

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Reformasi Birokrasi merupakan salah satu upaya yang dilakukan Pemerintah untuk mempercepat tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik. Tata kelola pemerintahan yang baik adalah prasyarat utama pembangunan nasional. Kualitas tata kelola pemerintahan akan sangat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan nasional. Semakin baik tata kelola pemerintahan suatu negara, semakin cepat pula perputaran roda pembangunan nasional.

Pemerintah pusat melalui Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2024 telah menyebutkan bahwa upaya merubah wajah birokrasi adalah dengan melakukan perubahan pada 8 (delapan) area, meliputi: area Manajemen Perubahan, area Deregulasi Kebijakan, area Penataan dan Penguatan, area Penataan Tatalaksana, area Penataan Sistem Manajemen SDM, area Penguatan Akuntabilitas, area Penguatan Pengawasan, dan area Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik Kurniawan dkk (2020).

Reformasi Birokrasi merupakan upaya penataan mendasar yang diharapkan dapat berdampak pada perubahan sistem dan struktur. Sistem berkaitan dengan hubungan antara unsur dan elemen yang saling mempengaruhi dan berkaitan membentuk suatu totalitas (Mustafa,

2013:143). Hal ini mengupayakan perubahan demi menjadi tata kelola pemerintahan yang baik, suatu perubahan yang sudah terencana pada suatu lembaga yang akan berdampak pada perubahan ketatalaksanaan dari mulai budaya birokrasi, pelayanan publik supaya dapat melaksanakan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governace). Reformasi birokrasi difokuskan untuk bertujuan memperbaiki struktur secara menyeluruh upaya dapat menghasilkan manfaat peningkatannya bagi organisasi dan masyarakat.

Ada banyak contoh di masyarakat tentang peran dan fungsi birokrasi dimata masyarakatnya, pasalnya mereka (masyarakat) sering dibuat bingung karena berurusan dengan birokrasi. Bagaimana tidak, apa yang diinginkan warganya tidak sesuai dengan peran dan fungsi birokrasi sendiri.

Kalau dilihat slogan/moto setiap birokrasi di Indonesia, selalu memberikan pelayanan prima kepada masyarakatnya. Namun hal itu tidak sesuai dengan kenyataan yang ada, makanya keadaan birokrasi di Indonesia semakin sulit untuk diluruskan. Pasalnya budaya turun menurun sudah melekat di benak mereka, makanya kebiasaan jelek akhirnya menjadi budaya yang sulit dihilangkan.

Dalam pelaksanaan reformasi birokrasi dapat mewujudkan proses perbaikan bagi instansi yang akan meningkatkan kinerja instansi pemerintah secara berkelanjutan. Kinerja instansi ditandai dengan kinerja individu atau pegawai. Kinerja memiliki arti penting bagi karyawan atau pegawai. Dengan adanya penilaian kinerja berarti karyawan mendapat perhatian dari atasan, disamping itu akan menambah gairah kerja karyawan karena dengan

penilaian kinerja ini mungkin karyawan yang berprestasi dapat dipromosikan, dikembangkan dan diberi penghargaan atas prestasi, sebaliknya karyawan yang tidak berprestasi mungkin dapat dilakukan mutasi atau bahkan dilakukan demosi.

Maharani & Wismanoro (2013) menjelaskan pengertian kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Menurut Hasibuan (2016), pengertian kinerja itu adalah: “Pengorbanan jasa, jasmani dan pikiran untuk menghasilkan barang- barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu.

Oinbala dkk (2017) Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Gibson (1997) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja, yaitu: (1) Variabel individual, terdiri dari: a. Kemampuan dan keterampilan: mental dan fisik b. Latar belakang: keluarga, tingkat sosial, penggajian, c. demografis: umur, asal usul, jenis kelamin. (2) Variabel organisasional, terdiri dari : a. sumber daya, b. kepemimpinan, c. imbalan, d. Struktur, e. desain pekerjaan. (3) Variabel psikologis, terdiri dari : a. persepsi, b. sikap, c. kepribadian, d. belajar dan e. motivasi. Dari perangkat variabel tersebut, Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi.

Faktor – faktor di atas yang digunakan untuk meningkatkan kinerja tentunya berguna dalam pelaksanaan Reformasi Birokrasi, yang bertujuan untuk menciptakan birokrasi pemerintah yang profesional dengan karakteristik adaptif, berintegritas, berkinerja tinggi, bebas dan bersih KKN, mampu melayani publik, netral, sejahtera, berdedikasi, dan memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara. Bertolak dari pokok pikiran tersebut di atas maka pelaksanaan reformasi birokrasi Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur merupakan suatu kebutuhan sekaligus keharusan organisatoris dikarenakan indeks reformasi birokrasi menjadi salah satu indikator dalam penilaian kinerja perangkat daerah di Lingkup Pemerintah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Selain faktor diatas penelitian ini juga didasarkan adanya perbedaan hasil pada penelitian terdahulu atau *research gap*. Domina Elfrida (2020) melakukan penelitian dengan judul “ Pengaruh Kompetensi Guru dan Implementasi Kurikulum Asing terhadap Kinerja Guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara “ dan hasilnya menunjukkan Kompetensi Guru berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru di Sekolah Internasional Jakarta Utara. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Fahmi (2012) berjudul “Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Kompetensi terhadap Prestasi kerja (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pemekasan)” hasilnya adalah kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pemekasan.

Adapun Rahmatia Pariasi (2022) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kualifikasi Pendidikan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo” dan hasilnya variabel Kualifikasi Pendidikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Badan SAR Nasional Gorontalo. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Yusuf Amri Amrullah (2022) melakukan penelitian dengan judul “Peran Kompetensi dan Kualifikasi terhadap Kinerja Organisasi, dalam hal ini Kinerja UMKM” dan hasilnya menunjukkan bahwa variabel kualifikasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja organisasi.

Halima (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Rancangan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Tengah” dan hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jawa Tengah. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Malinda (2019) berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Rancangan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan” dan hasilnya adalah Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Negara pada Dinas Sumber Daya Air Cipta Karya dan Tata Ruang Provinsi Sulawesi Selatan.

Yohanis Salutondok (2015) melakukan penelitian dengan judul “Kepemimpinan, Motivasi, dan Kondisi Kerja serta Disiplin Kerja Kinerja

Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong” hasilnya menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong. Hasil berbeda diperoleh dari penelitian Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak” hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Tenaga Pengajar Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak.

Luh Mang Indah Mariani (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar” hasilnya menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan di Denpasar. Hasil berbeda dari penelitian Syalimono Siahaan (2019) berjudul Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan research gap yang dikemukakan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur”**.

## **1.2. Masalah Penelitian**

Penelitian ini sepenuhnya untuk mengetahui Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Displin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi NTT. Oleh karena itulah beberapa permasalahan yang perlu dikaji peneliti, antara lain;

1. Bagaimana gambaran tentang Kinerja Pegawai, Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah variabel Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah variabel Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Kinerja Pegawai, Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Untuk mengetahui variabel Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Untuk mengetahui variabel Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur?

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Kegunaan Akademik

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

- a. Bagi peneliti, dapat memberikan pengalaman dan sebagai referensi untuk semua pihak yang dimaksud melakukan penelitian lebih lanjut.
- b. Bagi Program Studi Magister Manajemen dapat memberikan bahan pembelajaran bagi mahasiswa mengenai penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan kepada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur dalam rangka meningkatkan Kinerja melalui Kompetensi, Kualifikasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja.