

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, untuk mencapai tujuan dan sasarannya melalui usaha sekelompok orang didalamnya. Sehingga dapat dikatakan sumber daya manusia adalah salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimaksud disini adalah pegawai (tenaga kerja), sehingga untuk mencapaitujuan dari perusahaan sangat tergantung bagaimana pegawai dapat mengembangkan kemampuannya. Baik dalam bentuk pengetahuan, keahlian, maupun sikap dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai pengetahuan, keahlian dan sikap yang baik akan bekerja secara optimal, sehingga perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia dapat lebih efektif dan efisien.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan, pelatihan dan motivasi yang merupakan suatu proses pengembangan keberhasilan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan. Dengan Tingkat pendidikan, Pelatihan dan motivasi yang baik, pegawai dapat meningkatkan kemampuan dan keterampilan untuk dapat dikembangkan sebagai model yang akan mencapai kinerja yang baik di masa yang akan datang. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan melihat pendidikan, pelatihan dan motivasi dari seorang pegawai. (Sutrisno 2011 : 145)

Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk mengembangkan SDM terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Jalur pendidikan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu pendidikan formal dan nonformal. Pendidikan formal diperoleh melalui pendidikan yaitu sekolah yang merupakan pendidikan yang berjenjang dari pendidikan paling rendah sampai dengan pendidikan yang tinggi. Sedangkan jalur pendidikan informal adalah suatu bentuk pelatihan yang mempunyai organisasi diluar pendidikan informal misalnya kursus. Hasibuan (2010:69) pendidikan adalah hubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Salah satu usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan memberikan pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu kegiatan yang penting bagi pegawai baru maupun pegawai lama dalam memperbaiki, mengembangkan, dan meningkatkan kesiapan pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya.

Perusahaan perlu untuk mengadakan program pelatihan, karena melalui pelatihan akan menjamin tersedianya tenaga kerja dalam perusahaan yang memiliki keahlian, terlatih, dan terdidik dengan begitu para pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang sebelumnya tidak bisa dilakukannya serta dapat bekerja secara efektif, sehingga keterampilan karyawan meningkat. Atau lebih singkatnya perusahaan perlu untuk mengadakan program pelatihan karena perusahaan harus mengatasi tuntutan-tuntutan baru yang akan terjadi di dalam perusahaan.

Disamping itu pelatihan bagi karyawan juga bermanfaat untuk meningkatkan mutu, keterampilan, kemampuan, dan keahlian pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hal ini juga keterampilan pegawai yang meningkat melalui pelaksanaan program pelatihan kerja yang diadakan pada suatu perusahaan akan menyebabkan pegawai memiliki kualitas yang baik dan mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Direktur harus mengetahui motivasi kerja yang diinginkan pegawai. Orang bekerja agar dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan materi, dan non materi, maupun kebutuhan fisik ataupun rohani. Motivasi kerja adalah suatu unsur penting dalam kepegawaian sebuah lembaga, artinya motivasi kerja harus dimiliki setiap pegawai. Pegawai dengan motivasi kerja yang baik akan melaksanakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan sebaik-baiknya dan mengarahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan 2010 : 95), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dinas Sosial provinsi NTT merupakan lembaga pemerintah yang berfungsi sebagai sarana pelayanan masyarakat, dalam memberikan solusi serta mengatasi masalah dimasyarakat yaitu menyangkut masalah kesejahteraan sosial (PMKS). Kesejahteraan adalah tata kehidupan dan penghidupan sosial, materialmaupun spiritual yang diliputi oleh rasa keselamatan, kesusilaan, dan ketentraman lahir dan batin yang

memungkinkan bagi setiap warga negara yang mengandalkan usaha pemenuhan kebutuhan-kebutuhan. Kesejahteraan dapat diartikan persamaan hidup yang setingkat lebih dari kehidupan. Berikut adalah data hasil penelitian penilaian tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Sosial Provinsi NTT

Tabel 1.4

**Pengukuran Capaian Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi NTT
Tahun 2017. 2018 dan 2019**

Sasaran Strategi	Indikator Kinerja	TAHUN								
		2018			2019			2020		
		Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian	Target	Realisasi	Capaian
Peningkatan Kualitas dan Jangkauan Pelayanan Program	%Jumlah dokumen perencanaan pembangunan kesejahteraan social yang berkualitas, terukur dan dapat dipertanggungjawabkan	29%	80%	275,682%	30%	65,81%	219,366%	35%	50%	142,857%
Meningkatkan Jumlah Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial yang Mendapat Pelayanan Kesejahteraan Sosial	%Jumlah Fakir Miskin Yang Mendapat Pelayanan Kesejahteraan Sosial	27,5%	85,05%	309,272%	27,10%	111,59%	411.771%	37,55%	70,25%	92,984%
Meningkatkan Rata-Rata Kemandirian /kemampuan Ekonomi dan Pemenuhan Kebutuhan Pokok Bagi Para Penyandang Masalah Sosial	% Jumlah Korban Bencana Alam dan Sosial	60%	89,27%	148,783%	70%	80%	114,285%	64%	65%	101,562%
	% Jumlah Lanjut Usia Terlantar yang Mendapat Pelayanan	-25%	-5,54%	-4,115%	75%	117,80%	157,066%	10%	-352,5%	428,12%
Memebentuk Sikap dan Perilaku Persatuan, Kesatuan, Integrasi dan Setia kawan, Bagi Masyarakat Khususnya Generasi Muda	%v bnm Jumlah Laporan Dana dan Sosial	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Sumber Data : Lakip Dinas Sosial Provinsi NTT, 2021

Pada tabel 1.4 diatas dapat dilihat bahwa capaian sasaran strategi yang pertama peningkatan kualitas dan jangkauan playanan program mengalami penurunan. Pada tahun 2018 capaiannya sebesar 375,682, pada tahun 2019 capaian mengalami penurunan sebesar 219,366% dan pada tahun 2020 capaiannya mengalami penurunan sebesar 142,857%. Pada sasaran strategi yang ke tiga rata-rata kemandirian ekonomi dan dan kebutuhan pokok bagi penyandang masalah sosial untuk indikator kinerja jumlah korban bencana alam dan sosial mengalami penurunan. Pada tahun 2018 capaian mengalami penurunan sebesar 148,783, pada tahun 2019 capaian mengalami penurunan sebesar 114,285 % dan pada tahun 2020 capaian mengalami penurunan sebesar 101,562%. Maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi NTT mengalami penurunan.

Tabel 1.1

**Data Tingkat Pendidikan Pegawai
Dinas Sosial Provinsi NTT**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase %
1	SMA	56	46%
2	D III	18	15%
3	S I	42	33%
4	S II	8	6%
Jumlah		124	100%

Sumber : data di olah oleh Dinas Sosial Provinsi NTT

Dari tabel 1.1 diperoleh hasil yaitu untuk jenjang SMA 46%, jenjang DIII 15%, jenjang SI 33% dan jenjang S2 6%. Tingkat Pendidikan Dinas Sosial Provinsi NTT yang berpendidikan di bawah S I bahkan SMA. Jika disesuaikan dengan teori maka pegawai yang berpendidikan SMA memiliki kompetensi yang kurang baik bila dibandingkan dengan pegawai yang berpendidikan D III atau S I. Kompetensi yang kurang baik tentunya akan menghasilkan kinerja yang kurang baik pula. Dalam rangka mempertahankan dan memperbaiki kualitas kinerja pegawai, Dinas Sosial Provinsi NTT mengirimkan pegawai-pegawai untuk mengikuti pendidikan dan Pelatihan.

Tabel 1.2**Data Jenis Pelatihan
Dinas Sosial Provinsi NTT**

No	Jenis Pelatihan	Tahun 2018		Tahun 2019		Tahun 2020	
		Jumlah peserta	Yang mengikuti	Jumlah peserta	Yang mengikuti	Jumlah peserta	Yang mengikuti
1	Diklat SPM Terbuka	2 orang	1 orang	2 orang	-	2 orang	-
2	Pelatihan SPM Satgasos	25 orang	22 orang	25 orang	23 orang	25 orang	24 orang
3	Diklat Fungsional Admin	4 orang	2 orang	4 orang	1 orang	4 orang	1 orang
4	Pelatihan Administrasi Kantor	8 orang	1 orang	8 orang	1 orang	8 orang	3 orang
5	Kursus Bendahara	4 orang	3 orang	4 orang	2 orang	4 orang	3 orang
6	Pelatihan Peksos Tingkat Ahli	8 orang	8 orang	9 orang	9 orang	13 orang	13 orang
7	Bimtek Keuangan	8 orang	2 orang	8 orang	1 orang	8 orang	2 orang
8	Prajabatan	-	-	2 orang	2 orang	2 orang	2 orang
9	Diklat Komputer	5 orang	3 orang	5 orang	2 orang	5 orang	1 orang
Jumlah		64 orang	42 orang	67 orang	40 orang	69 orang	48 orang

Sumber : Data Dinas Sosial Provinsi NTT, 2021

Dari Tabel 1.2 di atas hasil wawancara kepala sub bagian kepegawaian Dinas Sosial Provinsi NTT bahwa pelatihan yang dilaksanakan oleh Dinas sosial Provinsi NTT (Drs. Jamaludin Ahmad, MM) disetiap tahun misalnya pelatihan (Diklat) SPM terbuka pada tahun 2018 jumlah pegawai yang mengikuti sebanyak 1 orang pegawai dari 2 orang pegawai yang dipilih, dan mengikuti pelatihan tersebut adalah Kasubag atau kepala sub bagian, namun pada tahun 2018 dan 2019 tidak ada pegawai yang mengikuti pelatihan (diklat). Hal ini disebabkan karna belum adanya evaluasi pelaksanaan pelatihan. Sedangkan pelatihan PSM Satgasot dan Pelatihan Eksos Tingkat Ahli pada tahun 2018, 2019 dan 2020 mengalami peningkatan bagi jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan. Pelatihan PSM Satgasos yang diikuti pegawai pada tahun 2018 sebanyak 22 orang dari 25 pegawai yang diutus, pada tahun 2019 yang mengikuti 23 orang pegawai dari 25 pegawai yang dipilih, dan pada tahun 2020 yang mengikuti pelatihan sebanyak 24 orang pegawai dari 25 pegawai yang dipilih. Bagi pegawai yang mengikuti Pelatihan PSM satgasos adalah pegawai dari Bidang Pemberdayaan Sosial. Pelatihan yang dilaksanakan Dinas Sosial Provinsi NTT untuk mengembangkan kinerja pegawai belum secara menyeluruh, program pelatihan yang dilaksanakan perlu adanya peningkatan sehingga akan membantu kinerja kerja pegawai.

Tabel 1.3
Data Hasil Wawancara Motivasi

No	Pertanyaan	Jawaban Wawancara
1	Ketika menjalankan tugas masing-masing yang telah diberikan, adakah kerja sama atau saling membantu antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya?	Tidak semua pegawai dapat bekerja sama atau saling membantu
2	Apakah pegawai menyukai pekerjaan menarik dan menantang, dengan resiko yang telah di perhitungkan?	Tidak semua pegawai menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang karena efeknya terlalu beresiko
3	Apakah pegawai yang bekerja di sisni sangat menyukai dan ikut berpartisipasi dalam berbagai perkumpulan pekerja ?	Ada beberapa pegawai disini yang tidak menyukai dan tidak ikut berpartisipasi dalam beberapa perkumpulan pekerja yang tidak diharuskan.
4	Apakah setiap pegawai mengharapkan teman sekerja dapat mengikuti pendapat dan keinginan dalam bekerja?	Tidak semua pegawai dapat mengikuti keinginan dan pendapat dalam bekerja karena memiliki besic yang berbeda.

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, hasil wawancara kepala sub bagian kepegawaian Dinas Sosial Provinsi NTT sebagai berikut: Masalah yang pertama Hanya sedikit keryawan yang bekerja sama dan saling membantu karena mereka sudah ada tugas masing-masing, masalah yang kedua tidak semua pegawai menyukai pekerjaan yang menarik dan menantang dengan resiko yang telah diperhitungkan, masalah yang ketiga ada beberapa pegawai yang tidak menyukai dan ikut berpartisipasi dalam beberapa perkumpulan pekerja, masalah yang keempat tidak semua pegawai dapat mengikuti keinginan dan pendapat dalam bekerja karena memiliki basik yang berbeda.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Provinsi NTT**".

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan paparan sebagaimana dijelaskan pada latar belakang tersebut diatas tentang masalah kinerja pegawai, terdapat beberapa pernyataan mendasar dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran umum tingkat pendidikan, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja pegawai pada Dinas Soial Provinsi NTT?
2. Apakah tingkat pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi NTT.?
3. Apakah pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi NTT.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran variabel Pendidikan, pelatihan, motivasi kerja dan kinerja kerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi NTT.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi NTT.

3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Provinsi NTT.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Sosial Provinsi NTT

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap pendidikan, pelatihan, motivasi dan kinerja pegawai sehingga diharapkan mampu menjadikannya lebih baik.

2. Bagi Peneliti lain

Hasil penelitian ini sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian dengan masalah yang berbeda.