

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tingkat pesaing dalam dunia kerja saat ini semakin berkembang. Semakin majunya ilmu pengetahuan dan perkembangan teknologi maka akan semakin beragam pula perubahan yang terjadi. Karena penyesuaian ini, masyarakat perlu lebih mengembangkan kemampuannya untuk bekerja agar nantinya dapat menjadi pegawai berkinerja handal.

Dengan kemajuan pengetahuan ini akan berdampak pada perubahan dan perkembangan manusia. Dalam menuju keberhasilan dalam suatu instansi maka perlu memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi. Pegawai yang berkualitas menjadi aset terpenting bagi suatu instansi karena pegawai akan memberikan kinerja yang tinggi sehingga akan mampu meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Malang merupakan suatu lembaga atau instansi yang diharapkan mampu menyediakan sumber pendanaan daerah bagi dana pembangunan Kota Malang sendiri. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Malang merupakan ujung tombak penyelenggaraan pemerintahan daerah dan berperan penting dalam optimalisasi pendapatan asli daerah. Badan Keuangan dan Aset Daerah (BKAD) Kota Malang juga sangat membutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik agar mampu berkontribusi dalam pencapaian tujuan secara optimal.

Dalam aspek peningkatan kinerja suatu instansi diperlukan pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan, karena itu dapat mempengaruhi dan menentukan berhasil atau tidaknya pegawai dalam pengerjaan tugas yang telah dikerjakan dengan baik. Ditinjau dalam kendala seperti kurangnya penguasaan akan bidang kerjanya sehingga sulit dalam hal penyelesaian

pekerjaan dan juga terjadi pemborosan waktu dan tenaga di tempat kerja. Selain itu juga adanya kendala pegawai yang terbebani pekerjaan pegawai lain yang disebabkan kurangnya keterampilan, motivasi dan kecenderungan dalam hal menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk. Jika fenomena ini dibiarkan terjadi di kalangan pegawai, maka dapat berpotensi mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan. Oleh sebab itu, sumber daya manusia yang ada saat ini perlu ditingkatkan melalui pendidikan dan pelatihan (diklat) yang juga menambah motivasi para pegawai agar mampu memberikan kinerja yang baik. Pendidikan dan pelatihan (diklat) dapat membantu para pegawai negeri sipil tersebut agar bekerja lebih baik dengan membentuk sikap dan perilakunya serta dapat lebih berpengetahuan dan berketerampilan yang dapat diandalkan. Pelatihan pun perlu untuk pegawai baru karena memiliki dampak yang signifikan terhadap pola pikir dan tindakan pegawai negeri sipil di masa depan.

Menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000 tentang Pendidikan dan pelatihan Pegawai Negeri Sipil, menegaskan pendidikan dan pelatihan yang diberikan kepada pegawai memiliki tujuan membentuk wawasan dan rasa kebangsaan, kepribadian, etika, serta motivasi bagi pegawai tersebut supaya mereka bisa melaksanakan tugas beserta peranannya sebagai pejabat atau pelayan masyarakat dalam pelaksanaan misi kebangsaan.

Selain pendidikan dan pelatihan, motivasi kerja juga menjadi faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja pada pegawai. Institusi tidak hanya mengharapkan pegawai yang cerdas, terampil dan mampu, namun yang terpenting berkeinginan bekerja keras dan memiliki tujuan dalam mencapai hasil yang maksimal. Dari kendala pegawai menjadi sebab akan kurangnya efektif dan efisien pegawai dalam melakukan pekerjaan. Maka dari itu motivasi juga perlu dibangun dalam diri setiap pegawai yang bekerja agar lebih baik lagi dalam melakukan pekerjaannya dan menjadikan pegawai bermotivasi tinggi serta bersemangat dalam bekerja mencapai tujuan suatu instansi.

Motivasi kerja didefinisikan sebagai sesuatu yang tumbuh dari keinginan seseorang untuk dilakukan dengan cara membangun semangat dan keinginan dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi, mengarahkan, dan memelihara perilaku guna mencapai tujuan atau keinginan yang berada dalam lingkup pekerjaan (Maruli, 2020).

Oleh karena itu, upaya tersebut memberikan dampak positif bagi kantor Badan Aset dan Keuangan Daerah (BKAD) Kota Malang dan moral kerja pegawai diharapkan dapat memberikan nilai tambah bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dengan berhasil dan efisien guna mencapai kinerja pegawai yang optimal.

Sesuai dengan uraian latar belakang yang disajikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka didapatkan rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor BKAD Kota Malang?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor BKAD Kota Malang?
3. Apakah pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor BKAD Kota Malang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor BKAD Kota Malang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor BKAD Kota Malang.
3. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor BKAD Kota Malang.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian tentang “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang” diharapkan dapat menghasilkan beberapa manfaat, antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
 - a. Dapat digunakan untuk memenuhi salah satu syarat pemenuhan penilaian tugas akhir program penelitian D3 Perbankan dan Keuangan.
 - b. Mampu memberikan tambahan wawasan dan pengetahuan khususnya dalam penerapan informasi dan teori yang dipelajari selama perkuliahan dengan membandingkannya dengan fakta di lapangan sebagai gambaran di dunia kerja nyata.
2. Bagi Lembaga atau Instansi

Dapat memberikan saran atau pertimbangan kepada instansi atau organisasi, sebagai bagian dari upaya peningkatan kinerja pegawai di kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang.
3. Bagi Peneliti Lainnya

Peneliti yang tertarik untuk meneliti pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) dan motivasi terhadap kinerja pegawai dapat memanfaatkan dokumen ini sebagai referensi.

1.5 Batasan Penelitian

Penelitian tugas akhir ini membatasi penelitian pada bidang manajemen sumber daya manusia pada pendidikan dan latihan (diklat) dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Malang. Hal ini dilakukan agar penelitian lebih terarah dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud.