

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan salah satu faktor kunci keberhasilan suatu perusahaan. Dalam perusahaan sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting oleh karena dipandang sebagai faktor pendorong yang utama dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Murti dan Srimulyan, 2013). Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan diprakasai dan ditentukan oleh manusia yang menjadi anggota perusahaan (Reza, 2010). Oleh sebab itu perusahaan membutuhkan adanya sumber daya manusia yang potensial, baik pemimpin maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. Sebab itu sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan. Agar aktivitas manajemen perusahaan berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mencapai kinerja yang baik. melalui kinerja yang diberikan oleh karyawan dengan hasil baik akan berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2020;10) bahwa manajemen sumber daya manusia sangat perlu dalam suatu organisasi karena mengatur pegawai adalah sulit dan kompleks, pegawai mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang berbeda yang dibawah ke organisasi. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung. Untuk itu

sangat penting bagi organisasi untuk mengelola sumber daya manusia yang mereka miliki sebaik mungkin.

Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari Pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Sesungguhnya kemampuan ditunjuk seseorang baru Sebagian dari potensi yang terdapat pada dirinya sendiri.

Menurut Blanchard dan Hersey dalam Diah Ayu, (2013) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaan tersebut berdaya dan berhasil guna.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan hidup yang harus dimiliki oleh seseorang karyawan dalam mencapai tujuan. Secara teori definisi tentang motivasi biasanya terkandung keinginan, dorongan dan insentif. Selain itu, motivasi juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi juga menjadi pendorong melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Menurut Hasibuan (2011;216) mengatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan faktor penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi, tetapi segala sesuatu yang diberikan pegawai kepada instansi sangat tergantung pada apa yang diberikan oleh instansi kepada pegawai itu sendiri. Seperti halnya badan pusat statistik (BPS) kota Kupang dalam meningkatkan

kinerja pegawainya selalu memperhatikan keadaan individu dengan mempertimbangkan keberadaan sumber daya manusia sebagai modal terbesar dalam organisasi tersebut. Salah satunya upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawainya adalah dengan cara memenuhi hak pegawai yang merupakan salah satu faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Pegawai merupakan salah satu faktor produksi yang terpenting dalam suatu instansi, tanpa mereka betapa sulitnya instansi mencapai tujuan, merekalah yang menentukan maju mundurnya suatu instansi, dengan memiliki tenaga-tenaga kerja yang terampil dengan motivasi tinggi instansi telah mempunyai asset yang sangat mahal, sebab pada dasarnya manusia merupakan subjek dan objek pembangunan yang merupakan faktor yang sangat penting, terutama peningkatan kualitas sumber daya manusia yang menjadi prioritas utama.

Kinerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan uraian tugasnya.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada badan pusat statistik (BPS) kota kupang, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengaplikasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja pegawai mempunyai pengaruh yang sangat

penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja sangat penting bagi organisasi karena (1) kinerja yang tinggi tentu dapat mengurangi angka absen atau tidak bekerja karena malas, (2) dengan kinerja yang tinggi dari buruh dan karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, (3) dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari sudut kecilnya angka kerusakan karena semakin tidak puas dalam bekerja, semakin tidak bersemangat dalam bekerja, maka semakin besar angka kerusakan, (4) kinerja yang tinggi otomatis membuat karyawan akan merasa senang bekerja sehingga kecil kemungkinan karyawan akan pindah bekerja ketempat lain, (5) kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada. (Tohardi, 2002: 44).

Menurut Usman (2010; 488) kinerja adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Pengetahuan merupakan isi pikiran manusia yang berasal dari proses manusia untuk mengetahui. Menurut Nur'aeni dan Sudirman (2019) pengetahuan adalah seluruh sesuatu yang kita ketahui.

Menurut Rachmawati (2008) Pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi pegawai, dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

Pengalaman merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia sehari-harinya. Menurut Irawan dan Farid (2000'45) pengalaman adalah proses belajar yang mempengaruhi perubahan perilaku seseorang.

Keterampilan adalah Sebagian kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Menurut Cahyono (1996) keterampilan kemampuan teknis dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang baik.

Kesanggupan kerja merupakan suatu kondisi dimana seseorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi memerlukan data kinerja dengan hasil kinerja yang baik, Maka perusahaan dapat menghasilkan standar kinerja yang baik bagi perusahaan serta pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memberikan performa yang maksimal untuk meningkatkan keuntungan perusahaan. Berikut adalah rekapitulasi data kinerja pegawai pada badan pusat statistik (BPS) kota kupang tahun 2021-2022 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1**

**Rekapitulasi Data Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kota  
Kupang Tahun 2021 – 2022**

No	Indikator kinerja pegawai	Standar Persentase	Persentase Data Kinerja Pegawai		Rata-rata	Kategori
			2021	2022		
1	kualitas kerja	90 %	80 %	85 %	85%	Baik
2	Kuantitas kerja	90%	78 %	78 %	82%	Baik
3	Pelaksanaan tugas	90%	80 %	80 %	83%	Baik
4	Tanggung jawab	90%	87 %	87 %	88%	Baik
5	Keterampilan	90%	80 %	80 %	83%	Baik
	<b>Rata-rata</b>	<b>90%</b>	<b>81%</b>	<b>82%</b>	<b>84%</b>	Baik

*Sumber data : Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kupang*

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa terdapat 5 indikator kinerja. Yang pertama kualitas kerja yaitu pegawai mampu menyelesaikan tugas yang sesuai dengan pekerjaan dalam waktu yang ditetapkan. Selain itu pegawai berusaha keras dalam memperbaiki kualitas kerja mereka dengan pekerjaan yang lebih baik. Kedua, kuantitas kerja yaitu pekerjaan yang ditugaskan kepada pegawai dapat diselesaikan dengan baik agar kinerja sesuai dengan volume pekerjaan yang ada. Ketiga, pelaksanaan tugas yaitu pegawai dalam melaksanakan tugas harus disesuaikan dengan standar kerja yang dibebankan agar pegawai mampu bekerja sesuai jam kerja perusahaan. Keempat, tanggung jawab yaitu pegawai berusaha bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam bekerja, sehingga pegawai perusahaan terlihat lebih baik dalam melakukan pekerjaan. Kelima, keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran dan ide dalam mengerjakan

sesuatu agar menjadi lebih bermakna sehingga akan menghasilkan nilai dari hasil kinerja yang didapatkan dari perusahaan.

Dari ke-5 indikator tersebut maka standar presentase sebesar 90%, dan rata-rata dari standar presentase sebesar (90%), Selain itu dari presentase data kinerja pegawai tahun 2021 dengan indikator kualitas kerja sebesar (80%), kuantitas kerja (78%), pelaksanaan tugas sebesar (80%), tanggung jawab sebesar (87%) dan keterampilan sebesar (80%) dan Rata-rata dari 5 indikator sebesar (81%). Kemudian presentase data kinerja tahun 2022 dengan indikator kualitas kerja sebesar (85%), kuantitas kerja (78%), pelaksanaan tugas (80%), tanggung jawab (87%) dan keterampilan (80%) dengan rata-rata (82%).

selain itu, indikator pertama kualitas kerja dari standar presentase sebesar (90%), dan presentase data kinerja dari tahun 2021 sebesar (80%), tahun 2022 (85%) dan rata-rata (85%) dengan Kategori “Baik”. Kedua, Kuantitas kerja dari standar presentase sebesar (90%), dan data kinerja pegawai tahun 2021 sebesar (78%), tahun 2022 (78%) dan rata-rata (82%) dengan kategori “Baik”. Ketiga, pelaksanaan tugas sebesar (90%), presentase data kinerja pegawai tahun 2021 sebesar (80%), tahun 2022 (80%), dan rata-rata (83%) dengan Kategori “Baik”. Keempat, Tanggung jawab sebesar (90%), presentase data kinerja tahun 2021 (87%), tahun 2022 (87%) dan rata-rata (88%) dengan kategori “Baik. Kelima, keterampilan sebesar (90%) tahun 2021 (80%), dan tahun 2022 (80%), dan Rata-rata (83%) dengan kategori “Baik”. hal itu karena penilaian hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.

Menurut peraturan pemerintah Republik Indonesia No. 10 tahun 197 tentang penilaian data kinerja pegawai, kualifikasi penilaian data kinerja dinyatakan dengan sebutan angka sebagai berikut:

- Nilai > 91% - 100% (sangat baik)
- Nilai > 76% - 90% (baik)
- Nilai > 61% - 75% (Cukup)
- Nilai > 51% - 60% (Sedang)
- Nilai > 50% - kebawah (kurang)

Penilaian indikator data kinerja menunjukkan sejauh mana perusahaan memenuhi metode penilaian sebagai bentuk pencapaian kinerja pegawai. Presentase pencapaian kinerja tertinggi diperoleh pada indikator tanggung jawab sedangkan pencapaian terendah dicapai terkait indikator kuantitas kerja.

Penelitian ini dilakukan oleh penelitian terdahulu Randi Tangdialla. Menurut penelitian terdahulu tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Toarco Jaya”. dilakukan oleh Randi Tangdialla. (2018). hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara Bersama-sama memiliki pengaruh yang positif. Dimana persamaan regresi  $Y = 7,066 + 0,318X_1 + 0,298X_2$ . Selain itu dengan uji F dapat dilihat bahwa kemampuan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan sebesar 0%. kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Sabarijal Lul Fikri dan (2020) Tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap



Kinerja Karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang”. Hasil analisis menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. dan secara Bersama-sama kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tri Sapta Jaya Cabang Padang.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KOTA KUPANG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka penulis sangat tertarik dengan penelitian yang berjudul : Analisis Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota Kupang.

## **1.3 Persoalan Penelitian**

Persoalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS)Kota Kupang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Kupang?

## **1.4 Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan penelitian**

- a) Untuk mengetahui kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pusat statistik kota Kupang.
- b) Untuk mengetahui motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Badan Pusat Statistik Kota kupang.

### **2. Manfaat Penelitian**

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

#### a) Manfaat Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat menambah wawasan dan pemahaman serta teori dalam mengembangkan keilmuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) pada Universitas Kristen Artha Wacana Kupang (UKAW)

#### b) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat digunakan sebagai masukan atau referensi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan dimasa mendatang berkaitan dengan kinerja pegawai.