

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset organisasi yang paling berharga karena membuat sumber daya lainnya juga ikut bergerak dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia penting karena mempengaruhi efektifitas dan efisiensi organisasi, dimana kemajuan atau kemunduran suatu organisasi tergantung dari peran yang dijalankan oleh orang-orang didalamnya. Peran tenaga kerja atau pegawai juga sangat penting sebab pegawai adalah asset,perencana, dan pelaku aktif dari setiap aktifitas organisasi. Oleh sebab itu tenaga kerja adalah salah satu penentu keberhasilan dari suatu organisasi.

Berhadapan dengan upaya peningkatan kinerja pegawai, permasalahan dasar adalah bagaimana meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini berkaitan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi dari organisasi dalam menjalankan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan. Pekerjaan akan lebih cepat dan tepat diselesaikan jika didukung oleh peran serta pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, serta peran pimpinan dalam mengatur pekerjaan tersebut. Dalam hal ini, pimpinan harus selalu memberikan arahan, pengembangan dan memotivasi para pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi.

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya adalah dengan adanya semangat dan motivasi diri masing-masing serta dari organisasi. Sering kita jumpai di berbagai organisasi adanya tugas pokok yang dibebankan oleh atasan tidak selsai tepat waktunya, bahkan tugas yang satu belum selesai disusul lagi dengan tugas yang baru, fenomena ini disebabkan oleh semangat untuk bekerja masing-masing pegawai untuk menyelesaikan tugasnya hampir tidak ada, yang selanjutnya akan menghambat untuk menyelesaikan tugas lainnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka hendaknya dari dalam diri pegawai harus ada semangat dan motivasi yang kuat untuk bersedia menyelesaikan tugasnya. Pegawai dapat dilihat sebagai suatu aset atau sumberdaya manusia yang memerlukan pengelolaan secara baik, berdaya guna dan berhasil guna.

Demikian halnya yang terjadi pada pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat, terlihat adanya pegawai tidak melaksanakan tugas pada jam-jam produktif, saat jam kerja tidak ada di tempat, serta keluhan- keluhan atas berbagai kondisi yang ada didalam kantor. Dan juga terlihat dari sikap pegawai yang tidak tenang bekerja, sikap acuh tak acuh dan lesu.

Berdasarkan uraian tersebut maka instansi perlu untuk memberikan pelatihan dan motivasi agar kinerja pegawai menjadi semakin baik dan dapat meningkatkan hasil kerja para pegawai.

Ningrum (2013) dalam penelitiannya menyatakan bahwa berdasarkan dari hasil penelitiannya ,pengujian pengaruh pendidikan dan pelatihan yang ditunjukkan dengan $F \text{ hitung} = 31,571 > F \text{ tabel} + 2,23$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa variabel bebas pendidikan dan pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Pratama (2012) MBTI, Institut Manajemen TELKOM Kota Bandung meneliti “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. ASTRAGRAPHIA TBK”. Dari hasil yang penelitian didapati bahwa pelatihan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh sebesar 63,7% terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Astragraphia Tbk. Sedangkan secara parsial diketahui bahwa terdapat kedua variabel independen yaitu pelatihan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan

Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh organisasi untuk memusatkan karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Secara definisi pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru dan lama untuk melakukan pekerjaanya (Dessler,2006).

Rivai (2004:226) menegaskan bahwa “pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan.

Pelatihan dalam hal ini adalah proses pendidikan yang didalamnya ada proses pembelajaran yang dilaksanakan jangka pendek. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan keterampilan, sehingga mampu meningkatkan keterampilan individu untuk menghadapi pekerjaan didalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini atau masa yang akan datang.

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu agar seseorang menjadi lebih terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Dengan demikian pelatihan dapat memberikan pengetahuan dan kemampuan yang spesifik yang bermanfaat bagi penyelesaian tugas-tugas yang diberikan (Mangkuprawira 2007 : 72).

Pelatihan selama ini dapat bersifat eksternal dan internal dimana pihak instansi mengirim pegawai untuk pelatihan diluar instansi (*off the job training*) dan juga melakukan pelatihan didalam unit instansi (*on the job training*). Kebijakan pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi diprioritaskan bagi pegawai yang telah diangkat sebagai pegawai tetap, dan disesuaikan dengan bidang tugasnya serta semua biaya dikeluarkan untuk pelatihan di tanggung oleh instansi.

Selain pelatihan, motivasi kerja juga menjadi faktor yang penting dalam menentukan kinerja karena dengan adanya motivasi yang kuat akan membuat pegawai lebih terdukung dalam menjalankan setiap tugas. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia. Motivasi sebagai upaya yang dapat memberikan dorongan kepada seseorang untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. (Hasibuan 2006 :141).

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat, yaitu tentang kinerja yang ditunjukkan oleh setiap individu pegawai. Data mengenai jumlah pegawai pada kantor Dinas Kelautan dan perikanan Provinsi Kalimantan Barat dapat dilihat pada Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1

Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat
Perkembangan Jumlah Pegawai Berdasarkan Golongan Kepangkatan

No	Jabatan	Golongan	Tahun		
			2011	2012	2013
1	Kepala Dinas	IV C	1	1	1
2	Sekretaris/Kabid	IV B	4	6	5
3	Kasubag	IIIC – IIID	1	3	3
4	Kepala Seksi	IVA	8	11	11
5	Staf	IID-IIIB	84	77	68
Jumlah			98	98	88

Sumber : Data Sekunder Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2013

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa jumlah pegawai pada Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat pada tahun 2011 adalah 98 orang. Pada tahun 2012 tetap 98 orang yang. Pada tahun 2013 pegawai berkurang menjadi 88 orang. Jumlah pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat berkurang dari tahun 2012 ke tahun 2013 karena adanya pegawai yang pensiun, pindah ke daerah atau pindah ke pusat (mutasi).

Ada indikator lain yang dapat dipakai untuk mengetahui adanya penurunan motivasi kerja pegawai adalah tinggi rendahnya tingkat absensi. Berikut akan disajikan Tabel 1.2 mengenai tingkat absensi pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan provinsi Kalimantan Barat selama 2011-2013.

Tabel 1.2

Kantor Dinas kelautan dan Perikanan Berdasarkan
Tingkat Absensi Pegawai

Tahun	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Absen (Hari)			Jumlah Absensi	Persentase Absensi
				Sakit	Izin	Alpa		
2011	240	98	23520	18	22	15	54	0,223%
2012	246	98	24108	23	20	14	57	0,255%
2013	245	88	21560	22	18	20	60	0,278%

Sumber : Data sekunder Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat Tahun 2013

Pada Tabel 1.2 diatas dapat diketahui bahwa tingkat absensi pegawai kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat. Pada tahun 2011 jumlah persentasi absensi pegawai sebesar 0,223%. Sedangkan pada tahun 2012 jumlah persentasi absensi pegawai sebesar 0,255% , dan pada tahun 2013 jumlah persentasi absensinya sebesar 0,278%.

Berikut juga akan disajikan Tabel 1.3 mengenai jenis pelatihan pegawai kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat selama periode tahun 2011 – 2013. Pelatihan – pelatihan ini adalah pelatihan yang pernah diikuti oleh sebagian pegawai.

Tabel 1.3
Pelatihan yang diikuti dari tahun 2011-2013

No	Jenis pelatihan yang dilaksanakan	Jumlah yang ikut
1	Pelatihan petugas pengujian mutu hasil perikanan	6
2	Pelatihan pengembangan agribisnis	3
3	Pelatihan sertifikat ahli pengelolaan wilayah pesisir dan pulau keci bagi rencana penyusunan zonasi	1
4	Pelatihan penerapan HACCP pada usaha perikanan budaya	2
5	Pelatihan PMMT bagi petugas pengambil contoh	7
6	Pelatihan pembenihan kerapu	2
7	Pelatihan pembina sistem mutu pembenihan	3
8	Pelatihan pengujian mutu hasil perikanan (uji mikrobiologi)	2
9	Pelatihan penyuluhan keamanan pangan	5
10	Pelatihan dasar perikanan bagi petugas	4
11	Pelatihan best management parastires (BMP)	2

12	Pelatihan program manajemen mutu (PMMT)	7
13	Pendidikan dan pelatihan survei dan pemetaan laut	1
14	Pendidikan dan pelatihan jabatan fungsional arsiparis	3
15	Pelatihan budidaya laut kerapu	2

Sumber : Data sekunder Dinas Kelautan dan Perikanan provinsi kalimantan barat tahun 2013

Dari data jenis pelatihan yang diberikan oleh instansi, pegawai yang pernah diikuti sertakandalam pelatihan berjumlah 50 pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan . Dari hasil wawancara diketahui 38 pegawai yang belum tercantum namanya di data dikarenakan ada yang baru sekali mengikuti pelatihan dan ada juga yang belum sama sekali.

Pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Wibowo 2007 : 7). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Untuk menyelesaikan suatu pekerjaan seseorang harusnya mempunyai tingkat kesediaan dan kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seorang pegawai tidak cukup efektif dalam mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Setiap organisasi baik itu instansi pemerintah ataupun swasta selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai. Tanpa adanya kinerja yang baik di tingkat organisasi , maka pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi menjadi sulit untuk direalisasikan.

Berdasarkan uraian mengenai latar belakang di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang kemudian akan dituangkan dalam bentuk tulisan ilmiah (skripsi) yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.”**

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan perikanan provinsi Kalimantan Barat ?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan provinsi Kalimantan Barat?
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Periklanan provinsi Kalimantan Barat?

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan provinsi Kalimantan Barat.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan provinsi Kalimantan Barat.
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi secara bersama sama terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautan dan Perikanan provinsi Kalimantan Barat.

1.4. Kegunaan Penelitian

Selain tujuan yang ingin dicapai, dalam penelitian ini juga diharapkan ada manfaat yang ingin di dapat, adapun manfaat yang ingin didapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu masukan yang bermanfaat untuk Dinas kelautan dan perikanan provinsi Kalimantan Barat dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan pelatihan yang tepat sehingga dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik

2. Bagi penulis Penelitian merupakan latihan bagi penulis dalam menerapkan ilmu pengetahuan yang telah diperoleh di bangku kuliah serta dalam bidang sumber daya manusia khususnya tentang pelatihan dan motivasi terhadap kinerja.

3. Bagi Peneliti Lain

Sebagai bahan referensi dan informasi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kelautandan Perikanan Provinsi Kalimantan Barat.