

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemerintah merupakan suatu lembaga atau organisasi yang bertugas untuk melaksanakan tujuan negara yang di berikan kewenangan serta kekuasaan untuk melaksanakan kepemimpinan serta koordinasi pemerintahan dalam pembangunan daerah maupun masyarakat dari berbagai lembaga. Pada berbagai bidang khususnya organisasi dan tuntutan kerja dalam organisasi atau lembaga yang semakin meningkat faktor manusia merupakan masalah yang terdapat didalamnya. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif dan batasan yang dapat diidentifikasi, bekerja secara berkesinambungan guna mencapai tujuan organisasin (Robbins, 2006).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Menurut (Prisma, 2014) berkembangnya sumberdaya manusia dalam kesiapan bagi setiap individu atau karyawan untuk mengemban setiap tugas dan tanggungjawab yang diberikan didalam organisasi. Perkembangan SDM dapat dilihat dari meningkatnya kemampuan intelektual dan emosional guna menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik.

Pendidikan dan pelatihan adalah bentuk upaya dalam meningkatkan keahlian pegawai, utamanya untuk mengembangkan pengetahuan serta mengembangkan kemampuan intelektual. Pendidikan dan pelatihan dalam suatu perusahaan atau organisasi bertujuan pengembangan keahlian khusus setiap pegawai ke arah yang organisasi inginkan. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan sangat berpengaruh

terhadap peningkatan kemampuan, kualitas dan pengetahuan pegawai yang menjadi tujuan organisasi agar dapat tercapai, selain itu pendidikan dan pelatihan menjadikan aparatur sipil negara dapat memiliki kompetensi termasuk juga dalam peningkatan mutu profesionalisme dari setiap pegawai.

Selain pendidikan dan pelatihan, disiplin kerja merupakan hal utama yang perlu di perhatikan. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang atau pegawai dalam mentaati segala peraturan organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut serta mematuhi norma sosial yang berlaku Hasibuan, (2002 : 193). Disiplin kerja dapat dilihat dari tingkat kesadaran dalam mematuhi setiap aturan yang berlaku serta besarnya tanggungjawab terhadap tugas masing masing. Menurut Asbkhul (2010) disiplin merupakan sikap atau perilaku akan ketaatan seseorang sesuai dengan prosedur terhadap peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis yang dituangkan melalui tingkah laku dan perbuatan. Disiplin kerja juga termasuk dalam penciptaan pegawai yang professional sehingga menjadi seorang teladan baik dalam organisasi atau masyarakat.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting bagi suatu organisasi, sebab motivasi adalah gambaran yang menjadi dasar bagi pekerja yang mampu memaparkan sejauh mana pekerja akan mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dengan demikian organisasi perlu mengetahui hal-hal apa saja yang mampu meningkatkan agar dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan bagi kemajuan organisasi itu sendiri. Motivasi merupakan pemberian daya penggerak atau dorongan yang dapat menciptakan ransangan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja secara efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya

untuk mencapai kepuasan Hasibuan dalam Sutrisno, (2011:155). Motivasi juga dapat dikatakan sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh kemampuan usaha yang memuaskan dari beberapa kebutuhan individu, Hasibuan dalam Sutrisno, (2011:155). Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas atau perbuatan tertentu maka dari itu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dalam setiap pekerjaan yang dilakukan pasti terdapat kejenuhan atau mungkin rasa kurang bersemangat dalam melakukan aktifitas kerja, maka dari itu dorongan semangat baik dari pimpinan, lingkungan kerja, maupun diri sendiri agar apa yang menjadi target perusahaan dapat terpai sesuai dengan apa yang di harapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Kemampuan sumber daya manusia juga menjadi suatu hal yang di perhatikan dalam melakukan suatu pekerjaan atau aktivitas. Nadler (1986) dalam Sudaresti (2014) menyatakan bahwa kemampuan atau keterampilan (*skill*) adalah kegiatan yang memerlukan praktek dan juga dapat diartikan sebagai implikasi dari aktivitas. Setiap pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda, maka dengan keterampilan dan kemampuan SDM yang telah dimiliki oleh setiap masing-masing pegawai dapat mengarahkan kepada tujuan yang akan di capai. Dengan tuntutan zaman dan semakin majunya teknologi menuntut kemampuan sumber daya manusia dituntut untuk ikut berkembang sehingga kemampuan atau keterampilan menjadi semakin terasah dan bertambah. Berdasarkan penelitian terlebih dahulu oleh (Indra Syahputra dan Jufrizen, 2020), (Sandhi Fialy Harahap

dan Satria Tirtayasa, 2020), dan (Natalia R. Onibala, Bernhard Tewal dan Greis M. Sendow, 2017), menyatakan bahwa Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan disiplin kerja memiliki pengaruh dan memiliki interaksi dengan Kinerja pegawai. Penelitian motivasi terhadap kinerja pegawai oleh (Suparno dan Sudarwati, 2014), (Angela Worang dan Roy F. Rontuwene, 2019) dan (Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong, 2015) mengatakan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai terhadap tujuan organisasi. Sedangkan Penelitian kemampuan SDM terhadap kinerja pegawai oleh (Tini Apriani, 2015), (Asih Niati, Anitio Soelistiyoni, Teguh Ariefiantoro, 2018) dan (Dwi Megantoro, 2015) menyatakan bahwa terjadi pengaruh secara langsung antara Kemampuan SDM dengan Kinerja Pegawai dalam organisasi.

Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang adalah organisasi perangkat daerah yang berada dibawah naungan Pemerintah Kabupaten Lumajang yang beralamat di Jl. Arif Rahman Hakim 01 Alun- alun Selatan. Inspektorat Daerah merupakan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) yang mempunyai tugas dan fungsi pokok untuk melakukan pengawasan terhadap internal pemerintahan di lingkungan Pemerintah Kabupaten Lumajang. Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang memiliki peran penting terhadap berlansungnya sistem pemerintahan pada Kabupaten Lumajang. Selain pengawasan yang dilakukan, bimbingan dan arahan inspektorat juga menjadi acuan Organisasi Perangkat daerah maupaun pemerintahan desa dalam menentukan kebijakan administrasi kepegawaian dan khususnya yang bersangkutan dengan nilai keuangan. Inspektorat juga berkeja sama dengan berbagai pihak seperti Aperatur Penegak Hukum Kepolisian dan

juga Kejaksaan Negeri Lumajang yang bersama sama untuk menciptakan atau pemerintahan desa yang lebih baik.

Adanya tugas dan fungsi pokok tersebut fenomena yang terjadi pada penelitian ini adalah penerapan pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang dilakukan kepada pada pegawai khususnya pemeriksa auditor dan P2UPD yang menuntut berkembangnya wawasan pegawai khususnya pemeriksa dalam melakukan pemeriksaan dan seiring dengan pembaruan aturan-aturan pada program pengawasan. Penerapan disiplin kerja yang telah tersistem baik dari pemerintah pusat, kabupaten maupun dari intern Inspektorat sendiri menjadi acuan pegawai dalam mencapai tujuan. Selain itu, dorongan motivasi menjadi salah satu hal pegawai dalam menjalankan setiap tugas dan fungsi pokok agar terlaksana dengan tepat waktu serta meningkatkan kinerja pegawai. Kerena berkaitan dengan pemeriksaan serta menjadinya acuan bagi OPD dan pemerintahan desa Kemampuan SDM juga menjadi salah faktor utama dalam menciptakan aparatur yang profesionalisme, terampil dan memiliki keahlian yang teoritis serta mampu menyumbang ilmu dan tenaga demi tercapainya terget dan sasaran kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai.

Fenomena yang terjadi diatas menjadikan peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Diklat Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan SDM Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari penjelasan diatas maka dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang?
- d. Apakah Kemampuan SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Mengetahui pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) kerja terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.
- b. Mengetahui pengaruh Disiplin terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.
- c. Mengetahui pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.
- d. Mengetahui pengaruh Kemampuan SDM terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan diharapkan dapat menambah wawasan serta memberikan referensi dan juga dapat digunakan untuk mengkaji kembali terkait manajemen sumber daya manusia khususnya terkait tentang pengaruh diklat kerja,

disiplin kerja, motivasi kerja, dan kemampuan sumber daya manusia. Sehingga, dapat diketahui apakah penelitian ini akan memperkuat hasil atau justru memperlemah hubungan antar variabel yang akan diteliti.

b. Manfaat Praktis

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan sebuah pengalaman bagi peneliti serta menjadi modal untuk meningkatkan semangat kerja.

2) Bagi Inspektorat Daerah Kabupaten Lumajang

Diharapkan penelitian ini bisa menjadi bahan untuk meningkatkan diklat kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kemampuan sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3) Bagi peneliti lain

Sebagai bahan dasar atau wawasan sebelum dilakukan penelitian serta bahan penelitian yang akan datang.

