

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

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

Perkembangan lingkungan yang semakin cepat dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global, khususnya kompetisi dan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten di bidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan apabila suatu organisasi ingin tetap eksis di tengah persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja SDM dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal. Organisasi harus mempersiapkan diri agar tidak menemui berbagai kendala yang dapat menghambat produktivitasnya dalam menghadapi persaingan tersebut.

Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam perusahaan untuk mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang perusahaan dengan karya, bakat, kreativitas dan dorong. Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumberdaya manusia yang handal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang berkualifikasi menurut kebutuhan perusahaan dapat diperoleh melalui program pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan

serta pengembangan karyawan merupakan faktor yang mendorong tercapainya kompetensi karyawan sehingga dapat memberikan kinerja terbaik pada perusahaan. Perusahaan perlu mengidentifikasi kebutuhan organisasi sehingga perusahaan dapat menerapkan jenis program pendidikan dan pelatihan serta pengembangan yang akan diberikan kepada individu dalam organisasi.

Organisasi memandang pentingnya diadakan pengembangan sumber daya manusia sebab pada saat ini karyawan merupakan aset yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Disamping itu, dalam kegiatan pengembangan sumber daya manusia, perlu adanya koordinasi yang cukup baik antara setiap unit kerja yang ada dalam organisasi dengan bagian kepegawaian. Sebuah instansi harus didukung sumber daya manusia yang cakap karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan usaha atau kegiatan di dalam instansi tersebut (Notoatmodjo, 2003:2).

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 selesai 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.

Hal ini penting mengingat bahwa setiap unit kerja lebih mengetahui kebutuhan pengembangan yang bersifat pengetahuan dan ketrampilan teknis pegawai serta motivasi yang berada dibawahnya. Oleh karena itu, bagian kepegawaian dalam hal ini pengembangan tersebut berperan sebagai pendukung dalam pelaksanaan aktivitas pengembangan.

Demikian halnya yang terjadi pada pegawai Balai Proteksi Tanaman Perkebunan Pontianak, terlihat adanya pegawai pada jam kerja ada yang keluar kantor untuk mengurus urusan lain, ada juga pegawai yang duduk santai sambil menonton televisi sehingga mengabaikan pekerjaannya, baring-bering di kursi pada saat jam kerja dan ada yang tidak ada ditempat pada saat jam kerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka instansi perlu untuk memberikan diklat dan motivasi kepada pegawai agar kinerja menjadi semakin baik dan berkualitas serta organisasi juga semakin berkualitas. Pani (2012) dalam Skripsi ; “Analisis Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Credit Union Keling Kumang Tempat Pelayanan Sekadau” menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitiannya variabel pendidikan dan pelatihan secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditandai dengan nilai t hitung  $12977 > 2,045$  dengan signifikan  $0,00 < 0,05$ .

Pelitawati (2012) dalam Skripsi : “Pengaruh Pendidikan dan pelatihan, Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Hiperkes dan Keselamatan Kerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Selatan” menyatakan bahwa berdasarkan hasil penelitian didapat hasil pengujian secara simultan nilai F Hitung sebesar 117,949 atau

nilai sig sebesar 0,000. Artinya bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan serta motivasi terhadap kinerja pegawai UPTD Balai Hiperkes dan Keselamatan Kerja Disnakertrans Provinsi Sumatera Selatan. ([http://www.stuffspec.com/publicfiles/Pengaruh\\_Pendidikan\\_Dan\\_Pelatihan\\_Terhadap\\_Kinerja\\_Pegawai.html](http://www.stuffspec.com/publicfiles/Pengaruh_Pendidikan_Dan_Pelatihan_Terhadap_Kinerja_Pegawai.html))

Pada suatu perusahaan/instansi, jika kualitas kerja pegawai dapat ditingkatkan, maka kelemahan-kelemahan yang terjadi pada bidang lain sedikit demi sedikit akan dapat teratasi. Tingginya produktivitas kerja dari seorang pegawai memang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti pendidikan, keterampilan, kedisiplinan, motivasi, gizi dan kesehatan, penghasilan, jaminan sosial, lingkungan, pengaruh industrial, teknologi, sarana, kesempatan berprestasi, dan yang paling penting adalah adanya manajemen yang mengatur semua kegiatan yang ada dalam perusahaan.

Dalam lingkungan kerja kesempatan memperoleh ilmu dan keahlian pegawai dapat diperoleh melalui sistem pendidikan dan pelatihan (diklat). Sistem diklat merupakan suatu cara dan usaha agar pegawai dapat bekerja dengan lebih baik. Jika pegawai telah mengetahui bidang kerjanya dengan baik, maka mereka akan berusaha melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan penuh tanggung jawab.

Pendidikan dan pelatihan (diklat) pegawai juga dirancang untuk memperoleh pegawai-pegawai yang mampu berprestasi untuk suatu instansi dalam geraknya ke masa depan. Pentingnya pendidikan dan pelatihan bukanlah semata-mata bagi pegawai yang bersangkutan tetapi juga keuntungan organisasi karena dengan

meningkatnya kemampuan atau keterampilan para pegawai, dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Produktivitas kerja meningkat berarti organisasi yang bersangkutan akan memperoleh keuntungan (Notoatmodjo, 2003:31).

Pendidikan dan pelatihan juga merupakan upaya untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Oleh karena itu setiap organisasi atau instansi yang ingin berkembang, pendidikan dan pelatihan pegawainya harus memperoleh perhatian yang lebih besar sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawainya tersebut (Notoatmodjo, 2003:30).

Dengan adanya kesadaran akan pentingnya pendidikan dan pelatihan bagi karyawan, maka hendaknya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat dilakukan secara kontinue atau berkelanjutan dan dengan adanya pemberian pendidikan dan pelatihan bagi pegawai negeri sipil, maka diharapkan para birokrat dapat mempersembahkan kinerja yang maksimal bagi instansinya ([http://ardalarfani.blogspot.com/2013\\_02\\_01\\_archive.html](http://ardalarfani.blogspot.com/2013_02_01_archive.html)).

Selain pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja juga merupakan penentu tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai. Motivasi berhubungan dengan faktor-faktor psikologis seseorang sebagai wujud hubungan antara sikap, kebutuhan dan kepuasan yang terjadi dalam diri manusia. Menurut Sutrisno dalam Siagian (2013:129) motivasi terdiri dari motivasi internal dan motivasi eksternal.

Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang yang dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang. Dengan kata lain motivasi itu ada dalam diri seseorang dalam

wujud niat, harapan, keinginan dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Liang Gie seperti yang dikutip oleh Samsudin (2006:281-282), motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan mencapai hasil yang dikehendaki oleh orang-orang tersebut. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja.

Ardana (2012:193), mengemukakan pengertian motivasi ialah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manager. Hasibuan (2005:95), mengartikan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja (Ardana, 2012:193). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja antara lain atasan, sarana fisik kebijaksanaan, peraturan, imbalan jasa uang dan non uang, jenis pekerjaan dan tantangan. Motivasi individu untuk bekerja dipengaruhi pula oleh kepentingan pribadi dan kebutuhannya masing-masing.

Soeroto (1983:106), mengemukakan bahwa pengaruh pendidikan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilihat berdasarkan faktor-faktor efektifitas kerja yang dapat ditingkatkan melalui 3 jalur yaitu : pendidikan, pelatihan dan pengalaman. Pendidikan dan pelatihan dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai baik dalam penanganan pekerjaan yang ada saat ini maupun pekerjaan yang ada pada masa yang akan datang sesuai bidang tugas yang diemban dalam organisasi.

Di samping itu, harus dibekali dengan pengalaman, yang memiliki peranan besar dalam menyelesaikan masalah maupun kendala yang dialami pegawai dalam menjalankan roda organisasi agar dapat lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dengan maksimal. Pengaruh pendidikan dan latihan (diklat) adalah meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional. Disamping itu, pendidikan dan pelatihan tersebut berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan kemudahan dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kewenangan yang dimiliki oleh instansi terkait.

Motivasi merupakan sebuah keahlian dalam mengarahkan karyawan pada tujuan organisasi agar mau bekerja dan berusaha sehingga keinginan para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai. Motivasi seseorang melakukan suatu pekerjaan karena adanya suatu kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang,

sedangkan kebutuhan nonekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju.

Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan adanya motivasi dalam melakukan pekerjaan, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula. (Rivai, 2004:31) menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja pegawai akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja pegawai akan memberikan peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Balai Proteksi Tanaman Perkebunan merupakan suatu instansi yang terletak di Jalan Budi Utomo No. 57 Siantan Hulu Pontianak. Kantor ini bergerak dibidang perkebunan. Adapun dasar organisasinya yang tertera pada Peraturan Menteri Pertanian Nomor : 11/Permentan/OT.210/02/2008 tanggal 6 Februari 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Balai proteksi Tanaman Perkebunan Pontianak.

Tugas BPTP adalah Melaksanakan analisis dan pengembangan proteksi tanaman perkebunan. Sedangkan fungsinya ialah pelaksanaan identifikasi Organisme Pengganggu Tumbuhan (OPT) perkebunan, pelaksanaan analisis data serangan dan perkembangan situasi OPT serta faktor yang mempengaruhinya, pelaksanaan analisis data gangguan usaha perkebunan dan dampak anomali iklim serta faktor yang mempengaruhinya, pelaksanaan pengembangan teknologi perbanyak dan pelepasan

agens hayati OPT perkebunan, pelaksanaan pengembangan metode pengamatan, model peramalan, taksiran kehilangan hasil dan teknis pengendalian OPT perkebunan, pengelolaan data dan informasi kegiatan analisis teknis dan pengembangan proteksi perkebunan, pelaksanaan pengembangan jaringan data kerjasama laboratorium dan pelaksanaan urusan kepegawaian, keuangan, tata usaha dan rumah tangga balai.

Adapun Moto BPTP ialah “Kebun terlindungi, Produksi lestari”. sedangkan Visinya “Menjadi instansi yang professional dalam memberikan pelayanan teknis perlindungan perkebunan bagi pelaku usaha perkebunan”. Dan yang terakhir Misi dari BPTP ialah “Meningkatkan pengembangan teknologi perkebunan yang berwawasan lingkungan, meningkatkan pelayanan analisa perlindungan perkebunan kepada pelaku usaha perkebunan, memperkuat system informasi manajemen perlindungan perkebunan (SIMPP), dan penegakan hukum terkait bidang perlindungan perkebunan.

Penelitian ini dilakukan di kantor Balai Proteksi Tanaman Perkebunan. Adapun data mengenai jumlah pegawai yang ada di kantor Balai Proteksi Tanaman Perkebunan Pontianak berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 1.1 :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai Kantor Balai Proteksi Tanaman Perkebunan**  
**Berdasarkan Tingkat Pendidikan Tahun 2011-2013**

No	Pendidikan	Jumlah		
		2011	2012	2013
1	Pasca Sarjana (S2)	5	3	3
2	Sarjana (S1)	15	16	18
3	Diploma 4 (D4)	4	2	2
4	Diploma 3 (D3)	1	1	-
5	Diploma 2 (D2)	-	-	-
6	Diploma 1 (D1)	12	12	13
7	SLTA/ Sederajat	9	8	6
8	SLTP/ Sederajat	-	-	-
9	SD/Sederajat	1	1	1
<b>Jumlah Keseluruhan</b>		<b>47</b>	<b>44</b>	<b>43</b>

Sumber : Kantor Balai Proteksi Tanaman Perkebunan Pontianak, 2014

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa jumlah pegawai pada Kantor Balai Proteksi Tanaman Perkebunan berdasarkan tingkat pendidikan mengalami penurunan. Pada Tahun 2011 jumlah pegawai berjumlah 47 orang. Tahun 2012 jumlah pegawai Kantor Balai Proteksi Tanaman Perkebunan mengalami penurunan menjadi 44 orang. Pada Tahun 2013 jumlah pegawai Kantor Balai Proteksi Tanaman Perkebunan mengalami penurunan menjadi 43 orang. Menurunnya jumlah pegawai pada Kantor Balai Proteksi Tanaman Perkebunan tiga tahun terakhir disebabkan karena adanya pegawai yang pindah kerja dan pensiun.

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Pegawai Kantor Balai Proteksi Tanaman Perkebunan yang mengikuti Diklat Tahun 2013**

No	Jenis Diklat	Jumlah Pegawai
1	Pelatihan Petugas Pengamat OPT	22
2	Workshop Penghitungan Emisi Gas Rumah Kaca	17
3	Pembinaan Percepatan Pemberantasan Korupsi	19
4	Workshop Pra Akreditasi Laboratorium BPTP Pontianak	25
5	Apresiasi SIMPEG Lingkup Direktorat Jenderal Perkebunan	25
6	Pelatihan dan Bimbingan Tekhnis Pra Akreditasi Laboratorium BPTP Pontianak	20

Sumber : Kantor Balai Proteksi Tanaman Perkebunan Pontianak, 2014

Dari Tabel 1.2 dapat diketahui bahwa telah dilaksanakan diklat yang dilakukan oleh Balai Proteksi Tanaman Perkebunan sebanyak 6 kali pelatihan yang berbeda, dimana pada setiap diadakannya diklat tersebut seorang pegawai bisa mengikuti diklat lebih dari satu berdasarkan latar belakang wewenang dan tugas.

### **1.2. Perumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Proteksi Tanaman Perkebunan Pontianak?

2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Proteksi Tanaman Perkebunan Pontianak ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Balai Proteksi Tanaman Perkebunan Pontianak.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Balai Proteksi Tanaman Perkebunan Pontianak.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Tulisan ini diharapkan dapat menjadi bahan tambahan pengetahuan dan pengalaman didunia kerja yang sesungguhnya dan sebagai gambaran sampai dimana teori-teori yang penulis terima di bangku kuliah bila diterapkan di lapangan/perusahaan.

2. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran pemikiran dan informasi yang bermanfaat dan sebagai masukan dalam upaya pengembangan pegawai khususnya menyangkut keikutsertaan pegawai dalam diklat yang berkaitan dengan pendidikan dan pelatihan serta

pengembangan pada Balai Proteksi Tanaman Perkebunan Pontianak untuk mencapai kinerja yang maksimal.

3. Bagi para peneliti akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan dasar melakukan penelitian lanjutan dimasa mendatang dengan fokus kajian yang sama.

Universitas Tanjungpura