

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang paling menentukan setiap organisasi karena Sumber Daya Manusia bukan hanya bagian dari kekuatan tetapi juga merupakan faktor penentu utama mencapai tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia suatu organisasi hendaknya dikelola secara efektif agar tercipta keseimbangan antara kemampuan organisasi dengan kebutuhan Sumber Daya Manusia. Berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan Sumber Daya Manusia melaksanakan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, organisasi harus melakukan penilaian kinerja untuk mengetahui sejauh mana Sumber Daya Manusia mampu berperan pertumbuhan dan perkembangan guna mencapai tujuan organisasi.

Mengingat betapa pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia kelangsungan hidup perusahaan menjalankan bisnisnya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan peran Sumber Daya Manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh seorang individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara optimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia didasarkan pada konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan seperti mesin dan bukan hanya sumber daya bisnis.

Manajemen Sumber Daya Manusia menyangkut mengenai kemampuan serta implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, serta kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Laili, 2016). Baik atau tidaknya Manajemen Sumber Daya manusia di suatu perusahaan tentu bisa di lihat dari kinerjanya para pegawai, semakin baik suatu Sumber Daya Manusia nya akan semakin baik kinerjanya yang diberikan kepada perusahaan, karena kinerja itu sendiri merupakan sebuah kunci suatu kemajuan perusahaan dan yang dimana berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan dan visi misi suatu perusahaan.

(Fahmi, 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan

atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terkadang pada dasarnya kinerja suatu perusahaan tidak selalu meningkat secara terus menerus, tentunya kinerja suatu perusahaan mengalami penurunan, hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar pegawai untuk menjadi kompetitif, produktif dan menguntungkan perusahaan. Kinerja pegawai akan tercapai jika pegawai memiliki kinerja yang tinggi penyempurnaan pekerjaannya sesuai dengan target atau hasil kerja yang diharapkan perusahaan. Perusahaan harus bisa memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawainya melaksanakan pekerjaan. Peneliti merasa penelitian ini perlu dilakukan sebagai bentuk pembaharuan untuk membuktikan bagaimana pengaruh dari variabel Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kompetensi.

Pada kesempatan ini peneliti melakukan penelitian di Direktorat Jenderal Imigrasi pada bagian Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi. Direktorat Jenderal Imigrasi adalah struktur bagian dari kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) Republik Indonesia yang menjalankan amanat undang-undang No.6 tahun 2011 tentang : 1) memberikan izin masuk dan keluar orang di wilayah Republik Indonesia, 2) melakukan pengawasan dan perlindungan warga Negara asing yang berada di wilayah Republik Indonesia 3) memberikan Hak kepada warga Negara Republik Indonesia untuk memperoleh dokumen keimigrasian yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, 4) sebagai instansi pemerintah yang dituntut untuk menjalankan administrasi Negara yang baik, efisien, transparan dan sesuai prosedur.

Penelitian dilakukan pada bagian Sekretariat Direktorat Jenderal imigrasi, Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi merupakan satuan kerja pada Direktorat Jenderal Imigrasi yang menjalankan amanat memeberikan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan organisasi dilingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi dan satuan kerja dibawahnya. Berikut peneliti menampilkan tabel Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi Jakarta Selatan.

Tabel 1.1
Sasaran Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi Jakarta Selatan Tahun 2019-2021

<i>Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi Jakarta Selatan</i>					
Komponen yang dinilai	Bobot	Target	Nilai Per/Tahun		
			2019	2020	2021
Efektif	20	90	16,22	18,16	16,48
Efisien	15	90	12,00	14,25	13,21
Kualitas	15	90	12,75	12,54	13,75
Kuantitas	10	90	8,50	8,00	7,75
Ketepatan Waktu	10	90	8,25	8,98	8,85
Kompetensi	15	90	13,89	14,22	14,67
Keterampilan	15	90	13,27	13,11	13,25
Hasil Evaluasi	100	90	85,88	89,26	87,96

Sumber : Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi Jakarta Selatan

Berdasarkan pada tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa data kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi Jakarta Selatan pada tahun 2019, sebesar 85,88 di tahun berikutnya 2020, sebesar 89,26 dan pada tahun 2021, sebesar 87,96. Dari data kinerja pegawai tersebut mengalami fluktuasi yaitu dimana terjadinya naik dan turunnya kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai belum sepenuhnya dikatakan optimal karena pada pencapaian kinerja pegawai mengalami penurunan. Dengan demikian hal ini harus mengindikasikan bahwa kemungkinan terdapat masalah pada perusahaan tersebut, jika kondisi ini terus berlanjut, maka akan menghambat pekerjaan perusahaan yang tentunya akan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai secara terus menerus. Oleh sebab itu penelitian ini akan berkaitan dengan beberapa faktor yang menunjang peningkatan Kinerja Pegawai Sekretariat

Direktorat Jenderal Imigrasi Jakarta Selatan, yaitu : Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi.

Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi Jakarta Selatan, berhubungan erat dengan kepemimpinan yang sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Amirullah (2015) menjelaskan Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selain kepemimpinan menjadi tolak ukur Sumber Daya Manusia organisasi juga berhubungan erat dengan motivasi sebab untuk memotivasi pegawai, pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh pegawai, satu hal yang harus dipahami bahwa seseorang akan mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik bentuk materi dan non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Fahmi (2016) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja usaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Seseorang yang mendapat dorongan yang tinggi akan cenderung melakukan pekerjaan dengan penuh percaya diri dan bersemangat. Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Novyanti (2015) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Sari et al. (2020) motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah Kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa Kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan, perilaku dan kinerja seseorang sehingga lebih terarah, tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan. Jadi dengan adanya kompetensi akan menjadi ukuran untuk kemampuan pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017), Abdi & Wahid (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al (2022) dari hasil penelitiannya kompetensi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem manajemen integrasi ISO pada kinerja pegawai industri otomotif.

Dari gambaran kondisi di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk menyusun tugas akhir penelitian pada Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi Jakarta Selatan tentang Kinerja Pegawai yang berjudul :

“PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DIREKTORAT JENDERAL IMIGRASI JAKARTA SELATAN”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas permasalahannya adalah terjadinya penurunan kinerja, maka diharapkan penelitian ini bisa memberikan solusi atas masalah tersebut dengan mengajukan beberapa pertanyaan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi.
- b. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi.

2. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan kegunaan penelitian yang hendak dicapai, semoga kegunaan dari penelitian ini berguna sebagai berikut:

a. Secara teoritis

- 1) Untuk menjadi acuan referensi bagi penulis lainnya penelitian berikutnya, berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai agar mempermudah mendapatkan solusidan inovasi.
- 2) Dapat membantu memper materi agar dapat mempermudah peneliti menggunakan metode penelitian ini

b. Secara praktis

1) Bagi Perusahaan

Berharap agar penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi rangka mendorong dan meningkatkan kinerja pegawainya guna mencapai tujuan perusahaan.

2) Bagi Penulis

Dapat memberi wawasan dan pengetahuan serta gambaran penulisan dari teori yang selama ini diperoleh bagi penulis tentang Sumber Daya Manusia.

3) Bagi Pembaca

Pada penelitian ini bisa digunakan oleh pembaca untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

4) Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman serta perbandingan bagi rekan mahasiswa dan kalangan lainnya.