

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah organisasi tidak lepas dari keberadaan sumber daya manusia (SDM) yang ada didalamnya. SDM menjadi faktor utama atau faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Semua tindakan yang diambil dalam setiap kegiatan dalam organisasi, ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

Satu hal yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam mengelola fungsi-fungsi manajemennya adalah mengelola sumber daya manusia untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Kesuksesan dan kinerja sebuah organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu organisasi menuntut agar para karyawannya mampu menunjukkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pula pada kinerja dan keberhasilan suatu organisasi secara keseluruhan.

Kinerja pegawai sangat membantu organisasi dalam meraih tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Kinerja pegawai sebagai tujuan akhir dan merupakan cara untuk memastikan bahwa aktivitas pegawai dan *output* yang dihasilkan sesuai dengan tujuan organisasi. Hasibuan dalam Sudaryo (2018 : 203) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan organisasi diperlukan adanya pegawai yang penuh kesadaran, kesetiaan, ketaatan, disiplin dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan yang diberikan dan telah dikerjakan.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Sudaryo (2018:203) mengemukakan bahwa kinerja merupakan aspek penting dalam pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan hasil dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja tim atau individu yang tidak optimal. Dengan demikian, kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi manajemen organisasi untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja yang ada pada organisasi.

Selanjutnya Tohardi (2012 : 44) berpendapat bahwa kinerja sangat penting diperhatikan oleh organisasi, karena kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka absensi, dengan kinerja yang tinggi maka pegawai dapat menyelesaikan tugas dalam waktu yang lebih singkat atau lebih cepat, pegawai akan merasa senang bekerja sehingga tidak pindah bekerja ke tempat lain, kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan kerja karena pegawai yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada.

Kinerja pegawai yang optimal adalah gambaran dari sumber daya manusia yang berkualitas. Kinerja ini mencerminkan keberhasilan dari diri seseorang. Pada Kantor Balai Monitor Spektrum Frekuensi Radio Kelas I Kupang (Balmon Kelas I Kupang), kinerja pegawai sangat diperhatikan karena kinerja yang baik dari tiap sumber daya manusia akan menghasilkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Balmon Kelas I Kupang merupakan Unit Pelaksana Teknis dibawah Direktorat Jenderal Sumber Daya Perangkat Pos dan Informatika yang merupakan salah satu Direktorat yang berada di Kementerian Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia. Balai Monitor (Balmon) Kelas I Kupang telah menetapkan target kinerja yang dalam pencapaiannya, membutuhkan kinerja pegawai yang baik. Berdasarkan data pencapaian target, maka dapat

dilihat pencapaian kinerja Kantor Balai Monitor Kelas I Kupang pada Tahun 2019 adalah sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

**Data Target dan Realisasi Kantor Balai Monitor Kelas I Kupang Tahun 2019**

No	Nama Kegiatan	Target	Realisasi		Sisa	
			Jumlah	%	Jumlah	%
1	Observasi Monitoring dalam kota Kupang	5	4	80%	1	20%
2	Observasi Monitoring Luar Kota (Darat)	5	3	60%	2	40%
3	Observasi Monitoring Luar Kota (Udara)	10	7	70%	3	30%
4	Penertiban dalam Kota Kupang	3	2	67%	1	33%
5	Penertiban Luar Kota (Darat)	3	2	67%	1	33%
6	Penertiban Luar Kota Udara)	3	2	67%	1	33%
7	Pengukuran Stasiun Radio (Dalam kota Kupang)	6	2	33%	4	67%
8	Pengukuran Stasiun Radio Luar Kota (Darat)	4	3	75%	1	25%
9	Pengukuran Stasiun Radio Luar Kota (Udara)	10	9	90%	1	10%
10	Tindak Lanjut Penertiban (dalam kota kupang)	3	2	67%	1	33%
11	Tindak Lanjut Penertiban Luar kota (Darat)	3	2	67%	1	33%
12	Tindak Lanjut Penertiban Luar kota (Udara)	3	2	67%	1	33%
13	Penanganan Gangguan (dalam kota kupang)	3	2	67%	1	33%
14	Penanganan Gangguan Luar kota (darat)	3	2	67%	1	33%
15	Penanganan Gangguan Luar kota (Udara)	3	2	67%	1	33%
<b>Jumlah Total</b>		<b>67</b>	<b>46</b>	<b>69%</b>	<b>21</b>	<b>31%</b>

Sumber: Laporan Tahunan Kantor Balai Monitor Kelas I Kupang, 2019

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan pencapaian atau realisasi target Balai Monitor Kelas I Kupang selama Tahun 2019. Data tersebut menunjukkan bahwa realisasi pelaksanaan kegiatan pada Balai Monitor Kelas I Kupang Tahun 2019 belum sesuai target yang telah ditetapkan. Dari total 67 kegiatan yang ditargetkan, terealisasi sebanyak 46 kegiatan atau 69%. Sisa kegiatan yang tidak terlaksana adalah 21 kegiatan atau 31%. Pencapaian yang belum sesuai target ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa permasalahan, salah satunya adalah permasalahan pada kinerja pegawai.

Sedarmayanti dalam Widodo (2015: 133), mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: sikap dan mental, pendidikan, keterampilan manajemen

kepemimpinan, tingkat penghasilan, sistem gaji, jaminan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi informasi, dan kesempatan berprestasi. Afandi (2018: 86) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: kemampuan, kepribadian, minat kerja, kejelasan tugas, motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan dan disiplin kerja. Selanjutnya Simanjuntak (2011:11) berpendapat bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan individu, motivasi, mutasi, penempatan, hubungan kerja, kepemimpinan, struktur organisasi, peralatan, kondisi kerja, serta pendidikan dan pelatihan (Diklat). Dalam penelitian ini, akan difokuskan pada faktor teknologi informasi, kompetensi, penempatan pegawai dan motivasi kerja.

Jogiyanto (2010) mengatakan bahwa sistem teknologi informasi merupakan suatu sistem teknologi di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan. Selanjutnya, menurut Anglin dalam Arifin (2012: 92) berpendapat teknologi merupakan penerapan ilmu-ilmu perilaku dan alam serta pengetahuan lain secara sistematis dan menystemkan untuk memecahkan masalah.

Setiawan (2018: 2) mendefinisikan teknologi informasi adalah suatu teknologi yang digunakan untuk mengolah data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, manipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu, juga dapat digunakan untuk keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan yang merupakan informasi yang strategis untuk pengambilan keputusan. Teknologi informasi ini menggunakan seperangkat komputer untuk mengolah data, sistem jaringan untuk menghubungkan satu komputer dengan komputer lainnya sesuai dengan kebutuhan, dan teknologi telekomunikasi digunakan agar data dapat disebar dan diakses secara global.

Soimah (2014: 84) berpendapat bahwa kompetensi sumber daya manusia sangat terkait dengan kinerja yang dihasilkan. Kompetensi sumber daya manusia berperan dalam menciptakan hasil kerja yang berkualitas. Kurangnya keahlian yang dimiliki serta rendahnya kompetensi yang dimiliki akan berdampak pada kualitas kerja yang dihasilkan serta dikhawatirkan akan adanya kekeliruan pada proses pencapaian target kerja.

Sagala (2011:198) menyatakan bahwa penempatan adalah mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, khusus pada karyawan baru sesuai dengan bakat dan keahlian yang dimilikinya. Selanjutnya, menurut Siswanto (2012:162) penempatan karyawan adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.

Hariandja (Badeni 2017: 76) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Selanjutnya, Suwatno (2016: 170) mengemukakan bahwa setiap orang memiliki maksud dan tujuan tertentu yang mendorongnya untuk melakukan suatu tindakan. Dengan demikian, untuk pencapaian kerja yang optimal, dibutuhkan motivasi kerja yang tinggi sehingga menjadi dorongan pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor pertama adalah teknologi informasi pada Balai Monitor Kelas I Kupang, pemanfaatan teknologi informasi dibutuhkan untuk mencapai kinerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan 3 (tiga) orang pegawai, diperoleh informasi bahwa pelaksanaan tugas pada Balai Monitor Kelas I Kupang menggunakan beberapa aplikasi Sistem Informasi yang diterapkan dalam bidang kerja antara lain untuk Bidang Ketata Usahaan dan Rumah Tangga : Saiba, SAS, BMN, Simaya, SKP, RKAK, SIAP, Simpeg, Untuk di Bidang Pemantauan dan Penertiban : ROL, Monev, Untuk Bidang Sarana dan Pelayanan : E-Licensing Iar-Ikrap,

SMFR, SpectraWeb, SIPUT, MOTS, dimana beberapa pekerjaan yang ada saat ini menggunakan Aplikasi untuk menunjang pekerjaan pegawai. Namun, penggunaan aplikasi tersebut terkendala pada kondisi *hardware* yang belum mendukung pelaksanaan kerja. Terdapat kerusakan atau gangguan pada *hardware* yang tidak segera diperbaiki karena masalah ketersediaan anggaran dan pimpinan lebih fokus pada pekerjaan atau tugas lain, dibandingkan dengan perbaikan *hardware*. Untuk menjalankan Aplikasi tersebut sudah saat ini sudah ada petugas sebagai PIC (Person In Control), namun dikantor Balmon kelas I Kupang sering dilakukan rotasi tempat sehingga apabila petugas yang baru sebagai PIC diharapkan mampu untuk menjalankan Aplikasi tersebut, sedangkan saat ini belum ada lagi bimbingan teknis atau Diklat untuk Aplikasi tersebut.

Untuk menjalankan aplikasi yang berkaitan dengan administrasi dalam organisasi, yaitu laporan pelaksanaan kegiatan atau pekerjaan, maka dibutuhkan komputer atau laptop untuk setiap pegawai, sedangkan untuk kondisi sekarang tidak semua pegawai dilengkapi dengan komputer atau laptop. Hal ini didukung dengan data peralatan kerja pada tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
**Data Peralatan Kerja Balai Monitor Kelas I Kupang**

No	Peralatan	Jumlah yang dibutuhkan	Jumlah yang ada	Tersedia Dalam Kondisi Baik dan Dapat Digunakan	Kondisi Rusak
1	Komputer	25	20	10	10
2	Laptop	30	19	15	4
3	GPS (alat penentu Arah)	15	9	9	0
4	SPA (Alat Ukur Frekuensi)	4	2	2	0
5	Receiver (Alat Monitoring)	5	3	3	0
<b>Total</b>		<b>79</b>	<b>53</b>	<b>39</b>	<b>14</b>

Sumber: Data Inventaris Barang Kantor Balai Monitor Kelas I Kupang, 2019

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa peralatan kerja belum terpenuhi sesuai kebutuhan kerja. Jumlah peralatan kerja yang dibutuhkan adalah sebanyak 79 unit, namun hanya tersedia 53 unit. Selanjutnya, dari 53 unit tersebut, yang dapat digunakan hanyalah 39 unit, sedangkan 14 unit lainnya berada dalam kondisi rusak sehingga tidak dapat digunakan dalam menunjang pekerjaan pegawai. Karena adanya kekurangan peralatan kerja, maka terdapat pegawai yang menggunakan peralatan kerja pribadinya, seperti ada beberapa pegawai yang menggunakan laptop pribadi, namun karena spesifikasi tidak sesuai dengan kebutuhan aplikasi sehingga untuk menjalankan aplikasi menjadi lambat dan pekerjaan pun tidak selesai tepat waktu.

Faktor kedua adalah kompetensi. Berdasarkan hasil wawancara dengan 2 (dua) orang pegawai, diperoleh informasi bahwa Balai Monitor Kelas I Kupang membutuhkan tenaga teknis yang berkompotensi pada bidang elektronika, yaitu minimal berpendidikan SMK Elektronika sebanyak 8 orang dan Sarjana bidang Elektronika sebanyak 5 orang. Namun, saat ini hanya tersedia 5 orang pegawai dengan latar pendidikan SMK Elektronika dan Sarjana bidang Elektronika tersedia 3 orang. Untuk Bidang Pemantauan dan Penertiban serta Bidang Sarana dan Pelayanan yang menggunakan Aplikasi Teknis (Elektronika) tentu sangat dibutuhkan bidang pendidikan yang juga dibidang Teknis (Elektronika) karena ada beberapa Analisis hasil kerja yang butuh pengetahuan bidang teknis (elektronika). Karena kekurangan pegawai yang berkompotensi pada bidang Teknis (elektronika) tersebut, maka tugas dilaksanakan oleh pegawai lain yang berpendidikan umum.

Selain bagian teknik, Balai Monitor Kelas I Kupang juga membutuhkan pegawai yang mampu mengoperasikan komputer atau laptop. Hal ini untuk melaksanakan pekerjaan administrasi seperti laporan-laporan kegiatan dan pelaksanaan tugas lainnya. Namun, belum semua pegawai menguasai penggunaan komputer dengan baik, sehingga pembuatan laporan hanya dikerjakan oleh 5-6 orang pegawai saja. Pegawai lainnya belum menguasai komputer

dengan baik karena berpikir bahwa jika menguasai penggunaan komputer maka akan diberikan beban tugas yang banyak, terdapat juga pegawai yang merasa sudah tua dan enggan untuk belajar menggunakan komputer.

**Tabel 1.3**

**Data Ketersediaan Pegawai Balai Monitor Kelas I Kupang**

No	Jenjang Pendidikan	Kebutuhan	Tersedia	%
1	SMA	27	27	100%
2	D III	6	5	83%
3	Sarjana	23	14	61%
4	Pascasarjana	7	5	71%
<b>Jumlah</b>		<b>63</b>	<b>51</b>	<b>82%</b>

Sumber: Data Pegawai Kantor Balai Monitor Kelas I Kupang, 2019

Data Tabel 1.3 menunjukkan masih kurangnya pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang. Jumlah pegawai yang tersedia kebutuhan hanya 82%, berarti ada kekurangan 18 % jumlah pegawai atau sebanyak 12 Orang.

**Tabel 1.4**

**Data Jenjang pekerjaan Pegawai Balai Monitor Kelas I Kupang**

No	Jenjang Pekerjaan	Kebutuhan	Tersedia	%
5	Teknis	18	6	32%
6	Non Teknis	45	45	100%
<b>Jumlah</b>		<b>63</b>	<b>51</b>	<b>82%</b>

Sumber: Data Pegawai Kantor Balai Monitor Kelas I Kupang, 2019

Data Tabel 1.4 menunjukkan Tenaga paling yang paling rendah ketersediaannya adalah pegawai tenaga teknis yaitu dari kebutuhan 18 Orang, hanya tersedia 6 orang atau 33 %, berarti masih kekurangan 67 % dari jumlah pegawai yang dibutuhkan.

Pada Balai Monitor Kelas I Kupang, terdapat beberapa perangkat teknologi informasi yang perlu dioperasikan oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan. Penggunaan perangkat monitoring dan perangkat pengukuran yang biasa disebut alat monitoring dan alat ukur seperti: Spektrum Analyzer, Receiver PR 100, dan GPS, yang berguna untuk melakukan pengukuran Spektrum Frekuensi Radio. Selanjutnya juga adanya penggunaan laptop untuk

mengolah, menampilkan data hasil monitoring/pengukuran. Dalam menjalankan kegiatan monitoring dan pengukuran belum semua pegawai dapat mengoperasikan peralatan tersebut sehingga hal ini masih menjadi kendala dalam pelaksanaan tugas dilapangan.

Dalam hal penempatan pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang, terdapat permasalahan bahwa pegawai yang mempunyai latar belakang pendidikan Teknis ditempatkan pada posisi pekerjaan yang bukan Teknis, seperti pada bagian Ketatausahaan dan Rumah Tangga, sedangkan Pendidikan Non Teknis masih menduduki posisi pekerjaan dibidang Teknis seperti Seksi Sarana dan Pelayanan, Seksi Pemantauan dan Penertiban.

Berdasarkan observasi dan wawancara di Kantor Balmon Kelas I Kupang, diketahui bahwa ada beberapa pegawai yang menempati jabatan tidak sesuai dengan tingkat pendidikannya. Berikut adalah data penempatan pegawai di Kantor Balmon Kelas I Kupang:

**Tabel 1.5**  
**Data Penempatan Pegawai di Kantor Balmon Kelas I Kupang**

No	Latar Belakang Pendidikan	Penempatan
1	STM	Bertugas mengurus administrasi kepegawaian dan Seksi Pemantauan dan Penertiban
2	Diploma tiga Teknik	Bertugas pada Seksi Pemantauan dan Penertiban
3	Sarjana Komputer	Bertugas pada Seksi Sarana dan Pelayanan
4	Sarjana Hukum	Bertugas pada Seksi Sarana dan Pelayanan dan Administrasi Kepegawaian serta Seksi Pemantauan dan Penertiban
5	Sarjana Sosial	Bertugas pada Seksi Sarana dan Pelayanan
6	Sarjana Ekonomi	Bertugas pada Seksi Sarana dan Pelayanan
7	Magister Teknik	Bertugas pada Seksi Pemantauan dan Penertiban

Sumber: Data Kepegawaian, 2019

Data pada Tabel 1.5 menyajikan data penempatan pegawai yang belum sesuai dengan latar belakang pendidikan. Contohnya ada pegawai yang lulusan STM elektronika ditempatkan pada bidang Administrasi kepegawaian. Sarjana Hukum, Sarjana Sosial dan Sarjana Ekonomi ditempatkan dibidang seksi sarana dan Pelayanan juga pada seksi Pemantauan dan Penertiban. Sedangkan sesuai bidang kerja Balai Monitor Kelas I Kupang yaitu pengawasan Frekuensi Radio yang merupakan bidang kerja Teknis dan dalam

melaksanakan pekerjaan tentunya sudah menggunakan Aplikasi Sistem Informasi yang mengharuskan setiap pegawai mampu dan Wajib untuk bekerja dengan Komputerisasi. Dalam kegiatan Operasional dilapangan untuk pekerjaan bidang teknis ada beberapa perhitungan-perhitungan teknis yang wajib diketahui oleh seorang petugas dilapangan khususnya untuk menganalisa hasil temuan dilapangan dibidang frekuensi radio.

Selanjutnya adalah motivasi kerja. Salah satu contoh permasalahan motivasi kerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang adalah terdapat pegawai yang belum ada keinginan untuk berprestasi, keinginan untuk melakukan perbaikan, keinginan untuk melakukan perubahan, keinginan untuk senantiasa meningkatkan kemampuan kerja serta keinginan untuk memperbaiki hubungan kerja. Hal ini dapat dilihat dengan kurangnya keinginan pegawai untuk berbagi pengetahuan yang didapatkannya setelah mengikuti kegiatan baik itu berupa diklat teknis, *Workshop*, bimbingan teknis dan sosialisasi yang berhubungan dengan kegiatan atau pekerjaan tentang bidang kerja yang berada di kantor Balai Monitor Kelas I Kupang.

Motivasi pegawai untuk mendukung pelaksanaan tugas melalui kedisiplinan berupa jam masuk dan keluar kantor, juga belum baik. Hal ini didukung dengan data rekapan absen Tahun 2019.

**Tabel 1.6**  
**Data Rekap Absen Tahun 2019 Balai Monitor Kelas I Kupang**

No	Bulan	Jumlah Terlambat dan Pulang Lebih Awal	Tidak Hadir Tanpa Ijin	Ijin
1	Januari	7	2	1
2	Februari	5	0	0
3	Maret	8	2	2
4	April	4	3	2
5	Mei	3	1	1
6	Juni	9	4	1
7	Juli	12	2	3
8	Agustus	6	2	1
9	September	9	3	0
10	Oktober	7	5	0
11	November	15	1	1
12	Desember	17	1	4
<b>Total</b>		<b>102</b>	<b>26</b>	<b>16</b>

Sumber: Laporan Kepegawaian Kantor Balai Monitor Kelas I Kupang, 2019

Berdasarkan data pada Tabel 1.6, diketahui bahwa sepanjang Tahun 2019, jumlah pegawai yang terlambat masuk kantor dan pulang lebih cepat berjumlah sebanyak 102 orang. Selanjutnya, yang tidak masuk kantor tanpa ijin adalah sebanyak 26 orang sedangkan pegawai yang ijin adalah sebanyak 16 orang, jumlah tertinggi adalah pada pegawai yang terlambat masuk kantor dan pulang lebih cepat. Jumlah ini lebih tinggi karena pegawai belum mematuhi jam masuk kantor dan jam pulang kantor.

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan untuk menganalisis pengaruh teknologi informasi, kompetensi, penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, dengan hasil temuan yang berbeda-beda. Antara lain Nugraheny (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh Teknologi, Penempatan pegawai dan gaya kepemimpinan terhadap Motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT Bank Mandiri Persero Tbk Kota Semarang)”, hasil temuan menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sebaliknya penelitian dari Wulan (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI)

Syariah Cabang Surakarta”, menemukan bahwa teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya Winanti (2013) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan (survey pada PT Frisian Flag) Indonesia di Wilayah Jawa Barat”. Hasil temuan menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari kompetensi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan temuan penelitian dari Zaraswati (2017) berjudul “Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Istimewa Yogyakarta” menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Inspektorat DIY.

Athkan (2013) melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Penempatan pegawai Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh/hubungan yang positif antara penempatan pegawai terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Perkebunan provinsi Kalimantan Timur. Cahyati (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan pegawai, Motivasi Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang.

Riantoko, dkk. (2017) melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Wulan (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Penggunaan Teknologi Informasi, dan Kemampuan Berkomunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Cabang Surakarta”. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia (BRI) Syariah Cabang Surakarta.

Dalam kaitan pengaruh teknologi informasi, kompetensi pegawai dan penempatan pegawai terhadap motivasi kerja, juga menunjukkan adanya *research gap* dari beberapa penelitian terdahulu. Agus (2015) melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Teknologi Informasi, Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Bukittinggi Sumatera Barat”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknologi informasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Pemerintah Kota Bukittinggi Sumatera Barat. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan Meris (2016) dengan judul “Analisis Pengaruh Teknologi Informasi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan CV. Setia Karya Sleman Yogyakarta” menunjukkan bahwa teknologi informasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Karyawan CV. Setia Karya Sleman Yogyakarta.

Mia (2016) melakukan penelitian dengan judul penelitian “Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap motivasi kerja Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan Hotel Royal Corner Bandung. Sedangkan, penelitian dari Rifda (2014) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Etika Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai” menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Kecamatan di Kabupaten Serdang Bedagai.

Ririn (2013) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Pegawai dan Teknologi Informasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Serasi Autoraya Pekanbaru”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penempatan pegawai memiliki pengaruh

terhadap motivasi kerja karyawan PT. Serasi Autoraya Pekanbaru. Willy (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Pegawai Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (PKPO) Kabupaten Ngada”, menunjukkan bahwa penempatan pegawai tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja Pegawai Dinas Pendidikan, Kebudayaan, Pemuda dan Olahraga (PKPO) Kabupaten Ngada.

Berdasarkan teori, fenomena dan *research gap* yang telah diuraikan, maka peneliti akan melakukan kajian ulang tentang “**Pengaruh Teknologi Informasi, Kompetensi Pegawai, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Balai Monitor Kelas I Kupang**”.

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang Teknologi Informasi, Kompetensi, Penempatan Pegawai, Motivasi dan Kinerja pada Balai Monitor Kelas I Kupang?
2. Apakah teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang?
4. Apakah penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang?
5. Apakah teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang?

6. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang?
7. Apakah penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang?
8. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang?
9. Apakah motivasi kerja dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai.?
10. Apakah motivasi dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai?
11. Apakah motivasi dapat berperan sebagai variabel intervening pada pengaruh Penempatan Pegawai terhadap kinerja

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah Penelitian tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang Teknologi Informasi, Kompetensi, Penempatan Pegawai, Motivasi dan Kinerja pada Balai Monitor Kelas I Kupang?
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh teknologi informasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang.

6. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang.
7. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang.
8. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang
9. Untuk mengetahui peran motivasi sebagai variabel intervening pada pengaruh Teknologi Informasi terhadap kinerja?
10. Untuk mengetahui peran motivasi sebagai variabel intervening pada pengaruh Kompetensi pegawai terhadap kinerja?
11. Untuk mengetahui peran motivasi sebagai variabel intervening pada pengaruh Penempatan Pegawai terhadap kinerja?

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian terdiri atas 2 (dua) yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1. Manfaat Teoritis. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan teoritis terhadap ilmu pengetahuan berkenaan dengan aspek kinerja pegawai, teknologi informasi, kompetensi, penempatan pegawai dan motivasi kerja.
2. Manfaat Praktis. Sebagai sumbangan pemikiran yang positif terhadap kinerja pegawai pada Balai Monitor Kelas I Kupang.