

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Masalah Penelitian

1.1.1 Latar Belakang Masalah

Pembangunan nasional sebagai upaya peningkatan kesejahteraan dan kemakmuran rakyat perlu untuk terus dilakukan oleh Pemerintah selaku penyelenggara negara. Pembangunan yang dilaksanakan secara komprehensif di berbagai aspek baik politik, ekonomi, sosial, budaya, maupun pertahanan keamanan akan bermuara pada tercapainya tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang Undang Dasar 1945.

Berangkat pada upaya pencapaian tujuan nasional tersebut, maka pemerintahan yang baik dalam proses maupun hasilnya mutlak diperlukan. Pemerintahan dapat dikatakan baik, apabila unit-unit dan seluruh proses dalam pemerintahan dapat memenuhi kebutuhan kesejahteraan rakyat dengan mengalokasikan dan menggunakan sumber daya yang ada dengan seoptimal mungkin.

Sumber daya manusia sebagai salah satu aspek yang menunjang terlaksananya tugas pemerintah memiliki peran yang sangat strategis. Hal tersebut mengingat kompetensi dan motivasi sumber daya manusia yang baik akan mendorong kinerja pemerintahan yang baik pula. Pegawai pemerintah memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas unit-unit kerja pemerintahan. Potensi setiap pegawai yang ada harus dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya, sehingga mampu berkontribusi secara maksimal.

Sumber daya manusia merupakan investasi yang paling berharga di dalam organisasi, menjadi aset utama yang bernilai dan harus diakui keberadaannya sebagai kunci utama bahkan menjadi faktor penentu atas keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan visi, misi dan tujuan unit-unit kerja pemerintahan sebagai suatu organisasi. Itulah sebabnya mengapa peran pegawai sangat besar pengaruhnya sebagai motor penggerak.

Lebih lanjut guna menghasilkan kontribusi dan kinerja yang maksimal, pelatihan dan pengembangan pegawai juga diperlukan. Melalui pelatihan, pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan pegawai dapat terpenuhi. Pelatihan juga mempersiapkan para pegawai untuk tetap sejalan dengan perubahan dan pertumbuhan organisasi. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari R. Wayne Mondy dalam bukunya yang berjudul “Human Resource Management” yang menyatakan bahwa “Pelatihan dan pengembangan merupakan jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi pegawai dan kinerja organisasi”.

Beberapa manfaat strategis yang dapat diperoleh dari pelatihan dan pengembangan antara lain kepuasan pegawai itu sendiri, meningkatnya kompetensi, meningkatnya semangat kerja, hasil akhir yang lebih baik, dan kenyataan bahwa para pegawai yang puas tentunya akan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Dalam setiap unit organisasi, para stakeholder tentu menuntut kualitas yang lebih tinggi, tak terkecuali pada unit kerja pemerintahan. Guna memenuhi tuntutan tersebut, setiap unit organisasi perlu terus-menerus meningkatkan kinerjanya secara menyeluruh. Kemajuan-kemajuan yang cepat dalam teknologi dan proses/prosedur yang diperbaiki menjadi faktor penting dalam membantu organisasi dalam menghadapi tantangan tersebut. Namun, keunggulan kompetitif strategis yang paling penting bagi setiap unit organisasi adalah angkatan kerja/pegawainya. Para pegawai harus tetap kompeten di bidang kerjanya masing-masing melalui upaya pelatihan dan pengembangan pegawai secara berkelanjutan. Program pelatihan pegawai yang tersusun dengan baik akan berhubungan dengan keberhasilan strategis jangka panjang.

Reputasi sebagai organisasi yang mendorong pegawainya untuk terus tumbuh, belajar, dan berkembang juga dapat menjadi nilai tambah utama dalam proses perekrutan pegawai. Organisasi dengan reputasi tersebut cenderung menarik lebih banyak calon pegawai dengan kualifikasi yang lebih baik. Motivasi mereka ketika proses pendaftaran bukan hanya untuk dapat bekerja dalam

organisasi, namun juga harapan untuk dapat ikut berkembang dan belajar melalui pelatihan dan pengembangan yang menjadi salah satu program utama dalam organisasi tersebut.

Hal lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan organisasi adalah motivasi yang ada dalam diri seorang pegawai. Setiap pegawai memiliki motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi yang lebih tinggi akan bekerja lebih giat, dimana keseluruhan hasil kerjanya akan berpengaruh pada hasil/produktivitas organisasi.

Kinerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai akan membantu manajemen organisasi ataupun pimpinan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan pegawai itu sendiri, antara lain seperti promosi, kenaikan penghasilan/tunjangan, pola mutasi, pengembangan pegawai, umpan balik atas kinerja itu sendiri, serta perencanaan sumber daya manusia di dalam organisasi. Adanya kepercayaan di kalangan pegawai bahwa mereka akan mendapatkan imbalan/reward sesuai dengan kinerja yang dicapainya, akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk memperbaiki kinerjanya.

Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi merupakan salah satu unit kerja di bawah Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan yang menangani teknis terkait pengelolaan kekayaan negara dan sistem informasi. Berbagai tugas dan fungsi yang menjadi core business Direktorat Jenderal Kekayaan Negara bertumpu pada kinerja Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi. Dalam pelaksanaan tugasnya, Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi sendiri memiliki berbagai target yang perlu dicapai pada setiap tahun anggarannya guna memenuhi fungsi pelayanan yang melekat padanya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis memandang bahwa keterkaitan antara kompetensi pegawai yang bersumber salah satunya dari hasil pelatihan dan motivasi akan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai dan berujung pada kinerja Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi sebagai organisasi. Untuk itu, penulis akan menganalisis pengaruhnya dengan mengambil judul “Hubungan Pelatihan dan Motivasi Pegawai Terhadap Evaluasi Diri

atas Kinerja Pegawai Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan”.

1.1.2. Perumusan Masalah Pokok Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menemukan masalah pokok dalam penelitian ini yaitu :

“Bagaimana hubungan antara pelatihan dan motivasi pegawai dengan evaluasi diri atas kinerja pegawai Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan”

1.1.3. Spesifikasi Masalah Pokok Penelitian

1. Bagaimana pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan oleh Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan.
2. Bagaimana motivasi kerja yang diberikan oleh Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan.
3. Apakah terdapat hubungan pelatihan dan motivasi dengan evaluasi diri atas kinerja pegawai Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan.

1.2. Kerangka Teori

1.2.1 Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang digunakan, yaitu variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependen (variabel terikat). Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan pada variabel terikat. Sedangkan variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena ada perubahan variabel bebas.

Secara lebih spesifik, 2 variabel yang diteliti tersebut berupa variabel bebas yang terdiri dari pelatihan (X_1) dan motivasi (X_2), serta variabel terikat yaitu kinerja pegawai Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan.

1.2.2 Uraian Konseptual tentang Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain pelatihan dan motivasi pegawai sebagai variabel bebas serta kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Pelatihan merupakan kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai sehingga mampu melaksanakan pekerjaannya pada saat ini atau pada saat yang akan datang. Pelaksanaan pelatihan dimaksudkan untuk menambah keahlian kerja masing-masing pegawai, sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat lebih efektif dan efisien.

Motivasi adalah keinginan atau kemauan seseorang untuk memberikan upaya untuk mencapai sasaran atau hasil tertentu yang akan dicapainya. Dorongan semangat yang diberikan oleh organisasi dapat menumbuhkan motivasi kerja. Adapun kinerja pegawai adalah catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi.

Pelatihan dan motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi. Pelatihan dan motivasi yang diberikan organisasi dapat membuat pegawai mengoptimalkan semua kemampuan yang dimilikinya untuk kemajuan organisasi. Berdasarkan uraian tersebut, maka diduga peningkatan pelatihan dan motivasi yang diberikan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan dan motivasi mempunyai hubungan positif dengan kinerja pegawai Direktorat Pengelolaan Kekayaan Negara dan Sistem Informasi, Kementerian Keuangan.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis mengenai penerapan teori-teori yang telah didapat dari kegiatan perkuliahan dengan praktek di organisasi khususnya terkait dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi kampus penulis

Penelitian ini diharapkan akan menjadi salah satu referensi serta dapat memberikan gambaran bagi peneliti selanjutnya mengenai keterkaitan antara pelatihan dan motivasi dengan kinerja pegawai pada organisasi.

3. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu acuan kedepannya mengenai langkah-langkah yang dapat diambil dalam upaya peningkatan kinerja organisasi secara umum serta masukan dalam rangka mengevaluasi sistem pelatihan dan motivasi yang selama ini telah dijalankan.