

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

Aparatur Sipil Negara merupakan garis depan untuk suksesnya pemerintahan. ASN dituntut untuk bekerja dengan baik karena pelatihan merupakan upaya mempersiapkan generasi yang siap teknologi. Jika Aparat pemerintah rendah Sumber daya Manusia maka generasi Indonesia di masa mendatang akan kalah bersaing dengan negara lain. Indonesia sebagai negara berkembang, selalu menggalakkan pembangunan di berbagai bidang. Perkembangan tersebut tidak hanya pada pembangunan fisik saja namun juga menekankan pada pembangunan secara moril yaitu pembangunan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset penting, baik dalam organisasi swasta, sosial, maupun pemerintahan. Segala proses dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia ,mulai dari pengambilan keputusan, proses implementasi keputusan sampai pada tahap proses evaluasi, yang mana semuanya tidak dapat di pisahkan dari unsur sumber daya manusia. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakka atau tidak dilakukan oleh pegawai (Mathis dan Jackson, 2012:41)

Tercapainya kegiatan instansi dengan meningkatkan kinerja pegawai di setiap unit organisasi. Permasalahan sekaligus tantangan utama yang harus di hadapi para pimpinan dan setiap pegawai. Keberhasilan sebuah perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah di tetapkan baik jangka panjang maupun jangka pendek, sangat di tentukan oleh efesiensi dan evektifitas setiap pegawai.

Kunci dari seluruh upaya peningkatan produktifitas tergantung pada strategi pembinaan faktor sumber daya manusia yang di tempuh oleh

setiap perusahaan, lembaga pemerintah, organisasi maupun instansi- instansi lainnya, khususnya dalam pemberian motivasi kerja pada setiap pegawai, motivasi itu sendiri merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi dalam perusahaan atau instansi. Tak jarang di jumpai seorang pegawai tidak memiliki kinerja yang memuaskan bagi perusahaan tempatnya bekerja.

Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Grobogan Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Grobogan yang sebelumnya menjadi satu SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) sekarang menjadi OPD (Organisasi Perangkat Daerah) Kecamatan merupakan unsur pelaksana otonomi daerah mempunyai tugas pokok dan fungsi meliputi pelayanan administrasi kependudukan, mobilitas penduduk dan pencatatan sipil.pelayanan Masyarakat surat keterangan, surat pengantar pelayanan perijinan.

Saat ini kinerja pegawai pemerintah mendapat sorotan utama. Kualitas sumber daya manusia (SDM) Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan dipengaruhi berbagai faktor baik dari eksternal diri pegawai maupun dari internal diri pegawai diantaranya adalah karena motivasi yang dimiliki para pengawainya, pendidikan pelatihan serta kepuasan kerja pegawai.

Kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia yang semakin meningkat merupakan tuntutan yang tidak dapat ditunda lagi, baik instansi swasta maupun instansi pemerintah membutuhkan SDM yang mempunyai kemampuan sesuai dengan pekerjaannya. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Semakin bagus

kemampuan kerja yang dimiliki oleh pegawainya maka semakin baik pula kinerja organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu organisasi atau perusahaan dihubungkan dengan visi yang diemban serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Kinerja seorang pegawai mempunyai dasar yang berbeda-beda satu sama lain. Hal ini dikarenakan setiap pegawai mempunyai tingkatan kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugas pekerjaannya. Kinerja pegawai bergantung pada kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Kinerja yang tinggi dihasilkan dari seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya harus didukung oleh keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan pekerjaannya.

Kinerja pegawai juga dapat dilihat pada Kantor Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan. Kecamatan Brati merupakan unsur pelaksana otonomi daerah di pelayanan Masyarakat pelimpahan kewenangan Bupati, mempunyai tugas pokok dan fungsi meliputi Administasi Kependudukan, Kecamatan Brati sebagai pelaksana pelimpahan kewenangan Bupati harus memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh pendidikan pelatihan kerja pegawai. Seperti halnya yang ada di Kantor Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan yang kondusif dapat memberikan rasa kenyamanan para pegawai dalam melaksanakan tugasnya demikian juga sebaliknya Pendidikan pelatihan kerja

yang tidak kondusif dapat menurunkan kinerja para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Demikian juga dengan sarana dan prasarananya, apabila perlengkapan yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan lengkap maka akan membuat semangat para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya demikian juga sebaliknya jika prasarananya tidak lengkap maka para pegawai tidak semangat dalam bekerja, sehingga pendidikan pelatihan yang baik didukung dengan sarana yang lengkap dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Permasalahan yang ada di Kantor Kecamatan Brati adalah seringnya keterlambatan dalam pelaporan suatu kegiatan rutin bulanan triwulan maupun tahunan, yang sedianya dilaporkan setiap paling lambat tanggal 10 dalam setiap bulannya. Walaupun sudah diberikan pelatihan diantaranya: pelatihan pelaporan keuangan, simda pendapatan, simda pengeluaran, pelatihan pembuatan spj dan lain-lain tetapi tiap bulan masih saja ada pegawai yang terlambat dalam pelaporan. Hal ini dapat diketahui berdasarkan data yang terdapat dikecamatan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**

Pelaporan Kegiatan Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan

No.	Bulan	Keterlambatan Pelaporan		
		Bulanan	Triwulan	Tahunan
1	Januari	6	-	-
2	Februari	4	-	-
3	Maret	3	4	-
4	April	1	-	-
5	Mei	2	-	-
6	Juni	2	5	-
7	Juli	3	-	-
8	Agustus	1	-	-
9	September	2	5	-
10	Oktober	3	-	-
11	Nopember	3	-	-
12	Desember	4	5	5
Jumlah rata-rata		3	2	1

Sumber : Kecamatan Brati Grobogan, 2018.

Tabel 1.1. tampak masih ada keterlambatan pelaporan hingga tertinggi 6 bidang tupoksi yang belum menyelesaikan palaporan bulanan pada bulan Januari 2018 dan pelaporan triwulanan juga rata-rata 4 bidang yang terlambat pelaporan, serta masih terdapat 5 bidang yang terlambat pelaporan tahunan.

Cara meningkatkan kualitas sumber daya aparatur ialah melalui pelatihan yang dilaksanakan secara terencana dan sistematis. Pentingnya pelatihan dalam organisasi adalah perbaikan kinerja pegawai yang meliputi pengetahuan dan ketrampilan yang mendukung, serta pembentukan sikap setiap para pegawai sesuai yang diinginkan oleh organisasi.. Hal ini terjadi dikarenakan kurangnya kinerja para pegawai/aparatur dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai pejabat pemerintahan. Para pegawai ini hanya mengambil gajinya tanpa memiliki kontribusi berarti terhadap pekerjaannya. Pernyataan tersebut menjadikan vonis tersendiri bagi pegawai negeri sipil sebagai sebuah organisasi birokrasi yang paling tidak produktif, lamban, korup, dan inefisien sehingga menjadi-citra pelayanan publik digambarkan dengan prosedur yang memakan waktu lama dan berbiaya mahal. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Sebuah organisasi maupun lembaga baik swasta maupun pemerintah harus mempunyai cara untuk mendorong para pegawainya agar mempunyai kemauan dalam bekerja dan cara yang sudah jelas adalah dengan memotivasi para pegawainya termasuk yang ada pada Kantor Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan.

Motivasi kerja di Kecamatan Brati masih kurang seperti setiap hari rata-rata masih ada kurang lebih 10 orang pegawai sampai 15 orang atau hampir 25% pegawai yang tidak mengikuti apel pagi sehingga ada kemudian setiap hari Jum'at hanya kurang dari 10 orang pegawai yang aktif mengikuti senam pagi. Hal

ini dapat dilihat pada tabel 1.2 tentang tingkat kehadiran apel dan senam pagi di Kantor Kecamatan Brati berikut ini.

**Tabel 1.2**  
Tingkat Kehadiran Apel Pagi dan Senam Pagi  
Di Kantor Kecamatan Brati Kabupaten Grobogan Bulan Desember 2018

Minggu	Apel Pagi		Senam Pagi	
	Hadir	Absen	Hadir	Absen
I	65	9	63	11
II	64	10	56	18
III	59	15	62	12
IV	64	10	64	10

Sumber : Kecamatan Brati Grobogan, 2018.

Motivasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja Kecamatan Brati dan menjadi salah satu faktor penting terutama mengenai apa saja yang bisa memotivasi pegawai dan bagaimana menyampaikannya pada pegawai. Para pegawai juga ingin diperhatikan dan dihargai ketika bekerja, segala bentuk kepedulian atasan maupun pimpinan organisasi terhadap pegawainya akan membuat mereka merasa menjadi bagian penting dalam suatu organisasi, sehingga memacu semangat mereka. Walaupun terkesan sangat mudah dan sederhana tetapi pemberian motivasi dengan baik dan benar oleh atasan maupun sesama rekan kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan keadaan diharapkan para pegawai mempunyai kemauan dan motivasi diri untuk bekerja, supaya motivasi yang diberikan bisa diterima dan sejalan sesuai dengan harapan sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawainya.

Kinerja pegawai dapat dinilai baik tidaknya bisa dilihat dari kepuasan pegawai dalam bekerja, jika pegawai merasa sangat nyaman, enjoy, senang dan semangat dalam melaksanakan pekerjaannya maka akan sangat menentukan hasil kinerjanya. Kepuasan pegawai dalam bekerja merupakan hal yang dapat dirasakan oleh setiap individu saat melaksanakan pekerjaannya. Kepuasan erja bisa dilihat dalam bentuk pujian atas keberhasilan dalam menyelesaikan

pekerjaannya, penempatan pegawai sesuai dengan keinginan dan kemampuannya, perlakuan atasan atau teman, reward yang didapatkan atas prestasi yang telah diraih dan suasana dari diklat kerja.

Berdasarkan hasil peneliti terdahulu yakni penelitiannya Nuridha Cintraningsyas, Indi Djastuti (2017) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, juga penelitiannya Nur Rahmah dkk (2016); Andi Rasma Ayu, Gunawan, Hafrifuddin (2016) dan Fahrurozi (2013) menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitiannya Artha Riana dkk (2017) menyatakan bahwa: pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian tentang motivasi oleh Nur Rahmah Andayani, Priskila Makian (2016) menyatakan bahwa: motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitiannya Anriza Julianry, dkk (2016) menyatakan bahwa: motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam kecamatan sebagai berikut:

- a. Masih seringnya keterlambatan dalam pelaporan suatu kegiatan rutin bulanan triwulan maupun tahunan, yang sedianya dilaporkan setiap paling lambat tanggal 10 dalam setiap bulannya.
- b. Motivasi kerja di Kecamatan Brati masih kurang seperti setiap hari rata-rata masih hampir 25% pegawai yang tidak mengikuti apel pagi.

Demikian fenomena di atas menjadikan pertanyaan penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Brati?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Brati?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Brati?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Brati?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Brati?
6. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Kantor Kecamatan Brati?
7. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening Pada Kantor Kecamatan Brati?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yaitu:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Brati.
2. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan Brati.
3. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Brati.



4. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Pegawai Kantor Kecamatan Brati.
5. Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap pegawai Kecamatan Brati.
6. Menganalisis pengaruh pelatihan akan mempengaruhi Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Kepuasan kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Brati.
7. Menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Mediasi Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Brati.

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

Hasil ini diharapkan mempunyai kegunaan /manfaat baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut :

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat Penelitian ini secara teoritis yaitu sebagai pengembangan keilmuan dan bahan dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai Diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pegawai pada Kecamatan Brati.

##### **2. Manfaat Praktis**

Manfaat penelitian ini secara praktis yaitu dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh pengambil kebijakan dalam bidang pendidikan pelatihan dalam pengembangan manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja bagi pegawai Kecamatan Brati.