

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang penting bagi organisasi adalah sumber daya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, kemampuan, bakat dan kreativitas mereka pada organisasi. Perusahaan sebagai organisasi bisnis akan selalu berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan yaitu mengoptimalkan laba. Untuk dapat mewujudkan tujuan tersebut, perusahaan harus dapat memanfaatkan secara optimal segala sumber daya yang dimilikinya dengan seefektif dan seefisien mungkin, hal inilah yang menjadikan para pegawai dapat termotivasi untuk meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam peningkatan kinerja perusahaan. Pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik karena didorong oleh faktor dari dalam dirinya untuk mencapai suatu sasaran tertentu. Faktor itulah yang disebut dengan motivasi.

Sebagaimana dinyatakan oleh Walker dalam Iswahyu (2005), sementara banyak perhatian ditujukan pada proses rekrutmen dan seleksi, kegiatan promosi dan perpindahan karyawan ke dalam berbagai jabatan dalam organisasi kurang mendapatkan perhatian. Penempatan pegawai diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi di samping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Kompetensi

pegawai dalam bidang tugas sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Dalam pengalaman empirik, apabila kita menginginkan mewujudkan peningkatan kinerja organisasi maka kompetensi seorang pegawai menjadi persyaratan utama yang harus dipenuhi dalam penentuan penempatan yang bersangkutan dalam jabatan di samping persyaratan lainnya. Begitu pentingnya kompetensi aparatur dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi pemerintah dalam pelaksanaan kewajiban pokok yaitu pelayanan publik dapat ditunjukkan salah satunya dengan diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 101 tahun 2000 tentang Pendidikan dan Pelatihan Jabatan Pegawai Negeri Sipil, dengan tujuan antara lain meningkatkan pengetahuan, keahlian, ketrampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesionalisme sesuai dengan kebutuhan instansi (Iswahyu, 2005).

Kompetensi dapat pula diartikan sebagai kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta teknologi dan pengalaman yang relevan dengan bidang tugas sehingga dapat mengembangkan motivasi kerja yang bersangkutan dan peningkatan kinerjanya. Dalam hubungan ini, motivasi sebagai dorongan emosi seseorang untuk bertindak dan berperilaku tertentu untuk mencapai sesuatu yang diharapkan.

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko dalam Iswahyu (2005) motivasi adalah keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada saat diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan

pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi motivasi bukanlah suatu yang dapat diamati, tetapi merupakan hal yang dapat disimpulkan karena adanya sesuatu perilaku yang tampak.

Steer (1985) dalam Suharto dan Cahyono (2005) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi pekerja. Selanjutnya menjelaskan bahwa motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang atau individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan. Sedangkan Robbins (2001) dalam Suharto dan Cahyono (2005) mendefinisikan motivasi sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam mencapai beberapa kebutuhan individu.

Motivasi merupakan hal yang penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Motivasi bagi pegawai merupakan alat pendorong yang sangat tepat untuk meningkatkan kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Sutrisno dalam Iswahyu (2005) bahwa motivasi karir (identitas karir, pandangan dalam karir dan ketahanan karir) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan replikasi dari Iswahyu (2005) yang bertujuan untuk menganalisis kompetensi pegawai dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya dalam hal periode pengamatan dan obyek penelitian.

Atas dasar pertimbangan di atas maka penulis memilih judul “PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN KOTA CIREBON“.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Cirebon?
2. Apakah kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Cirebon?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan perdagangan kota Cirebon?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Cirebon.
 2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi berpengaruh secara parsial signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Cirebon.
 3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Cirebon.
-

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pemikiran dan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan/kebijakan organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan khususnya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan kota Cirebon.
2. Bagi kalangan akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan kompetensi, motivasi dan prestasi kerja karyawan atau ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia pada umumnya.