

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasanya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut (Hasibuan, 2016:3).

Nawawi membagi pengertian SDM menjadi dua, yaitu pengertian secara makro dan mikro. Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun belum memperoleh pekerjaan (lapangan kerja). Pengertian SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain (Nawawi, 2013:37).

Menurut Veithzal Rivai SDM adalah seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya

manusia merupakan salah satu unsur masukan (input) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan metode atau teknologi diubah menjadi proses manajemen menjadi keluaran (output) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan (Rivai, 2014:6).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa SDM adalah orang-orang yang terlibat dalam pelaksanaan organisasi di berbagai level, baik level pimpinan atau top manajer, *middle* manajer maupun staf atau karyawan termasuk di dalamnya investor atau pemodal. Sumber daya yang paling penting bagi suatu organisasi adalah orang yang memberikan kerja, bakat, kreativitas, dan semangat kepada organisasi. Oleh karena itu kesulitan sumberdaya manusia merupakan sumber masalah dalam organisasi. Konsekuensi dari hal ini adalah tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kapasitas sebagai perencana dan pelaksana program kegiatan. Kapasitas ini ditentukan oleh kapabilitas, kompetensi dan produktivitas kerja dan kinerja.

Kinerja merupakan hasil kerja selama kurun waktu atau periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama, kinerja sebagai proses melalui sebuah organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja karyawan (Dewi, 2014:53). Penilaian kinerja adalah salah satu peranan penting untuk peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja atau disebut (*performance appraisal*) pada dasarnya adalah suatu faktor untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut (Fahmi 2016:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi

baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja menggambarkan hasil kerja selama kurun waktu atau periode tertentu yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti: standar, target, sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama (Irdiana, 2019). Penilaian kinerja adalah salah satu peranan penting untuk peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian kinerja atau disebut (*performance appraisal*) pada dasarnya adalah suatu faktor untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien. Menurut (Fahmi 2016:2), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Penelitian ini dilakukan pada instansi sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang dengan tingkatan yang memerlukan kinerja yang sangat handal karena berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat dan tata negara yang baik, sehingga diharapkan dengan adanya pelatihan dan motivasi kepada pegawai sekretariat mampu meningkatkan kualitas SDM lebih baik lagi. Terdapat beberapa hal yang berhubungan dengan kinerja pegawai peneliti menemukan kinerja pegawai menurun ditandai kurangnya keterampilan, kurangnya kemampuan pada sumber daya manusia, tidak tepat waktu, kurangnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Upaya menyikapi kondisi yang berkembang dengan mencermati perubahan paradigma dalam penataan organisasi di Lingkungan Pemerintah Daerah sesuai yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah

Daerah dan ditindaklanjuti melalui PERMENDAGRI Nomor 104 Tahun 2016 tentang Pedoman Nomenklatur Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi dan Kabupaten/Kota, Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang ikut mengambil bagian dalam peranannya mendukung penyempurnaan organisasi melalui pengajuan usulan Perubahan SOTK dalam upaya mengakomodir kebutuhan, sekaligus implementasi Sinkronisasi Pelaksanaan Program Pembangunan Daerah melalui PERMENDAGRI No. 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Kodefikasi, Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah. Diharapkan perubahan SOTK tersebut dapat mewadahi kebutuhan DPRD, sehingga fasilitasi dan pelayanan bagi para Wakil Rakyat di Gedung Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lumajang dapat terlaksana dengan baik dan sempurna (*good & excellent service*).

Sejalan dengan ditetapkannya Undang-Undang tersebut di atas, Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional turut mengiringi gerak langkah yang menjadi landasan pijakan awal untuk merancang perencanaan secara terstruktur dan berjenjang dalam kerangka perencanaan pembangunan baik perencanaan pembangunan jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek. Dalam upaya membantu memberikan arah kebijakan keuangan, strategi pembangunan, arah kebijakan umum dan program pembangunan daerah. Dalam kaitan dengan Pelaksanaan Pembangunan Daerah tersebut, maka Sekretariat DPRD selaku unsur dari penyelenggara pemerintahan yang berdampingan dan bermitra dengan DPRD yang melaksanakan sebagian program pemerintah yang berfokus pada pemberian fasilitasi dan pelayanan bagi tugas-tugas

Pimpinan dan Anggota DPRD sebagaimana yang sudah digariskan dalam dokumen perencanaan agar dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan baik secara maksimal dengan tetap mengedepankan pada prinsip-prinsip profesionalitas, proporsional dan akuntabel. Diharapkan dengan menganut prinsip-prinsip tersebut, pelaksanaan tugas dapat tercapai secara maksimal.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Lumajang merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menjadi bagian dari Pemerintah Kabupaten Lumajang yang bertugas memberikan pelayanan bagi Para Pimpinan dan Anggota DPRD yang dibentuk dengan Peraturan Bupati Nomor 112 Tahun 2021 dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, berdasarkan Struktur Organisasi Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang didukung dengan jumlah pegawai sebanyak 67 orang yang terdiri atas PNS sebanyak 19 orang dan Tenaga Kerja Kontrak (TKK) sebanyak 48 orang. Berikut ini formasi kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang Tahun 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Pegawai Sekretariat DPRD Berdasarkan Tingkat Pendidikan
Tahun 2022

No	Pendidikan	Status Kepegawaian			Jumlah	%
		PNS	CPNS	TKK		
1	SD	1	-	-	1	1,38
2	SMP	-	-	-	-	-
3	SMA/SMK	6	-	30	36	50,03
4	D3	1	-	1	1	2,77
5	S1	14	-	17	31	43,05
6	S2	2	-	-	2	2,77
Jumlah		24	-	48	72	100

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang, 2022.

Berdasarkan data pada tabel 1.1 data kepegawaian sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang dapat dilihat dari tingkat pendidikan dapat dijelaskan bahwa

Pegawai Sekretariat DPRD kurang menunjang dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dimana jumlah pegawai terbanyak pada jenjang pendidikan SMA/SMK dengan jumlah 36 orang (50,03%), jenjang pendidikan S1 dengan jumlah 31 orang (43,05%), jenjang pendidikan D3 sejumlah 2 orang (2,77%), jenjang pendidikan SMP dengan jumlah 0 orang (0%), jenjang pendidikan SD sebanyak 1 orang (1,38%), jenjang pendidikan S2 sebanyak 2 orang (2,77%).

Tujuan dari suatu instansi atau lembaga yaitu bagaimana mewujudkan rencana atau tujuannya. Dalam mewujudkan rencana yang dibuat maka suatu instansi memerlukan SDM yang memiliki keahlian ataupun menguasai bidang kerja yang telah diberikan. Untuk menjadikan tenaga kerja yang handal maka instansi harus memberikan pelatihan ataupun memberikan motivasi bagi setiap karyawan yang ada. Berdasarkan pendapat Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2019:44) dikemukakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan diberikan agar para karyawan yang ada mampu melaksanakan apa yang menjadi tanggungjawabnya. Pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing karyawan yang ada (Muttaqien, 2018). Pelatihan yang diberikan bertujuan agar karyawan tersebut tidak jenuh atau monoton dalam melakukan pekerjaan yang ada. Karyawan merupakan kunci sukses dalam suatu organisasi sehingga pengelolaan SDM yang baik akan mendorong organisasi ke arah pencapaian tujuan (Siahaan, 2015:14). Kualitas dari SDM yang ada ditentukan dari

sistem di bidang SDM ini sanggup dalam menjaga dan memuaskan apa yang menjadi keinginan karyawan ataupun perusahaan (Andayani, 2016:41).

Pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi. Menurut Simamora (2013:273), pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang telah dilakukan perusahaan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Simamora (2013), menyatakan bahwa salah satu hubungan pelatihan dengan motivasi dan kinerja pegawai adalah untuk memperbaiki motivasi dan kinerja pegawai. Selain itu, Mangkunegara (2017:76) juga menjelaskan bahwa salah satu teknik untuk memotivasi pegawai dapat dilakukan dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, salah satunya adalah kebutuhan aktualisasi diri, dimana karyawan diberi kesempatan untuk tumbuh dan berkembang.

Faktor lain dari pelatihan, ada faktor motivasi yang menjadi salah satu hal penting dalam bekerja agar bisa menampilkan pekerjaan yang optimal bagi diri sendiri dan perusahaan, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan berkarya sesuai dengan keahlian dan menjaga komitmen karyawan pada perusahaan, dan tentunya meningkatkan kinerja karyawan (Aruan, 2013:565). Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja.

Motivasi dibutuhkan agar karyawan yang bekerja dapat bekerja lebih baik lagi. Adanya komunikasi yang baik dapat menimbulkan suasana kerja yang lebih harmonis. Komunikasi dua arah harus diciptakan di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang bekerja dengan baik dapat juga diberikan penghargaan atas prestasi kerja yang telah dibuat. Dengan penghargaan yang diberikan memacu dalam meningkatnya kinerja karyawan tersebut. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (Tuhumena, 2017:2125).

Salah satu faktor yang berkaitan erat dengan prestasi dan kinerja pegawai adalah motivasi kerja pegawai. Motivasi kerja menjadi hal penting bagi suatu organisasi, terutama sangat bermanfaat bagi pegawai itu sendiri. Hubungan motivasi dengan kinerja pegawai dalam segi motivasi akan mendorong pegawai untuk lebih berprestasi dan produktif. Begitu pula motivasi di tempat kerja dalam rangka peningkatan pelayanan dan kenyamanan melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai. Diberikannya motivasi kepada pegawai atau seseorang tentu saja mempunyai tujuan, seperti mendorong semangat dan gairah pegawai, meningkatkan moral dan kepuasan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, mempertahankan loyalitas dan kestabilan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi, meningkatkan kesejahteraan, mempertinggi rasa tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaannya.

Kurangnya motivasi pada diri para pegawai juga menjadi salah satu penyebab terhambatnya pekerjaan-pekerjaan yang telah dibuat dan di jadwalkan. Kinerja yang baik dan berkualitas didapatkan bukan hanya melalui sebuah pelatihan kerja saja tetapi diiringi dengan motivasi, motivasi ini didapat baik dari diri sendiri maupun dari lingkungan kerja. Motivasi dari lingkungan kerja salah satunya yaitu dari seorang pimpinan maupun sesama rekan kerja yang dapat dilihat dari hubungan dan komunikasi yang baik antar pegawai serta kebutuhan sekunder seperti gaji pegawai harus diberikan tepat waktu dan sesuai.

Motivasi dari manajemen atau pimpinan perusahaan kepada seorang pegawai dapat tergerak hatinya untuk melakukan pekerjaan dengan sadar akan tanggung jawab, ketika seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan adanya motivasi di dalam dirinya, maka pekerjaan akan lebih cepat dan mudah untuk dikerjakan dari hal tersebut dapat berdampak baik bagi kinerja pegawai (Irdiana, 2018). Seperti menurut Istiyanto (2016:240) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah sebuah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang atau anggota organisasi mau dan suka rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan, tenaga dan waktunya guna menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut (Hulya 2016:106) disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang pegawai dengan penuh kesadaran dan ketulusan keikhlasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasi di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai

upaya memberikan sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja menjadi sikap para pegawai untuk berperilaku sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan dimana seseorang tersebut bekerja.

Hubungan antara disiplin dan kinerja pegawai sudah banyak diteliti, namun terminologi keduanya masih menimbulkan perdebatan. Dalam penelitian Chusmiah (2019) menyatakan hubungan disiplin dengan kinerja pegawai signifikan, saat pegawai memiliki kedisiplinan yang tinggi, kinerja pegawai tentu produktif dan bisa dikatakan sangat baik, karna waktu yang dimiliki pegawai untuk mengerjakan tugasnya di tempat kerja sangat efektif untuk diselesaikan.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi, disiplin kerja dan kinerja pegawai dilakukan oleh Purbosari (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Memiliki hasil penelitian yang menyatakan bahwa secara parsial pelatihan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Arum (2022) dalam jurnal dengan judul Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Karangayar. Memiliki hasil penelitian bahwa variabel pelatihan tidak ada pengaruh terhadap kinerja pegawai, pada variabel motivasi dan disiplin kerja secara parsial ada pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Pranata (2021) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT X di Jakarta. Menyatakan bahwa pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja

masing-masing memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Safitri (2013) dalam jurnal dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Menyatakan hasil bahwa Variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil wawancara dengan seorang pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang, pada hari Rabu tanggal 1 Maret 2023 di kantor DPRD Kabupaten Lumajang mengenai visi dan misi terbaru dari kesekretariatan DPRD Kabupaten Lumajang yang ingin menjadikan kantornya lebih baik dan bersinergi. Sehingga pegawai dituntut untuk lebih aktif dalam bekerja oleh karena itu diadakannya pelatihan agar pengetahuan dan ketrampilan mereka berkembang. Selain itu diterapkannya sistem disiplin kerja berupa *punishment* maka apabila terjadi keterlambatan pada jam masuk dan jam pulang lebih awal. Hal tersebut dilakukan agar pegawai lebih disiplin lagi dalam bekerja.

Atas dasar latar belakang yang telah di uraikan, adanya inkonsistensi penelitian satu dengan yang lainnya. Adanya inkonsistensi dalam penelitian tersebut menyebabkan peneliti ingin melakukan penelitian lebih untuk meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang”.

1.2. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, ada beberapa batasan masalah yang diciptakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

- a. Penelitian ini berfokus pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).
- b. Penelitian ini membahas mengenai pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- c. Penelitian ini dilakukan pada sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.
- d. Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu kuisisioner penelitian yang diberikan langsung kepada responden di lokasi penelitian.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah diatas, maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang?
- b. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang?
- c. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka yang akan dijadikan sebagai tujuan penelitian yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Manfaat teoritis

Hasil pada penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, memberikan referensi sehingga dapat digunakan untuk menguji kembali terkait manajemen sumber daya manusia (MSDM) khususnya tentang mengenai pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

- b. Manfaat praktis

- 1) Bagi peneliti

Peneliti baik secara langsung maupun tidak langsung akan menerima manfaat untuk membandingkan secara nyata antara teori yang telah didapat selama masa perkuliahan dengan fenomena yang terjadi pada suatu perusahaan. Khususnya tentang pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang.

- 2) Bagi Instansi

Sebagai masukan bagi sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Lumajang sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengembangan kualitas sumber

daya manusia (SDM) dimasa yang akan datang, khususnya untuk kebijakan yang akan diambil oleh anggota dewan.

3) Bagi peneliti lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan sumber informasi bagi peneliti selanjutnya untuk melanjutkan dan memperbaiki penelitian ini. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangsih kepada penelitian selanjutnya.

