

BAB I

PNEDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia(SDM) ialah kunci pokok sebuah perusahaan yang memiliki peran yang besar dan berarti dalam memperoleh tujuan perusahaan yang sudah di tentukan. SDM selalu berperan aktif serta dominan dalam setiap aktivitas perusahaan, sebab SDM sebagai perencana, pelaksana dan penentu dalam setiap kegiatan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya perkembangan teknologi yang ada, tanpa bantuan manusia sebagai staf fungsional tidak akan bisa melahirkan hasil yang setimpal. Oleh karena itu faktor sumber daya manusia didalam perusahaan menjadi amat berarti.

Untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan dan kemampuan organisasi, SDM di sebuah organisasi perlu di keleloa secara efektif. Karena sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi merupakan penentu dari keberhasilan dalam suatu kegiatan perusahaan. Perusahaan akan tumbuh serta dapat bertahan dalam lingkup rivalitas asalkan di dukung dengan kinerja pegawai yang ahli dibidangnya.

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan seseorang untuk memenuhi tanggung jawabnya, yang ditentukan oleh kemampuan, pengalaman, dan waktu (Sri, 2021).

peran serta pegawai dalam meraih standar kerja yang sudah di tetapkan dapat ditunjukkan dengan prestasi kerja yang dapat diraih pegawai. Suatu organisasi dapat dianggap telah beroperasi secara efisien dan sesuai dengan standar ketika mencapai kinerja organisasi. Jika suatu organisasi hanya menggunakan mesin untuk produksi tanpa memperhitungkan aspek manusianya, kinerja organisasi tidak akan optimal. Harulah diperhatikan bahwa dalam perusahaan Aspek manusia yang memiliki kemampuan ,memiliki kemampuan yang mumpuni serta bertanggung jawab ialah kekayaan perusahaan yang sungguh berarti agar perusahaan tetap berjalan.

kinerja yang tinggi dapat mempermudah terlaksananya target perusahaan. Sedangkan target perusahaan tidak akan terlaksana secara optimal jika pegawai tidak mempunyai kemampuan yang baik dalam menuntaskan kewajiban sesuai tugas yang

telah dipercayakan. Namun untuk meningkatkan kinerja pegawai bukanlah hal mudah sebab pada faktanya banyak pegawai yang memiliki keahlian belum sesuai dengan standar perusahaan. Hal ini terjadi antara lain disebabkan oleh latar belakang Pendidikan pegawai yang berbeda dan kondisi ini bisa membuat adanya ketidakcocokan dengan bidang pekerjaan. Maka dari itu beberapa tindakan yang bisa dilakukan untuk memajukan kinerja pegawai, seperti fokus pada Latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja pegawai .

Latar belakang pendidikan pegawai merupakan salah satu komponen penilaian perusahaan. Perusahaan secara tidak langsung menentukan kemampuan intelektual seorang pegawai dari kualitas Pendidikan yang pegawai miliki . Oleh karena itu, pegawai perlu di perhatikan oleh pimpinan perusahaan sebagai sumber daya manusia karena mereka berperan penting dalam membantu pelaksanaan semua kegiatan. Selain itu, hal ini juga harus diperhatikan karena latar belakang pendidikan pegawai akan mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku sumber daya manusia. Sehingga perusahaan akan mendapatkan kontribusi yang signifikan. Dengan harapan dapat memberikan kontribusi itu, oleh karena itu kinerja pegawai perlu ditingkatkan dengan menawarkan berbagai arahan untuk mendorong pegawai menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Selain latar belakang Pendidikan, yang harus diperhatikan juga yaitu pengalaman kerja. pengalaman kerja adalah cara dimana pegawai memperoleh ketarampilan serta pengetahuan tentang suatu pekerjaan bagi para pegawai kerana partisipasinya dalam pelaksanaan sebuah pekerjaan (Ariani et al., 2020).

Maka dari itu pengalaman kerja adalah satu diantara bagian penting yang dapat menambah produktivitas pegawai. karena pengalaman kerja yang cukup merupakan modal bagi masa depan pegawai. Tetapi sampai kini pegawai dengan pengalaman kerja yang belum memadai cukup banyak, akibatnya pegawai perlu membiasakan diri untuk pekerjaannya. Untuk membantu peningkatan kinerja pegawai dengan adanya Pendidikan yang mendukung dan keahlian dalam bekerja yang baik dan juga dengan membangkitkan kepercayaan diri pegawai yang berupa motivasi kerja .

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk meningkatkan pekerjaan serta mejadi aspek yang memisahkan kesuksesan dan kegagalan dalam berbagai hal, dan merupakan kekuatan emosional yang sangat berguna dalam kegiatan baru (Rijanto, 2020).

Motivasi perlu ditanamkan dengan baik pada setiap pegawai sebab hal ini bertujuan agar suatu tujuan pekerjaan dapat di raih dengan maksimal. Sesuai dengan pengertian bahwa upaya memotivasi bawahan atau rekan kerja dalam bekerja adalah upaya membangkitkan semangat kerja dan keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin dengan menggunakan kreativitas dan keterampilan seseorang untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Terdapat penelitian mengenai kinerja pegawai yang sudah dilakukakn dan menjadi pendukung penelitian. Pardede (2019) adalah satu diantara peneliti yang menguji hubungan antara latar belakang Pendidikan dan motivasi kerja. Pada penelitiannya menunjukkan secara Bersamaan faktor latar belakang pendidikan dan motivasi kerja memiliki dampak nyata dan berarti kepada kinerja pegawai PT.Bank Muamalat Indonesia. Sedangkan Secara parsial menunjukkan bahwa latar belakang Pendidikan mempengaruhi performa pegawai dan motivasi tidak berdampak pada performa pegawai.

Dalam penelitian Rijanto (2020) yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Motivasi kerja dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai AJB Bumiputera Cabang Cibadak. Hasil peneltiannya menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempengaruhi kinerja pegawai sedangkan motivasi kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai dan latar belakang Pendidikan kinerja pegawai tidak berpengaruh terhadap Performa kerja pegawai. Dan secara simultan Pengalaman kerja, Motivasi dan Latar belakang pendidikan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pitriyani et al.,(2020) menyatakan pada penelitian nya yang berjudul Pengaruh Pengalaman Kerja, Latar belakang Pendidikan Dan Kompensasi terhadap performa pegawai PT. Pegadain Persero diRantauprapat penelitiannya menunjukkan secara segmentasi pengalaman kerja mempengaruhi Performa pegawai di PT. Pegadaian Persero Cabang Rantau Prapat secara signifikan dan pengujian secara parsial latar belakang Pendidikan mempengaruhi kinerja

pegawai secara signifikan dan pengujian secara parsial kompensasi secara nyata mempengaruhi Performa kerja pegawai. Dan dengan cara bersamaan pengalaman kerja, latar belakang pendidikan dan kompensasi secara mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Pegadaian Persero di Rantau Prapat.

Dinas Komunikasi Dan Informatika (DISKOMINFO) Kota Bogor ialah Organisasi yang bertanggung jawab Membantu Walikota dalam aktualisasi kegiatan pemerintahan di Bidang Komunikasi dan Informatika dan Bidang Persandian, serta tugas pembantuan.

Peneliti tertarik untuk mempelajari Performa pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor. Kinerja pegawai menjadi daya tarik sebab dapat memberikan kontemplasi agar kinerja pegawai dapat meingkat dengan adanya pengukuran kinerja yang cermat dan akurat

Berikut ini data kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor yang terdiri dari banyak dimensi penilaian dari tahun 2019-2021 untuk tujuan perolehan 100%

Tabel 1.1

Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor 2019-2021

Indikator Kinerja	Target	Pencapaian		
		2019	2020	2021
Paham dan Dapat melayani dengan baik sesuai Aturan	100%	87%	85%	80%
Memiliki disiplin kehadiran dalam bekerja	100%	90%	88%	85%
Memiliki Tingkah laku maupun sikap yang sesuai dengan petunjuk nilai-nilai organisasi	100%	85%	80%	78%
Cepat tanggap dalam menerima tugas atau pekerjaan	100%	84%	82%	80%
Secara aktif merawat hubungan yang positif dan motivasi dalam organisasi	100%	86%	84%	80%
Rata-rata	100%	86%	83,8	81%

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor

Bersumber dari tabel 1.1 dapat dilihat kinerja pegawai mengalami penurunan pada tahun 2019-2021. Terlihat pada tabel, diperoleh petunjuk bahwasanya terdapat ketidaksesuaian antara target kinerja dengan realisasinya. Secara keseluruhan kinerja pegawai di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor tidak optimal sebab tidak tercapainya target kinerja Pegawai sebesar 100%.

Bersumber dari uraian diatas karena itu peneliti tertarik melangsungkan penelitian terhadap Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Bogor dengan judul. “Pengaruh Latar Belakang Pendidikan ,Pengalaman Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai ”.

B.Rumusan Masalah

Berdasarkan judul yang telah peneliti jabarkan pada latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah yang dapat dibahas peneliti ialah

1. Apakah latar belakang Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Non ASN Dinas komunikasi dan informatika kota bogor?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Non ASN Dinas komunikasi dan informatika kota bogor?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Non ASN Dinas komunikasi dan informatika kota bogor?

C.Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah latar belakang Pendidikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Dinas komunikasi dan Informatika Kota Bogor
2. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengalaman kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Dinas komunikasi dan Informatika Kota Bogor
3. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Non ASN pada Dinas komunikasi dan Informatika Kota Bogor

D. Kegunaan Penelitian

Diharapkan penelitian ini bisa berguna bagi Dinas, Peneliti dan pihak lain:

1. Bagi peneliti

menjadi penambah pengetahuan di bidang keilmuan dan tugas akhir meraih gelar sarjana manajemen pada bidang sumber daya serta mendapat pengalaman berarti mengenai penerapan konsep di bidang Sumber daya Manusia teruntuk yang berkaitan dengan mengenai latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai *Non* ASN di dinas komunikasi dan informatika Kota Bogor

2. Bagi perusahaan

Pada penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan informasi kepada pihak yang bersangkutan mengenai latar belakang Pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai *Non* ASN dinas komunikasi dan informatika kota bogor.

