kompetensi pegawai, maka akan memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian Arafah, (2015); Hartati et al., (2016); Sujiati et al., (2017); Rangkuti et al., (2020); Venice et al., (2020) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berlawanan dengan penelitian Bukhari & Pasaribu, (2019); Adam & Kamase, (2019) yang membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Faktor organisasi dapat pula memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui proses komunikasi yang efektif, baik melalui komunikasi ke atas, komunikasi ke bawah, maupun komunikasi mendatar. Rivai, (2015) komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman kepada penerima informasi. Dalam hal ini penerima informasi harus memahami isi informasi yang diterima, sebaliknya apabila penerima informasi tidak memahami isi informasi yang diberikan oleh pemberi informasi, berarti tidak terjadi komunikasi yang efektif yang pada akhirnya dapat menimbulkan konflik. Keefektifan komunikasi yang berlangsung di organisasi dapat mempengaruhi kepuasan dan berkontribusi terhadap hasil pekerjaan(Sriwidodo & Haryanto, 2010). Hal ini sejalan dengan penelitian Arafah, (2015);Arumsari & Widowati, (2019); Purba, (2019); Rangkuti et al., (2020); Venice et al., (2020); Mirza et al., (2020)yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berlawanan dengan penelitian Wahab, (2017)yang membuktikan bahwa komunikasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Obyek dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pati. Dinas Pendidikan Kabupaten dan Kebudayaan Pati adalah sebuah instansi yang berada di bawah kewenangan pemerintah Provinsi Jawa Tengah. DISDIKBUD Kabupaten Pati bertugas untuk merumuskan kebijakan operasional di bidang pendidikan. Selain itu DISDIKBUD Kabupaten Pati mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- 1 Perumusan kebijakan teknis operasional dibidang pendidikan.
- 2 Penyelenggaraan pelayanan umum dibidang pendidikan.
- 3 Pembinaan manajemen dan memfasilitasi penyelenggaraan pendidikan dasar, dikmenjur, pendidikan menengah umum dan pendidikan tinggi, pendidikan luar biasa, pendidikan luar sekolah serta UPTD.
- 4 Penyelenggaraan ketatausahaan Dinas.

Sejalan dengan tugas pokok Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati, maka untuk menunjang tercapainya tugas yang diemban, maka perlu peran serta didalamnya agar tujuan organisasi pemerintahan ini tercapai. Maka dari itu, perlunya peningkatan kinerja pegawai agar dapat melaksanakan tugas sebaik mungkin, sehingga dapat mewujudkan tujuan dari instansi. Kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati dapat dilihat melalui perbandingan antara target dan realisasi sebagai berikut:

Tabel 1. 1 Persentase Realisasi Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	2018	140	121	86%
2	2019	130	101	78%
3	2020	130	98	75%

Sumber: Dinas Pendidikan Kabupaten dan Kebudayaan Pati, 2021

Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa perkembangan realisasi kinerja pegawai mengalami penurunan dari 86% di tahun 2018 hingga menurun menjadi 75% di tahun 2020. Penurunan kinerja yang dilihat dari perbandingan antara target dan realisasi, hal ini juga dapat dilihat dari penilaian hasil prestasi kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati yang dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Hasil Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati tahun 2018-2020

Tahun	Penilaian Prestasi Kerja	Peningkatan/Penurunan
2018	86.71	-
2019	86.62	-0,10
2020	86.58	-0,05

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pati, 2020

Tabel 1.2 menjelaskan bahwa terjadi penurunan penilaian hasil prestasi kerja pegawai pada tahun 2019 sebanyak 0,10 persen. Kinerja pegawai pada tahun 2018 sebesar 86,71 menurun di tahun 2019 menjadi 86,62 dan juga mengalami penurunan di tahun 2020 menjadi 86,58. Berdasarkan tabel tersebut terlihat bahwa pencapaian kinerja pegawai pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pati belum optimal bahkan trennya cenderung menurun hingga tahun 2020, sehingga perlu diperhatikan oleh manajemen. Penurunan tersebut juga di karenakan beberapa hal diantaranya adalah motivasi, kompetensi dan komunikasi.

Terkait dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Pati terdapat sejumlah informasi awal yang dapat dijadikan dasar penelitian ini seperti:

- 1 Pekerjaan yang masih belum dapat diselesaikan tepat waktu. Hal ini dapat dilihat dari penyelesaian laporan-laporan yang masih belum dapat diselesaikan dan diserahkan kepada Kepala Dinas sesuai dengan batas waktu yang ditentukan paling lambat tanggal 10 setiap bulannya. Hal ini dapat disebabkan karena pegawai yang kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga cenderung lambat dan tidak tepat waktu.
- 2 Kompetensi yang dimiliki pegawai untuk saat ini belum dapat maksimal, hal ini disebabkan karena adanya masih terdapat pegawai yang kurang memiliki kompetensi mental atau keterampilan kognitif dalam menjalankan tugasnya seperti tidak dapat berfikir secara kritis terhadap suatu pekerjaan.
- 3 Komunikasi yang terjadi saat ini belum maksimal. Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa pegawai bagian fungsional umum, kurangnya komunikasi dalam organisasi diakibatkan dengan urusan mereka masing-masing, sehingga mereka jarang berkomunikasi satu sama lain. Selain itu juga kehadiran atasan sering melakukan dinas luar yang mengakibatkan mereka jarang bertemu sehingga menimbulkan rasa asing saat mengadakan rapat dan aktivitas kantor lainnya. Hal ini menyebabkan pegawai segan untuk menyampaikan saran atau pendapat mereka. Padahal komunikasi yang baik akan menciptakan rasa kekeluargaan dalam suatu organisasi sehingga memudahkan pegawai untuk saling bertukar informasi atau tidak segan untuk

saling bertanya tentang pelaksanaan kerja yang kurang dimengerti. Komunikasi organisasi akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai..

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas maka penelitian ini mengambil judul skripsi tentang **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pati).**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka perumusan masalah yang akan di bahas adalah sebagai berikut :

- 1 Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pati?
- 2 Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pati?
- 3 Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pati?

1.3 Batasan Masalah

Kinerja Pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor, tetapi penulis membatasi penelitian ini yaitu pada :

1. Ada tiga variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu: motivasi, kompetensi dan komunikasi.
2. Obyek yang diambil dalam penelitian ini adalah pada pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pati.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1 Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pati.
- 2 Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pati.
- 3 Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pati.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Manfaat Akademis: untuk pengembangan ilmu yang berhubungan dengan sumber daya manusiakhususnya yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pati
- 2 Manfaat Praktis: untuk para peneliti yang laindiharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pati.
- 3 Manfaat Organisasional bagi instansi yang diteliti, yaitu Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pati. Hasil penelitian ini

diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Patidalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai yang lebih baik lagi lewat motivasi, kompetensi dan komunikasi