

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dan utama dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia yang akan mengatur dan mengelola sumber daya lain yang dimiliki organisasi untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi itu sendiri. Menurut Nawawi (2000) sumber daya manusia merupakan potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sukses atau gagalnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga suatu organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki tingkat kinerja yang tinggi dalam menjelaskan tugas-tugas yang dibebankan oleh organisasi.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam sebuah organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planing* suatu organisasi (Mahsun, 2006:25). Kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi (Alim, 2013). Semakin baik atau semakin tinggi kinerja pegawai maka tujuan organisasi semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik

maka kegiatan yang telah direncanakan tidak dapat berjalan dengan maksimal dan organisasi sulit untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Fitria, 2017). Kinerja pegawai perlu diperhatikan dalam sebuah organisasi untuk mengetahui apakah pekerjaan pegawai sudah dijalankan dengan baik. Kinerja menjadi landasan yang sesungguhnya dalam organisasi karena jika tidak ada kinerja, maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Mangkunegara (2009:75) menyatakan bahwa “kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Ada dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja seseorang yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*). Hal ini dipertegas oleh penelitian yang dilakukan oleh Ardiana (2014) bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu (1) kemampuan kerja sebesar 28,9 %, (2) motivasi kerja sebesar 41, 3%. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Mangkunegara (2009) secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pegawai yang memiliki *IQ* rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Kemampuan kerja merupakan kapasitas yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan yang ingin maupun tidak ingin dilakukan menyangkut fisik maupun mental dari orang yang bersangkutan (Moenir, 2002). Kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan tidak sama antara yang satu dengan yang

lainnya, hal ini disebabkan karena perbedaan kemampuan dari masing-masing orang. Terkadang seseorang mampu melakukan suatu pekerjaan yang tidak mampu dilakukan oleh orang lain karena perbedaan kemampuan yang dimiliki. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Kemampuan kerja yang dimiliki pegawai akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam upaya meraih sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan (Moenir, 2002).

Selain kemampuan kerja, motivasi kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Muliharta (2014) hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Meidianwar (2014) dimana hasil penelitian menunjukkan secara bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja mampu mempengaruhi kinerja pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia (LPP TVRI) Kalimantan Timur sebesar 41%. Menurut Mangkunegara (2009:61) “motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi”. Sikap mental pegawai yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Menurut Hasibuan (2001), motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi dipandang sebagai

perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.

Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng merupakan organisasi yang bernaung dibawah Pemerintah Kabupaten Buleleng. Sebagaimana disebutkan dalam Peraturan Bupati Buleleng Nomor 70 Tahun 2014. Kantor Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng mempunyai tugas pokok membantu tugas – tugas Bupati, dalam melaksanakan kegiatan di bidang pengelolaan dan pelayanan perpustakaan dan arsip daerah. Selain itu, Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah merupakan lembaga pemerintah yang salah satu kegiatannya adalah memberikan layanan peminjaman bahan koleksi bahan pustaka baik untuk dibaca di tempat maupun untuk dibawa pulang. Kantor dinas ini mempunyai total 57 orang pegawai. Meskipun kantor tersebut merupakan kantor dinas daerah, tidak menutup kemungkinan jika organisasi pemerintah tersebut tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan hasil wawancara dan data yang diperoleh mengenai pencapaian kinerja pegawai rata-rata nilai Sasaran Kinerja Pegawai sebesar 73,9 % yang dimana nilai tersebut masih dalam kategori cukup. Berdasarkan nilai yang telah diterapkan di Kantor Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng, interval nilai yang termasuk dalam katagori sangat baik adalah 91,0% sampai 100%. Kondisi tersebut terjadi karena masih adanya pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer, adanya pegawai yang masih bersifat pasif terhadap pekerjaan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam mengerjakan tugas. Selain itu kurangnya motivasi kerja yang dimiliki pegawai dimana pegawai sering merasa jenuh dengan pekerjaan yang dilakukan, karyawan juga tidak terpacu untuk

melakukan pekerjaan karena kurangnya apresiasi yang diberikan jika mampu mencapai hasil yang maksimal. Dimana pemberian penghargaan mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kinerja karyawan. Penghargaan dapat digunakan sebagai alat untuk mendorong atau memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai pada Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng yaitu penghargaan finansial berupa gaji dan bonus. Sedangkan penghargaan non finansial berupa promosi jabatan.

Beberapa kondisi tersebut selanjutnya menjadi dasar yang kuat untuk memilih Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng sebagai tempat penelitian ini. Sehingga berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- 1.2.1 Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng ?
- 1.2.2 Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng ?
- 1.2.3 Apakah ada pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui.

- 1.3.1 Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng.
- 1.3.2 Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng.
- 1.3.3 Pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan mahasiswa dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng mengenai pengaruh kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan mahasiswa dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia serta dipergunakan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1).

2) Bagi Undiksha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi pada perpustakaan Universitas Pendidikan Ganesha (UNDIKSHA).

3) Bagi Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran berupa masukan dan saran-saran untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Arsip dan Perpustakaan Daerah Kabupaten Buleleng.

