

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Seiring dengan kemajuan Ilmu Pengetahuan dan teknologi di era revolusi industri, kecanggihan teknologi menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi untuk melakukan perubahan pada berbagai aspek dalam pengelolaan lembaga atau perusahaan menghadapi perubahan dan tantangan serta persaingan yang semakin padat, baik ditingkat nasional maupun internasional, dengan demikian lembaga ataupun perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset lembaga yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi lembaga. Hal ini sejalan dengan pendapat Ismail dalam Triasmoko (2) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan elemen utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen lain seperti modal, teknologi, dan uang, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia sangat berperan penting dalam sebuah lembaga, karena tercapainya tujuan lembaga ditentukan oleh manusianya. Pengembangan sumberdaya manusia yang dilakukan melalui pelatihan merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kualitas sumberdaya manusia. Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh organisasi tersebut memiliki tenaga kerja yang pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) dapat memenuhi kebutuhan organisasi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Salah satu cara untuk mengembangkan kinerja oleh pegawai adalah dengan cara mengadakan suatu program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan lembaga tersebut. Program pelatihan kerja bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh lembaga agar memiliki sumberdaya manusia yang memiliki kinerja optimal. Dengan adanya kegiatan pelatihan, pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para pegawai dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Dengan demikian pelatihan akan menentukan kinerja pegawai, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Kabupaten PALI (Pemukal Abab Lematang Ilir) merupakan daerah otonom baru di provinsi Sumatera Selatan (Sumsel) pemekaran dari Kabupaten Muara Enim yang disahkan pada tanggal 11 januari 2013 melalui UU No 7 tahun 2013. Tenaga kerja yang ada di Kabupaten PALI masih sangat sedikit, terutama di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan kebanyakan Tenaga Kerja Sukarela (TKS) yang berlatarbelakang pendidikan lulusan SMA sederajat dan bukan ahli profesi pustakawan, oleh sebab itu sangat diperlukan bimbingan seperti pelatihan-pelatihan untuk menambah pengetahuan mengenai *jobdesk* pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, setiap pegawai memerlukan motivasi yang kuat. Karena motivasi kerja merupakan salah satu motor penggerak

bagi kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi perusahaan. Apabila motivasi dalam diri pegawai rendah maka akan berdampak pada pegawai itu sendiri, sehingga menimbulkan efek penurunan kualitas kerja. Kemudian sebaliknya apabila seseorang pegawai memiliki tingkat motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan peningkatan kualitas kerja bagi pegawai.

Dengan adanya permasalahan yang terjadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir’

RESEARCH GAP

Tabel 1.1
Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Gap
Triasmoko, Mukzam, dan Nurtjahjono (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Penelitian pada Pegawai PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri).	Hasil pengujian secara simultan variabel metode pelatihan, variabel materi pelatihan, dan variabel instruktur pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai	Hubungan antara Pelatihan kerja terhadap Kinerja pegawai belum jelas dan masih terjadi perbedaan antara satu penelitian dengan penelitian lainnya. Apakah berpengaruh positif dan negatif signifikan atau tidaknya.
Aruan (2013)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. SUCOFINDO (Persero) Surabaya.	Dari hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menemukan bahwa ada efek simultan, antara pelatihan kerja dan tentang kinerja sekitar 61,7% dan 38,3% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Secara parsial, variabel motivasi adalah variabel yang paling dominan pada kinerja variabel sekitar 37,21%. Pelatihan kerja	

		<p>tentang kinerja hanya mempengaruhi 23,72%. Variabel pelatihan memiliki pengaruh yang kecil terhadap variabel kinerja. Dari data yang telah diolah.</p> <p>dapat disimpulkan bahwa Variabel Pelatihan Kerja berpengaruh negatif terhadap Variabel Kinerja Karyawan.</p>	
Kumara dan Utama (2016)	Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali.	Pelatihan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai hotel Satriya Cottages Kuta Bali.	
Jagero (2012)	Hubungan antara Pelatihan Kerja dan Kinerja Pegawai di Kurir Perusahaan di Dar es Salaam, Tanzania.	Penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan besar antara pelatihan on_the_job dan kinerja pegawai di DHL dan FedEx. Program pelatihan On_the_job benar-benar berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	
Hidayat dan Budiarta (2018)	Pendidikan dan Pelatihan Kerja Tentang Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan memiliki efek simultan pada kinerja pegawai di PDAM Giri Menang Mataram. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji-F yaitu lebih besar dari F-tabel ini. Sementara itu, uji t atau uji parsial pendidikan dan variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	

Tabel 1.2
Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Gap
Julianry, Syarief, Affandi (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian	Variable motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan	Hubungan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai belum jelas dan masih terjadi perbedaan antara satu penelitian dengan penelitian lainnya. Apakah berpengaruh

	Komunikasi dan Informatika	berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.	positif dan negatif signifikan atau tidaknya.
Setiawan (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada rumah Sakit Umum daerah Kanjuruhan Malang.	motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai karena terdapat kesadaran para pegawai pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang untuk meningkatkan kinerja pegawai.	
Wijaya dan Andreani (2015)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama.	Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja pegawai dibandingkan kompensasi	
Asim (2013)	Dampak Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Pengaruh Pelatihan: Khusus untuk Sektor Pendidikan Pakistan.	Dalam Motivasi sektor pendidikan memainkan hasil positif dalam peningkatan kinerja serta motivasi serta pegawai kinerja meningkat. Hasil kami juga menunjukkan bahwa dampak Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	
Omollo and Oloko (2015)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT bank komersial di Kenya: Studi kasus Kenya Bank Umum di Kabupaten Migori.	Pada penelitian ini menyatakan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT bank Komersial di Kenya.	

Tabel 1.3
Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Penulis	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Gap
Sahangga dan Mandey (2014)	Pengaruh pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Bank Perkreditan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan.	Hubungan antara Pelatihan kerja dan Motivasi pegawai belum jelas dan masih terjadi perbedaan antara satu penelitian dengan penelitian lainnya. Apakah

	Rakyat Dana Raya.		berpengaruh positif dan negatif signifikan atau tidaknya.
Maskanah dan Merdekawati (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PT SARI ROTI Cikarang	Berdasarkan hasil pengujian dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. dan tidak dapat terbukti kebenarannya, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dapat terbukti kebenarannya.	
Darmawan, Supartha dan Rahyuda (2017)	Pengaruh Pelatihan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja di Prama Sanur Beach-Bali.	Dalam penelitian ini menyatakan bahwa Pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	
Khan (2012)	Dampak Pelatihan dan Motivasi tentang Kinerja Pegawai.	Studi ini menyimpulkan bahwa organisasi memiliki pelatihan yang baik rencana untuk pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai Semua. Dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap semua variabel.	
Kasim, Rantetampan, Lumbantobing (2016).	Hubungan Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Pelatihan, dan Motivasi untuk Kinerja Pegawai Administrasi Rumah Sakit Abepura Papua 2015.	Dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Apakah motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Apakah pelatihan kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

1.3 Tujuan Penelitian

Agar penelitian ini berjalan fokus pada tujuan penelitian, maka diperlukan poin-poin sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

Sebagai bahan untuk melakukan kajian dan diskusi mengenai pelatihan kerja dan motivasi dalam lingkungan kerja upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Pelatihan ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai upaya untuk meningkatkan kinerja dengan mengikuti program pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi (Dinas).