

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perubahan dinamis seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan kemajuan teknologi yang pesat membawa dampak besar pada setiap aspek kehidupan, tidak terkecuali pada bidang sumber daya manusia yang merupakan pelaku atas perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi itu sendiri. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat dalam sebuah organisasi menjadi tuntutan sejalan dengan perubahan yang terus terjadi. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi. Standar pekerjaan atau pernyataan kompetensi telah dibuat untuk sebagian besar jabatan sebagai basis penentuan pelatihan dan kualifikasi ketrampilan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau menduduki suatu jabatan.

Identifikasi kompetensi untuk mendukung kemampuan dikonsentrasikan pada hasil perilaku. Masyarakat berharap proses pelayanan yang diberikan oleh para penyedia layanan, terutama instansi pemerintah dapat diberikan dengan lebih mudah, sederhana, lancar, cepat, tepat, ramah, terdapat kepastian, dan kejelasan prosedur serta persyaratan pelayanan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Pelayanan publik khususnya oleh aparatur pemerintah dinilai masih terdapat kelemahan dan kekurangpastian. Hal ini ditandai dengan masih adanya berbagai keluhan masyarakat yang disampaikan melalui media massa, sehingga dapat menimbulkan citra yang kurang baik terhadap aparatur pemerintah (Rofiatun & Masluri, 2011).

Pengukuran keberhasilan maupun kegagalan dari instansi pemerintah dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sulit untuk dilakukan secara obyektif, kesulitan ini akibat belum adanya sistem pengukuran kinerja yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu organisasi (Achmad, 2009). Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan ketika kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad, 2009). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya dan kompetensi yang memadai merupakan prasyarat dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono, 2009). Selama ini cukup banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, hal ini dibuktikan dengan rendahnya produktifitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo dan Agus Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan

kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja dapat meningkat dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta adalah insitusi pendidikan tinggi berbasis vokasi dibawah Kementerian Kesehatan Republik Indonesia yang terbentuk pada tahun 2001. Cikal bakalnya adalah 3 lembaga pendidikan akademi negeri yaitu Akademi Keperawatan Surakarta di Surakarta, Akademi Fisioterapi di Karanganyar dan Akademi Kebidanan di Klaten yang kemudian dilebur menjadi satu institusi di bawah satu kepemimpinan dalam wadah Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta, dengan tiga jurusan sesuai bidang pendidikan asalnya pada awal peleburan. Bermula dengan 3 jurusan, Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta selanjutnya mengalami perkembangan hingga saat ini mempunyai 10 jurusan dengan 20 program studi. Tugas utamanya sebagai lembaga pendidikan tinggi kesehatan adalah menyiapkan dan membentuk peserta didik untuk menjadi tenaga kesehatan profesional yang handal dan berdaya saing tinggi melalui pendidikan jenjang program Diploma III, Sarjana Terapan dan Profesi.

Berbagai upaya dilakukan dalam mengembangkan institusi serta mewujudkan pelayanan terbaik di bidang pendidikan kesehatan, diantaranya adalah penyediaan sarana prasarana yang memadai sesuai degan perkembangan dan kemajuan tehnologi, pembangunan gedung-gedung perkantoran, ruang-ruang kelas, ruang laboratorium dan penunjang sarana fisik lainnya. Selain itu, salah satu faktor penting lainnya yang sangat berperan adalah sumber daya manusia yang memadai seusiai kebutuhan dan tuntutan pengembangan institusi.

Pegawai dengan kinerja terbaik sangat diperlukan untuk mendukung pencapaian tujuan Politeknik Kesehatan Kemenkes Surakarta. Tanpa pegawai yang berkinerja baik serta mempunyai kompetensi yang memadai akan sangat sulit dalam mencapai tujuan organisasi.

Telah banyak studi terkait pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan hasil penelitian menunjukkan pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, diantaranya adalah Hendrawan (2012); Erman Soejaya (2013); Supriyadi (2009); Sri Hartati (2010); dan Manahan Kardy Sitanggang (2018). Studi yang lain mengemukakan bahwa pendidikan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, seperti dilakukan oleh Toto (2008).

Hasil penelitian dengan tema pengaruh kompetensi terhadap kinerja telah banyak dilakukan studi oleh para peneliti terdahulu. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dinyatakan dalam temuannya penelitian yang dilakukan oleh Ali Murzani (2008). Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh A Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama (2012); I Wayan Mudiarta Utama (2012); Reza Amelia (2013); Linawati dan Suhaji (2014) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Studi terkait pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, juga telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya, diantaranya Erman Soejaya (2013) dan Sri Hartati (2010) dengan hasil penelitiannya yaitu motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan hasil studi yang berbeda dilakukan oleh

Hentry Sukmasari (2011) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Obyek penelitian ini adalah para pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta, data diambil dari dari dimensi respon atau sikap mereka dalam menanggapi angket yang dibagikan oleh peneliti, respon tersebut merupakan gambaran perilaku pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta secara heterogen terkait variabel penelitian, Penetapan variabel penelitian berdasarkan observasi yang telah dilakukan dalam studi ini, sehingga memberikan asumsi dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya dari obyek penelitian yaitu pegawai Poltekkes Kemenkes Surakarta. Dari latar belakang masalah yang dibangun oleh peneliti, digunakan dasar dalam merumuskan masalah penelitian, tujuan penelitian dan membangun hipotesis penelitian

Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta sebagai institusi pendidikan kesehatan di antara banyaknya institusi pendidikan kesehatan lainnya harus terus melakukan upaya untuk mempertahankan eksistensinya dan meningkatkan perannya untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang handal. Salah satu bagian utama untuk mencapai tujuan tersebut adalah adanya sumber daya manusia yang berkinerja baik dengan kompetensi dan motivasi yang tinggi. Sumber daya manusia yang memadai dan berkinerja baik akan mendukung instansi dalam mencapai tujuannya. Berdasarkan uraian dan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan kajian dan penelitian dengan judul **“Peran Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta”**

## **B. Perumusan Masalah Penelitian**

### 1. Perumusan Masalah

- a. Apakah pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap motivasi pegawai?
- b. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi pegawai?
- c. Apakah pendidikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- d. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai?
- e. Apakah motivasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai?

### 2. Pembatasan Masalah Penelitian

Pembatasan masalah dimaksudkan agar penelitian yang dilakukan dapat terfokus pada lingkup yang tidak terlalu luas. Pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Penelitian dilaksanakan pada kantor Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta yang beralamat di Jl. Letjen Sutoyo Mojosongo Surakarta dengan obyek penelitian adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai non PNS sejumlah 50 orang.
- b. Variabel yang digunakan adalah pendidikan pelatihan dan kompetensi sebagai variabel independen, motivasi sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen.

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh pendidikan pelatihan terhadap motivasi pegawai PNS dan non PNS di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta.

2. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kompetensi terhadap motivasi pegawai PNS dan non PNS di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta.
3. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh pendidikan pelatihan terhadap kinerja pegawai PNS dan non PNS di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta
4. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PNS dan non PNS di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta.
5. Mengetahui, menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh motivasi terhadap kinerja motivasi pegawai PNS dan non PNS di Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat manfaat :

a. Kegunaan Teoritis

Diharapkan penelitian ini akan memberikan kontribusi bagi pengembangan dan peningkatan di bidang pengelolaan sumber daya manusia dan dapat memberikan tambahan literatur berkaitan dengan pengaruh pendidikan pelatihan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai (tenaga kependidikan dan/atau dosen) serta menambah pemahaman tentang konsep kinerja. Penelitian ini diharapkan juga sebagai referensi bagi peneliti lain dalam melakukan penelitian lebih lanjut berikutnya.

b. Kegunaan Praktis

Diharapkan hasil dari penelitian ini berguna dalam membantu dan menambah wawasan tim manajemen pada instansi atau organisasi dalam melakukan telaah tentang manajemen SDM sehingga dapat lebih memahami dalam mengantisipasi masalah, memecahkan masalah, serta membuat keputusan yang lebih tepat sesuai dengan obyek yang diteliti.