

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan suatu organisasi/perusahaan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja. Kinerja seseorang juga tercermin dari kemampuannya mencapai persyaratan-persyaratan tertentu yang telah ditetapkan atau dijadikan standar. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja yang tinggi dari pegawai merupakan sesuatu yang sangat diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi dalam organisasi/perusahaan dapat menciptakan kualitas dan kuantitas pekerjaan akan lebih baik. Sejalan dengan ini diperlukan kebijakan yang tepat dalam pencapaian sasaran. Dengan demikian kinerja menekankan apa yang dihasilkan dari tugas-tugas yang dikerjakan *out-come*.

Bila diperhatikan lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan, maka proses dilakukan untuk memenuhi standar kerja yang dibutuhkan, sehingga suatu *in-put*, proses, *out-put* (hasil kerja) akan tercapai. Untuk mengukur pencapaian kinerja baik pegawai maupun organisasiperusahaan dibutuhkan indikator kinerja yang sesuai dengan fenomena kerja yang dilakukan. Adapun indikator kinerja dalam mengukur hasil kinerja

individu/organisasi bersumber dari pekerjaan yang dilakukan berdasarkan jabatan yang ditentukan oleh setiap unit organisasi.

Dalam menghadapi persaingan global yang sangat ketat saat ini manajemen didorong untuk melakukan penilaian kepada para pegawai atas pekerjaan dan hasil kerja yang dicapainya. Hal ini juga dialami oleh Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur (Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas NTT).

Kondisi ini menjadi tantangan berat bagi Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur dalam pelaksanaan tugas, karena masih banyak pegawai yang belum dipersiapkan secara baik, sehingga hasil kerja mereka tidak memuaskan. Hal ini disampaikan oleh Kepala Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur, bahwa baik buruknya suatu organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan, keterampilan, dan kompetensi profesi yang dimiliki oleh seorang pegawai baik secara individu maupun secara kelompok. Berdasarkan hasil kerja dan kualitas kerja yang dilakukan pegawai saat ini boleh dibilang belum sesuai dengan rencana dan realisasi sesuai program yang dicanangkan oleh Indonesia Pintar. Hasil kerja yang direncanakan, saat pelaksanaannya tidak terealisasi dengan penuh atau tidak sesuai dengan rencana. Adapun pencapaian hasil yang dicapai oleh pegawai memiliki kualitas kurang karena tidak semua terealisasi sesuai rencana. Untuk mengetahui pencapaian hasil kerja oleh pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur

dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 1.1

Program Kerja Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas NTT Tahun 2017

No	Program Kerja	Rencana	Realisasi
A	Urusan Perencanaan		
1	Melakukan urusan penyusunan program kerja sub bagian dan konsep program kerja	2 Dok	2 Dok
2	Melakukan penyusunan rencana program/kegiatan, sasaran dan anggaran	2 Dok	1 Dok
B	Urusan Keuangan		
1	Melakukan urusan verifikasi dan pengesahan	385	293
2	Melakukan urusan pembayaran belanja pegawai : - Gaji dan tunjangan - Uang makan PNS - Tunjangan kinerja	14 bln 12 bln 13 bln	10 bln 12 bln 13 bln
3	Melakukan urusan pembayaran belanja barang	16 keg	16 keg
4	Melakukan urusan pembayaran belanja modal dan pembayaran lainnya	4 keg	3 keg
5	Melakukan urusan pembukuan dan pertanggungjawaban keuangan	12 bln	12 bln
6	Melakukan urusan penyusunan laporan keuangan	12 bln	12 bln

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BP PAUD dan Dikmas Tahun 2017

Berdasarkan data pada Tabel 1 di atas dapat diketahui ada 4 program kerja yang tidak sesuai antara rencana dan realisasi atau yang terealisasi hanya 50 % kegiatan. Item pekerjaan yang tidak terealisasi sesuai rencana adalah penyusunan rencana program, urusan verifikasi dan pengesahan, gaji, dan pembayaran belanja modal. Kemudian program kegiatan yang sesuai antara

rencana dan realisasi adalah penyusunan program kegiatan, pembayaran uang makan dan tunjangan kinerja, pembayaran belanja barang, pembukuan dan pertanggungjawaban keuangan, dan penyusunan laporan keuangan dan pembayaran lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat NTT belum cukup baik. Kinerja individu, tim atau organisasi dapat mencapai tujuan seperti yang diharapkan, namun dapat pula tidak mencapai harapan. Untuk itu Kepala Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat NTT melakukan penilaian kinerja terhadap pegawai, karena merupakan faktor penting sebagai tolok ukur yang dapat digunakan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai.

Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dan target atau rencana yang telah ditetapkan. Sementara penilaian perilaku kerja meliputi unsur orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan kategori dapat dilihat pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2

Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai

No	Kategori	Jumlah Pegawai	Persentase (%)
1	76 – 80	12	30
2	81 – 85	19	47,5
3	86 – 90	9	22,5
	Jumlah	Baik	Baik

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian BP PAUD dan Dikmas
NTT

Berdasarkan data pada Tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa penilaian sasaran kinerja Pegawai oleh Kepala Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat NTT di Tahun 2017 belum mencapai Kategori sangat baik. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja seperti lingkungan kerja, kelengkapan kerja, motivasi, kemampuan pegawai, struktur organisasi, kepemimpinan dan sebagainya (Wibowo : 2016).

Motivasi merupakan keinginan seseorang melakukan sesuatu akibat dorongan dari diri sendiri maupun dari luar diri pegawai. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai dorongan pegawai untuk melakukan tindakan karena mereka ingin melakukannya.

Menurut Heller dalam Wibowo (2016 :322) Motivasi adalah keinginan untuk bertindak. Motivasi harus diinjeksi dari luar, tetapi sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan berbeda. Dalam pekerjaan kita perlu mempengaruhi bawahan untuk menyeleraskan motivasinya dengan kebutuhan organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2016 : 333) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Secara individu para pegawai berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara pendahuluan banyak pegawai tidak memiliki kemampuan dan keterampilan untuk melakukan suatu pekerjaan sesuai bidang tugas yang dimiliki, misalnya : dalam melakukan pekerjaan verifikasi dan pengesahan dokumen pencairan anggaran hanya 1 orang yang mengetahuinya sedangkan 9

orang tidak mengetahuinya. Kemudian dalam urusan belanja pegawai hanya 2 orang yang mengetahuinya sedangkan 8 orang tidak mengetahuinya. Ini dikarenakan kurangnya motivasi dari dalam diri pegawai untuk keingintahuan terhadap suatu pekerjaan. Jadi, motivasi memiliki keterkaitan dengan perilaku pegawai untuk rasa ingin tahu dan tujuan organisasi karena apabila pegawai mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya, maka mereka harus meningkatkan kinerja.

Dengan meningkatnya kinerja pegawai atau individu maupun kinerja kelompok atau tim, maka akan meningkat pula kinerja organisasi. Untuk menginspirasi orang agar bekerja sebagai individu maupun kelompok dengan cara yang dapat menghasilkan hasil terbaik, kita perlu membuka kekuatan motivasional pribadi mereka sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi profesi. Dan untuk mencapai keberhasilan atau tujuan suatu organisasi, maka diperlukan pula landasan yang kuat berupa kompetensi profesi. Kompetensi profesi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan kinerja yang tinggi. Kompetensi profesi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia, seleksi pegawai, manajemen kinerja dan perencanaan. Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hal ini terjadi karena dengan kompetensi profesi yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan kurang memenuhi kompetensi secara optimal,

dalam menjalankan tugas dan fungsi pokok pada Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur. Berikut dapat dilihat data hasil uji kompetensi pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur 2 Tahun terakhir yaitu Tahun 2016 dan Tahun 2017.

Tabel 1.3

Uji Kompetensi Pegawai Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas NTT

No.	Tahun	Jumlah Peserta	Lulus	Tidak Lulus
1	2016	22 orang	22 orang	-
2	2017	21 orang	17 orang	4 orang

Sumber : Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Balai Pengembangan PAUD dan Dikmas Tahun 2017

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 di atas dapat diketahui bahwa hasil uji kompetensi profesi yang dilakukan pada Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur dapat dilihat pada 2 Tahun terakhir, yaitu Tahun 2016 dan 2017.

Pada Tahun 2016 uji kompetensi profesi dilakukan dengan jumlah peserta sebanyak 22 orang dan semuanya lulus. Pada Tahun 2017 uji kompetensi profesi dilakukan dengan jumlah peserta 21 orang dan yang lulus sebanyak 17 orang, sedangkan 4 orang tidak lulus dikarenakan tidak memenuhi kelas jabatan sesuai golongan. Dengan demikian terjadi penurunan kompetensi profesi pada fungsional khusus, yaitu sebanyak 4 orang. Uji kompetensi profesi pegawai pada Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan

Masyarakat Nusa Tenggara Timur hanya dilakukan untuk pegawai fungsional khusus atau pegawai yang menduduki jabatan sebagai Pamong Belajar, sedangkan untuk pegawai fungsional umum atau staf, baru akan dilakukan pada tahun mendatang yaitu pada tahun 2018.

Kondisi ini menggambarkan bahwa hasil kerja pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur belum sesuai dengan rencana dan belum memiliki kompetensi profesi secara baik karena belum semuanya lulus dalam uji kompetensi.

Mengingat belum tercapainya target atau target yang dihasilkan tidak sesuai rencana, disebabkan oleh kinerja pegawai yang belum optimal, karena dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur belum didukung oleh motivasi kerja dan kompetensi profesi atau kemampuan dan kecakapan yang memadai, sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya yang kurang optimal. Dari uraian dan data yang ditunjukkan di atas merupakan data pendukung untuk memperjelas fenomena di lapangan, dimana data-data tersebut mengindikasikan bahwa kinerja pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur cenderung kurang baik atau belum sesuai antara rencana dan realisasi. Hal ini mendorong peneliti/penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, yang menjadi permasalahan pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran tentang motivasi kerja, kompetensi profesi, dan kinerja pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat?
2. Apakah motivasi kerja dan kompetensi profesi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat NTT?
3. Apakah motivasi kerja dan kompetensi profesi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat NTT?
4. Apakah motivasi kerja dan kompetensi profesi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dirumuskan di atas, tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang motivasi kerja, kompetensi profesi dan kinerja pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur;

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesi secara parsial terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur;
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja dan kompetensi profesi secara simultan terhadap kinerja pegawai Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur, penelitian ini dapat memberikan masukan dan saran kepada Balai Pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat Nusa Tenggara Timur mengenai pengaruh kinerja pegawai.
2. Bagi Peneliti Lain, penelitian ini menjadi sumber informasi dan bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya, khususnya penelitian yang berkaitan dengan motivasi dan kompetensi profesi.