

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam sebuah organisasi maupun institusi, dengan adanya kinerja sumber daya manusia atau personel yang berkualitas diharapkan mampu mendorong keberhasilan dalam merealisasikan tujuan institusi yang telah ditentukan.

Keberhasilan suatu institusi bergantung kepada kinerja sumber daya manusia yang lebih produktif, aktif memiliki semangat motivasi serta memiliki tingkat keterampilan yang mumpuni. Oleh karena itu, diperlukan beberapa upaya dalam mempertahankan sumber daya yang dimiliki oleh suatu institusi. Salah satu upaya yang harus dilakukan oleh suatu institusi terhadap kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya diantaranya melalui motivasi dan pelatihan serta budaya organisasi.

Dalam menjalankan tugas-tugas maupun keseluruhan rangkaian kegiatan kerja, maka para pegawai maupun personel harus tunduk dan taat pada aturan yang sudah ditetapkan. Dalam hal ini kinerja personel atau pegawai pada Ditbinmas Polda Jabar, diharapkan mampu mencapai keseluruhan tujuan yang sudah ditetapkan dan menghasilkan kinerja yang produktif.

Menurut Moeheriono (2009) kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Hal inilah yang akan menunjukkan serta memberikan

pandangan apakah kinerja yang dilaksanakan dalam sebuah institusi sudah berjalan sebagaimana mestinya.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif (Mathis dan Jackson, 2002).

Faktor pertama yang menjadi pembahasan penulis dalam penelitian ini mengenai kinerja personel di lingkungan Ditbinmas Polda Jabar yaitu motivasi pegawai atau personel. Menurut Robbins (2002) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan adanya motivasi dari pegawai atau personel maka akan memudahkan dalam menunjukkan tingkat kinerja yang baik serta mendorong terpenuhinya segala kebutuhan individu masing-masing.

Baharuddin Latief (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi yang terjadi pada pegawai atau personel akan menghasilkan kinerja yang baik bagi personel itu sendiri dan bagi organisasi.

Kinerja pegawai yang baik tentunya tidak terlepas dari adanya pelatihan yang diberikan oleh suatu organisasi, dalam penelitian ini faktor kedua yang akan dibahas penulis yaitu pelatihan yang diberikan oleh Ditbinmas Polda Jabar.

Menurut Sofyandi (2009:113), pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Pegawai atau personel yang diberikan pelatihan ataupun latihan-latihan akan lebih mudah adaptasi dalam berbagai proses pekerjaannya, baik itu yang bersifat pengetahuan umum ataupun pengetahuan khusus terhadap aturan-aturan yang sudah ada di Ditbinmas Polda Jabar. Berbagai pelatihan dapat dilakukan baik dalam kurun waktu keseharian, bulan ataupun tahunan. Dengan adanya pelatihan yang bersifat terjadwal atau sistemik, diharapkan menghasilkan kinerja pegawai atau personel yang jauh lebih produktif, dan juga ahli dalam bidangnya.

Selain Motivasi dan Pelatihan, Budaya Organisasi juga menjadi salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja personil maupun pegawai. Budaya Organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai maupun personil Ditbinmas Polda Jabar. Budaya Organisasi juga memiliki peran yang penting dalam mempengaruhi kinerja dari para pegawai, budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen perusahaan, menentukan identitas, dan juga pedoman bagi para pegawai di dalam perusahaan. Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai alat untuk mempererat hubungan para pegawai, dan dapat menjadi energi yang positif yang mampu membawa perusahaan ke arah yang lebih baik (Adami Marbawi, 2016)

Berdasarkan uraian diatas, penulis ingin melihat seberapa besar pengaruh motivasi dan pelatihan serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Ditbinmas Polda Jabar, sehingga penulis tertarik untuk menulis skripsi dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Pelatihan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Ditbinmas Polda Jabar”**.

B. Identifikasi Masalah

Bertitiktolak penjelasan Latar Belakang tersebut, bahwa kinerja pegawai pada Ditbinmas Polda Jabar masih diperlukan peningkatan secara optimal melalui pemotivasian dan pemberian pelatihan yang secara berkesinambungan. Atas dasar itulah, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih belum optimalnya kinerja yang disebabkan oleh masih belum optimalnya motivasi kerja.
2. Masih belum efektifnya pelatihan bagi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerjanya.
3. Masih kurangnya pemahaman mengenai budaya organisasi yang diterapkan pada instansi tersebut, khususnya bagi pegawai baru.
4. Terjadinya pencapaian kinerja pegawai yang belum maksimal karena motivasi dan pelatihan serta budaya organisasi yang belum optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar Belakang masalah penelitian yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Ditbinmas Polda Jabar (Studi Kasus pada Ditbinmas Polda Jabar).
2. Bagaimana Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Ditbinmas Polda Jabar (Studi Kasus pada Ditbinmas Polda Jabar).
3. Bagaimana Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Ditbinmas Polda Jabar (Studi Kasus pada Ditbinmas Polda Jabar).

4. Bagaimana Motivasi dan Pelatihan serta Budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Ditbinmas Polda Jabar (Studi Kasus pada Ditbinmas Polda Jabar).

D. Tujuan Penelitian

Diharapkan melalui kajian dalam penelitian ini, dapat memberikan hasil yang optimal sesuai dengan tujuan penelitian. Maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Kinerja Pegawai Ditbinmas Polda Jabar (Studi Kasus pada Ditbinmas Polda Jabar).
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Ditbinmas Polda Jabar (Studi Kasus pada Ditbinmas Polda Jabar).
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Ditbinmas Polda Jabar (Studi Kasus pada Ditbinmas Polda Jabar)
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi dan pelatihan serta budaya organisasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Ditbinmas Polda Jabar (Studi Kasus pada Ditbinmas Polda Jabar).

E. Manfaat Penelitian

Selain tujuan yang hendak dicapai yang telah disebutkan dalam kajian penelitian ini juga diharapkan hasilnya dapat memberikan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Bagi Instansi atau Organisasi,

Untuk memberikan hasil penilitan berupa pemikiran serta masukan yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai atau personel yang berada di lingkungan Ditbinmas Polda Jabar.

2. Bagi Peneliti Lanjutan,

Dapat dijadikan sebagai sumber atau bahan referensi maupun acuan yang dapat memberikan pandangan, pemikiran serta perbandingan dalam membuat penelitian terhadap bidang yang sama yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

F. Hasil Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu menjadi faktor penting dalam sebuah penelitian, dengan memahami kajian empiris penelitian yang sudah pernah dilakukan maka akan diketahui apakah penelitian yang dilakukan memiliki kesamaan atau perbedaan hasilnya. Selanjutnya, dengan mengetahui mengkaji penelitian terdahulu, maka akan diketahui apakah penelitian dihasilkan mendukung atau menolak penelitian sebelumnya. Berikut dijelaskan hasil penelitian terdahulu dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama dan Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Erwin dan Suhardi, Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT.Wonder Trend Indonesia Jurnal: E MBA, Vol.8 No.3 Juli 2020	Pendekatan penelitian Kuantitatif dengan model analisis regresi ganda, sampel yang digunakan sebanyak 105 responden	Hasil penelitian berdasarkan pengujian yang dilakukan, kedua variabel bebas yang diteliti berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja dengan Koefisien determinasi sebesar 58,60%.
2.	Denny Erica, Ita Suryani, Hoiriah dan Irwin Ananta Vidada, 2020 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Anek Gas Industri Tbk Jurnal Ecodemica, Vol.4 No.1 April 2020	Metode penelitian, jenis penelitian explanatory yang menjelaskan hubungan kausal antar variabel Motivasi dengan Kinerja dengan teknik analisis regresi sederhana, sampel yang digunakan sebanyak 51 responden	Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap variabel Kinerja karyawan dengan t hitung 10 dan t table 2,001 atau pada signifikansi < 0,05.
3.	Lita Lestari “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Kampoeng Djowo Sekatul, Kendal, Jawa Tengah”. Skripsi 2016	Adapun analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda, uji asumsi klasik, uji validitas, dan pengujian hipotesis t serta F.	Hasilnya nilai t hitung pelatihan = 2,913 dan t tabel 2,021 pada signifikansi 0,005 < 0,05. Maka pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk thitung motivasi 2,244 t table sebesar 2,021 dengan pada signifikansi 0,030 < 0,05 maka artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Uji F menunjukkan bahwa motivasi kerja (X1), pelatihan (X2)

			berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini diketahui dengan nilai Fhitung sebesar 6,939 dengan pada signifikansi sebesar $0,002 \leq 0,005$.
4.	Galih Candra Kusuma, Moch. Al Musadiq dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2015) Pengaruh Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. PLN Persero Distribusi Jawa Timur Area Malang Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.21 No.1 April 2015	Metode yang digunakan explanatory research dengan pendekatan kuantitatif model regresi berganda, dengan uji t dan uji F. Sampel yang digunakan sebanyak 72 karyawan	Hasil analisis statistik pengujian hipotesis diketahui bahwa Sig.F $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) yang menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan dari Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji secara parsial, dinyatakan bahwa keduanya berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Untuk motivasi dengan hasil uji $0,021 < 0,05$. Dan untuk pelatihan sebesar $0,000 < 0,05$.
5.	Aminah Hidayati, 2017 Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Fundraiser pada Dompot Dhuafa Sumatera Selatan Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Raden Fatah Palembang, 2017	Jenis penelitian adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak 30 responden dan teknik analisis data dengan model regresi berganda pengujian dengan uji F dan uji t pada signifikansi 5%	Hasil penelitian bahwa kedua variabel pelatihan dan motivasi berpengaruh nyata signifikan terhadap kinerja fundraiser Dompot Dhuafa Sumsel. Dimana dikethaui besar koefisien determinasi sebesar 0,733 dan nilai F hitung 40,743 Sig. $0,000 < 0,05$. Secara parsial kedua variabel bebas Pelatihan memiliki nilai t hitung 3,113 Sig. $0,004 < 0,05$ dan Motivasi dengan t hitung 7,489 Sig $0,000 < 0,05$
6	Zulfatun Ni'mah, 2019	Metode penelitian yaitu jenis penelitian explanatory	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel bebas Pelatihan dan Motivasi

	<p>Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Kyriad Grand Master Hotel Purwodadi</p> <p>Skripsi: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2019</p>	<p>research dengan pendekatan kuantitatif, dengan teknik analisis regresi berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 82 responden, pengujian hipotesis dengan uji F dan uji t pada signifikansi 5%</p>	<p>kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, dengan koefisien determinasi sebesar 0,705. Hasil uji F menunjukkan nilai 94,353 Sig.0,000 < 0,05. Uji t membuktikan Pelatihan dengan nilai t hitung 2,785 Sig.0,007 < 0,05 dan variabel Motivasi kerja nilai t hitung 7,692 Sig. 0,000 < 0,05.</p>
7	<p>Ni Wayan Eka Sri Anggereni, 2018</p> <p>Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng</p> <p>Jurnal: Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha Bali, 2018</p>	<p>Metode penelitian dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, teknik analisis regresi sederhana, pengujian hipotesis dengan uji t</p>	<p>Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,706 pada t hitung 10,947 > t tabel 2,009</p>
8	<p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro</p> <p>Oryz Setiawan. Woro Utari dan C Sri Hartati (2019)</p>	<p>Deskriptif kuantitatif, analisis regresi berganda dengan sampel sebanyak 30 orang. Variabel: Motivasi kerja Budaya Organisasi Kinerja</p>	<p>Hasil motivasi dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 64,4%.</p>

9.	<p>Nur Annisah Muslimah, 2014</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Bina Marga dan Pengairan Kota Bandung</p> <p>Skripsi Fakultas Ilmu Sosial Dan Politik Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, 2014</p>	<p>Assosiatif Pendekatan Kuantitatif dalam Deskriptif Perifikatif, dengan analisis linier Berganda Sampel 36 orang Variabel: Budaya Organisasi Kinerja</p>	<p>Hasil Budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh sangat positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 99,4 %</p>
----	---	--	--

