

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara dalam mengatur sebuah hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu dengan efektif dan efisiensi agar dapat mencapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi secara maksimal. Pengelolaan sumber daya manusia sangat penting dalam proses mencapai suatu keberhasilan. Suci & Yulia, (2020).

Sumber daya manusia di dalam suatu instansi pemerintah memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi pemerintah. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal. Oleh karena itu, perlu pengelolaan secara khusus terhadap sumber daya manusia. Dengan pengaturan manajemen sumber daya manusia secara professional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif. “Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya untuk mencapai baik tujuan–tujuan individu maupun organisasi” Handoko, (2011).

Menurut Hasibuan, (2014) bahwa “orang mau bekerja karena adanya faktor keinginan untuk hidup, keinginan untuk suatu posisi, keinginan akan kekuasaan, dan keinginan akan pengakuan. Dengan demikian, setiap pekerja mempunyai motif keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

Tujuan dari dorongan ini adalah untuk membangkitkan semangat individu atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang diinginkan. Dalam perihal ini, kinerja pimpinan ikut andil dalam membagikan dorongan bekerja pada karyawan. Banyak berbagai metode buat menentukan kinerja yang positif salah satunya motivasi. Motivasi kerja memiliki peranan yang berarti dalam perihal penumbuh gairah, merasa bahagia serta semangat buat bekerja secara maksimal.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi melakukan kegiatan Sugiono et al., (2019).

Pengaruh kompetensi pada kinerja dapat dilihat dari tingkat kompetensinya yang mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini dapat dilihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keahlian cenderung lebih nyata dan relative lebih ada dipermukaan salah satu karekteristik yang dimiliki karyawan. Jika suatu organisasi memiliki landasan yang kokoh, yang tercermin dari seluruh proses yang berlangsung dalam organisasi tersebut, maka kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi yang dapat dimiliki oleh organisasi tersebut. Njoroge, D., & Gachunga, H., Kihoro, (2015). Artinya, organisasi harus memiliki kompetensi inti (*core competency*) yang kuat dan sesuai dengan bisnis intinya (*corebusiness*). Artinya, perusahaan harus memiliki kompetensi inti yang solid yang selaras dengan bisnis intinya. Kompetensi inti adalah kompetensi yang membedakan anggota organisasi dari organisasi lain dan harus dimiliki oleh semua anggota. Biasanya keterampilan ini merupakan bagian dari misi dan budaya perusahaan Wulandari, (2019). Kompetensi yang ada dari departemen atau bagian organisasi harus digunakan untuk meningkatkan kompetensi ini Septerina & Irawati, (2018). Kompetensi adalah kapasitas atau potensi yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang muncul dalam diri seseorang untuk menyelesaikan suatu masalah yang baik Edison, E. Anwar, Y., & Komariyah, (2020). Dengan demikian, sangat jelas bahwa kompetensi memainkan peran penting dalam mencapai kinerja yang optimal.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sidanti, (2015). Rivai, (2008) menjelaskan bahwa manajer menggunakan disiplin kerja sebagai sarana berkomunikasi dengan karyawan untuk meyakinkan mereka untuk mengubah perilaku mereka dan menjadi lebih sadar dan mau mengikuti semua peraturan perusahaan dan norma sosial. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui penerapan disiplin kerja yang pada akhirnya bermuara pada peningkatan kinerja perusahaan Syamsuddinnor, (2013). Disiplin kerja yakni perilaku pegawai

yang menaati aturan dan kebijakan Sutrisno, (2019), merupakan salah satu faktor yang memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditunjukkan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara hidup untuk memenuhi tujuan hidup. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non-material seperti kebanggaan dan kepuasan kerja. Di dalam proses mencapai kebutuhan yang diinginkan, tiap individu cenderung akan dihadapkan pada hal – hal baru yang mungkin tidak diduga sebelumnya, sehingga melalui bekerja dan pertumbuhan pengalaman, seseorang akan memperoleh kemajuan dalam hidupnya. Dalam proses bekerja itulah seseorang dapat dilihat bagaimana kinerjanya.

Rivai, (2005) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Balai Riset Perikanan Budidaya Air Tawar dan Penyuluhan Perikanan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bergerak di bidang perikanan dan penyuluhan perikanan dengan demikian, adapun tugas dan fungsi kantor Balai Riset Perikanan Air Tawar dan Penyuluh Perikanan adalah mendukung visi misi kementerian kelautan dan perikanan melalui kegiatan riset perikanan budidaya air tawar dan untuk dibidang penyuluhan perikanan melakukan peningkatan keterampilan dan kompetensi sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan

produksi dan produktivitas, nilai tambah dan daya saing produk kelautan dan perikanan secara optimal melalui pelatihan dan sertifikasi.

Capaian indikator kinerja ini merupakan indeks profesionalitas ASN pertanggal 5 Januari 2021. Berikut tabel nilai IP ASN BRPBATPP pada www.ropeg.go.id.

Tabel 1.1 Nilai IP ASN BRPBATPP TA 2020-2021

NO	Tahun	Kualifikasi (bobot 25%)		Kompetensi (Bobot 40%)		Kinerja (Bobot 30%)		Disiplin (Bobot 5%)		Total
		IP	Persentase	IP	Persentase	IP	Persentase	IP	Persentase	
1	2020	14,02	56,08%	34,6	86,5%	23,54	78,47%	4,93	98,6%	77,1
2	2021	14,46	57,84%	32,43	81,08%	25,05	83,5%	4,96	99,2%	76,91

Berdasarkan data dan informasi yang di peroleh dari bagian Monitoring dan Evaluasi BRPBATPP, dapat diketahui penurunannya capaian kinerja Indeks Profesionalitas ASN BRPBATPP di Tahun 2021 jika dibandingkan dengan Tahun 2020, yaitu 1.72% dimana terjadi penurunan pada nilai kompetensi BRPBATPP yang sebelumnya pada tahun 2020 34,60 menjadi 32,43 pada tahun 2021 BRPBATPP Bogor, (2021).

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja. Fenomena yang sering dihadapi oleh bagian kantor Balai Riset Perikanan Budidaya Air Tawar dan Penyuluhan Perikanan Kota Bogor adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya, dalam hal kedisiplinan seperti datang terlambat, tidak mengikuti apel, pergi tanpa keterangan saat jam kerja dan sebagainya.

Kebanyakan organisasi pemerintah memiliki karyawan yang terkesan lamban dalam kerja, tidak kreatif, kurang produktif, serta kualitas pelayanan yang rendah. Ada kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, menunggu perintah atasan. Hal tersebut merupakan sebagian dari indikasi kinerja karyawan yang rendah.

Mengingat pentingnya faktor- faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai guna mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai,

sehingga dalam penyusunan tugas akhir ini penulis mengambil judul “ **Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Riset Perikanan Budidaya Air Tawar Kota Bogor**”.

B. Perumusan Masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Riset Perikanan Budidaya Air Tawar dan Penyuluhan Perikanan Kota Bogor
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Balai Riset Perikanan Budidaya Air Tawar dan Penyuluhan Perikanan Kota Bogor
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Balai Riset Perikanan Budidaya Air Tawar dan Penyuluhan Perikanan Kota Bogor

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin di capai oleh peneliti yaitu :

- a. Untuk menganalisis pengaruh motivasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Riset Perikanan Budidaya Air Tawar dan Penyuluhan Perikanan Kota Bogor
- b. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Riset Perikanan Budidaya Air Tawar dan Penyuluhan Perikanan Kota Bogor
- c. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Balai Riset Perikanan Budidaya Air Tawar dan Penyuluhan Perikanan Kota Bogor

2. Kegunaan Penelitian

a. Manfaat teoristis

Informasi yang bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya. Hal ini juga dapat dijadikan acuan untuk penelitian yang akan datang, khususnya bagi masyarakat yang ingin mengetahui lebih jauh bagaimana kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja.

b. Manfaat praktisi :

1. Bagi instansi pemerintah diharapkan penelitian ini dapat memberikan saran atau masukan kepada instansi guna memberikan motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dalam instansi pemerintah.
2. Bagi Akademik
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan dibidang manajemen khususnya dalam bidang manajemen sumberdaya manusia.

