

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG PENELITIAN**

Suatu perusahaan pada setiap menjalankan tugasnya tentunya pasti bertatapan langsung sama manusia. sebagai sumber daya yang dinamis dan mempunyai kemahiran untuk semakin membesar. Bertambahnya kemahiran manusia selaku tenaga kerja pasti mempengaruhi kestabilan dan kelangsungan perusahaan. hal ini mendasari fakta yaitu manusia itu adalah pelaksanaan teknis operasional jalannya perusahaan. hal ini dilandasi kenyataan maka manusia merupakan pelaksanaan teknik operasioanal, jalannya perusahaan. Sumber daya manusia juga adalah salah satu sumber daya yang melibatkan setiap yang menjalankan kegiatan dan juga statusnya,sumber daya juga mempunyai pikiran, hati, kemauan, kesanggupan, keterampilan, ilmu, dan dukungan,kekuatan. serta satu satunya sumber daya yang memilki akal, rasa, dan kasra. setiap kemampuannya tersebut tentunta mempunyai pengaruh bagi upaya organisasi untuk pencapain targetnya. untuk mencapai tujuan tersebut bahwa mempunyai factor utama yang harus diperhatikan dalam mewujudkan tercapainya targetnya. yaitu, factor lingkungan, tanggung jawab, sarana,dan prasarana kerja.

Komunikasi merupakan: penyampaian informasi yang disampaikan oleh seorang ataupun lebih kepada orang lainnya, atau disebut juga pertukaran pedapat, dan ide yang disampaikan oleh penyampaian

informasi kepada penerima informasi berharap informasi tersebut bisa berubah sikap dan perilaku, (Andriyani, Darmawan, & Hidayati, 2018). Ukuran kinerja juga dapat dilihat dari kualitas, produktivitas, pengetahuan, kehadiran serta kemandirian. Situasi tersebut pastinya tergantung pada kegunaan organisasi dan juga orang yang terlibat. dan bersifat tangible dan intangible. bergantung setiap model dan prosedur dilakukannya suatu pekerjaannya. Kinerja karyawan juga pasti ditentukan kualitas Sumber daya manusia itu sendiri. Patokan kinerja disetiap dan juga pengembangan adalah keefektifan temuan penelitian, tingkat penerimaannya, dan penyebarannya, serta pengaruhnya untuk masyarakat.

Agar mendapatkan atau menghasilkan kinerja yang baik, disebuah perusahaan bisa dilihat dari hasil pekerjaan yang sudah dilakukan, daripada standar yang telah ditentukan sama perusahaan. Kinerja merupakan penghasilan yang didapat oleh sebagian orang disuatu perusahaan sebagaimana tanggung jawab untuk mencapai suatu tujuannya masing-masing. Afandi( 2018:83).menurut (Fernanda,2008:3) Kata "etika" berasal dari kata Yunani "ethos," yang berarti "kebiasaan atau karakter." Dengan demikian, etika dalam konteks ini mengacu pada pola tingkah laku atau kebiasaan yang lurus secara moral dan adil. dapat diterima dalam lingkungan sosial organisasi tertentu sebagaimana ditentukan oleh individu. Dengan demikian, seseorang dapat menilai etika yang digunakan tergantung pada keadaan dan sudut pandang. Adapun factor penting yang berpengaruh bagi kinerja kerja Pegawai yaitu kompetensi dan motivasi. kompetensi merupakan, kemampuan yang dimiliki oleh seorang saat menjalankan sebuah tugas dan pekerjaan dalam

bidang tersebut, yang pastinya sinkron dengan jabatannya. sedangkan, motivasi sendiri merupakan: dorongan yang muncul dari pribadi seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melaksanakan tindakannya sendiri.

Menurut Cahyani, D. A. (2012: 28) Untuk mencapai kesuksesan dibutuhkan landasan yang kokoh, salah satunya adalah kompetensi—baik kompetensi pegawai, kepemimpinan, maupun organisasi. Dalam pendekatan ini, jelas bahwa kompetensi sangat penting untuk berhasil mencapai tujuan dalam suatu organisasi.

Suatu kompetensi harus didorong dengan motivasi agar berjalan dengan baik. seseorang yang tidak ada motivasinya, dan memberikan upaya yang cukup. Konsep motivasi juga suatu konsep yang penting. Maka motivasi Memberi motivasi adalah apa yang dimaksud dengan motivasi, pemunculan motif dan juga yang memunculkan dukungan Faktor apa saja yang mendukungnya Motivasi juga bisa dikatakan faktor penting untuk mendukung orang agar bekerja menggunakan cara tertentu. dorongan terkait ilmu kompetensi memiliki dampak bagi peningkatan prestasi dan kinerja yang menarik dari buku Sutrisno. yang berpendapat bahwa, kompetensi terdiri dari jumlah kunci perilaku kunci yang dibutuhkan agar menjalankan peran, agar mewujudkan prestasi atau kinerja yang sangat puas. perilaku ini biasanya diperlukan secara stabil oleh setiap pegawai, pada saat melakukan aktivitas kerja karena perilaku tanpa tujuan dapat dinamakan kompetensi

Pemilihan tingkat kompetensi yang berpedoman sumber daya manusia diperlukan untuk bisa diketahui tingkat penampilan, atau kinerja yang diinginkan dalam golongan baik atau rata-rata. Pemilihan kompetensi yang diinginkan pastinya sebagai dasar untuk menjadi masukan kinerja kerja. kompetensi harus mempunyai maksud dan juga tujuan yang dimana motivasi atau dukungan yang menimbulkan sebuah tindakan agar menghasilkan sebuah hasil yaitu kinerja kerja pegawai

**Berdasarkan uraian diatas, peneliti perlu melakukan penelitian dengan judul: PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KERJA PEGAWAI DI PERUSAHAAN UMUM JASA TIRTA 1 MALANG.**

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan upaparan latar belakang masalahnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai di perusahaan umum jasa tirta 1 malang?
2. Apakah kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di perusahaan umum jasa tirta 1 malang?
3. Manakah di antara variabel kompetensi,motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan umum jasa trita 1 malang?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa deskripsi pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai di perusahaan umum jasa tirta 1 malang
2. Untuk menganalisa kompetensi dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di perusahaan umum jasa tirta 1 malang
3. Untuk menganalisa variabel kompetensi, motivasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada perusahaan umum jasa tirta 1 malang.

### **D. KEGUNAAN PENELITIAN**

Penelitian ini diharapkan bisa menjadi manfaat dan juga kegunaannya adalah seperti berikut:

1. Bagi pihak perusahaan umum jasa tirta 1 malang, sebagai bahan dasar agar dapat mengetahui dan memahami variable kompetensi dan motivasi yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai jasa tirta 1 dan dapat dijadikan sebagai dasar acuan juga masukan untuk perusahaan pada saat menerima pegawai yang baru, untuk kebaikan operasional, serta perusahaan diharapkan bisa mengelola sarana dan prasarana yang baik demi kelancaran jalannya perusahaan
2. Bagi mahasiswa: dapat dijadikan dan digunakan untuk bahan informasi dan pertimbangan jika ingin melihat lebih dekat pada faktor-faktor

motivasi dan kompetensi dan bagaimana pengaruhnya terhadap pekerja di suatu perusahaan.

3. Bagi pihak lain : bisa memberikan kontribusi akademis dalam perkembangan sumber daya manusia, khususnya dalam mempelajari tentang variable, kompetensi dan motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai