

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada sumber daya manusianya. Sumber daya manusia berperan sebagai pengelola sistem organisasi, dan agar sistem ini berjalan optimal, perlu diperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, pelatihan, dan lingkungan kerja. Hal ini mendorong pegawai untuk berkontribusi maksimal sesuai kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) itu sendiri mempunyai arti penting, hal ini dikarenakan adanya peran aktif dan dominan dari manusia dalam setiap kegiatan organisasi, yang mana manusia mempunyai peran sebagai penentu, pelaku bahkan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan dan sekaligus menentukan maju mundurnya sebuah perusahaan (Jufrizen, 2016). Maka dari itu manusia menjadi pelaku utama yang akan menggerakkan berbagai sumber daya, dan untuk mengelola berbagai sumber daya tersebut, sumber daya manusia (SDM) haruslah yang berkualitas (Sinambela, 2016).

Menurut Muis, Jufrizen & Fahmi (2018), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah elemen penting yang harus diperhatikan. Mereka juga menentukan bahwa pengembangan sumber daya

manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dalam suatu organisasi terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai adalah hal yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia, maka dari itu kinerja pegawai harus ditingkatkan agar memberikan hasil yang maksimal bagi organisasi (Raharjo & Manuati Dewi, 2016). Menurut (Soares Yuningsih et al., 2023) kinerja adalah capaian kerja yang didapatkan oleh individu atau sekelompok individu disuatu organisasi berdasarkan kewenangan atau pertanggungjawaban demi mencapai tujuan secara legal. Menurut Mangkunegara (2017), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan tujuan yang harus dicapai setiap karyawan di setiap organisasi karena menggambarkan hasil kerja karyawan yang telah bekerja dengan sukses dan produktif.

Menurut Edison (2016), menyatakan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain; kompensasi, sistem dan prosedur kerja, pemimpin dan kepemimpinan, budaya perusahaan, lingkungan kerja, komunikasi, kompetensi, serta motivasi dan pelatihan. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu kompetensi, pelatihan, dan lingkungan kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman yang dimiliki oleh pegawai yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*). Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kinerja yang dituntut oleh pekerja. Sedangkan Menurut Edison (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Selain kompetensi, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang terlatih. Tujuan dari pelatihan kerja agar adanya peningkatan pengetahuan dan skill yang dimiliki pegawai sehingga dapat mencapai target yang telah ditetapkan. Pelatihan adalah proses untuk membekali dan membentuk pegawai dengan menambah keahlian (Kasmir, 2016). Pelatihan menurut Hamalik (2015), adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang diberikan oleh profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan visi dan misi organisasi (Sedarmayanti, 2017). Faktor penting yang turut meningkatkan kelacaran kinerja pegawai adalah lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja fisik berupa tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan kerja yang tenang, pertukaran udara yang baik, maupun penerapan cahaya yang cukup. Dengan adanya lingkungan kerja fisik yang baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Provinsii Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nua Tenggara Timur. Pasal 5 ayat (1) peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 13 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur, mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat dan desa yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT berlokasi di Kompleks Kantor Gubernur Pertama Gedung B Lantai III Jalan Basuki Rachmat Nomor 1 Kelurahan Naikolan Kecamatan Maulafa Kota Kupang. Informasi data pencapaian kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT, dapat dijelaskan pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
Tahun 2022 dan 2023 Provinsi Nusa Tenggara Timur
Kinerja Dalam RPJMD

No	Indikator Kinerja	Tahun 2022			Tahun 2023		
		Target RPMJD	Realisasi	Capaian %	Target RPMJD	Realisasi	Capaian %
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Jumlah BUMDes aktif	1.140 unit	1.454 unit	127.54	1.500	1.476	98,40
2	Presentase BUMDes aktif di 22 Tourism Estate	95 unit	100 unit	105.26	100	104	104,00
3	Jumlah alat teknologi tepat guna (TTG) yang diberikan kepada Desa	823 unit	667 unit	81.04	873	675	77,32
4	Jumlah PPK aktif	80 %	78.06%	93.78	100	100	100
5	Jumlah Posyandu aktif	6.159	6.084	98.78	6.652	5.867	88.20
6	Presentase Lembaga Adat Desa yang difasilitasi	66.7	263.64	395.26	100	100	100
7	Presentase Desa Persiapan yang telah memiliki kode register	100	100	100	100	100	84.09
8	Presentase perubahan status desa minimal berkembang	100	143.94	215.80	100	51,09	51,09
9	Presentase perjanjian Kerjasama desa dengan non desa (BUMDes, BKAD, BPMD, Posyandu)	68.2	143.64	210.61	100	37,74	37,74
				158,67			82,32

Sumber: LKIP Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Nusa Tenggara Timur

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan capaian kinerja Dinas PMD Provinsi Nusa Tenggara Timur pada tahun 2023 dibandingkan dengan target yang ditetapkan dalam RPJMD. Pada tahun 2022,

rata-rata capaian kinerja mencapai 158,67%, sedangkan pada tahun 2023, rata-rata capaian kinerja menurun menjadi 82,32%. Beberapa indikator kinerja mengalami penurunan, seperti jumlah BUMDes aktif, presentase BUMDes aktif di 22 *Tourism Estate*, jumlah alat Teknologi Tepat Guna (TTG) yang diberikan kepada Desa, jumlah posyandu aktif, Presentase perubahan status desa minimal berkembang dan persentase Desa Persiapan yang telah memiliki kode register. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam mencapai target yang telah ditetapkan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 15 pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur, ditemukan sebanyak 10 pegawai menyatakan mengenai kompetensi mereka menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam pemahaman dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas. Pegawai mengatakan bahwa mereka menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka karena mereka kurang paham dalam mengoperasikan sistem yang ada. Di sisi lain, 5 pegawai mengatakan bahwa mereka dapat mengoperasikan dan menyelesaikan tugas dengan baik dan bahkan bersedia membantu rekan kerja lainnya.

Selain itu 7 pegawai yang diwawancarai terkait pelatihan yang ada dalam organisasi pegawai merasa puas dengan materi pelatihan pengelolaan keuangan desa yang disampaikan. Namun, 8 pegawai menyatakan perlunya modernisasi pelatihan dengan integrasi sistem online dan pengurangan dokumen fisik untuk meningkatkan efisiensi.

Hasil lain mengenai lingkungan kerja 6 pegawai yang diwawancara menyatakan lingkungan kerja sudah mendukung dalam organisasi sehingga membuat karyawan merasa betah untuk melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan 9 pegawai menyatakan ketidakpuasan mereka terhadap kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung produktivitas dan kesejahteraan, sehingga berdampak pada motivasi kerja mereka.

selain fenomena yang telah diuraikan di atas terdapat juga *research gap* dari berbagai penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh Irma Mulyasari (2019) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda didapatkan dari penelitian oleh Rahmat Hidayat (2021) di mana hasilnya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Debby Endayani Safitry (2019) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian oleh Noviyanti Rianti Putri & Sri Langgeng Ratnasari (2019) menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Sjahril Effendi Pasaribu menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda di dapatkan dari penelitian oleh Rizal Nabawi (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penulis melakukan penelitian tambahan dengan judul “**Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur**” berdasarkan konteks permasalahan tersebut.

B. Masalah Penelitian

Masalah dalam penelitian ini memiliki rumusan sebagai berikut berdasarkan latar belakang antara lain:

1. Bagaimana gambaran tentang kinerja pegawai, kompetensi, pelatihan, dan lingkungan kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
4. Apakah Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?
5. Apakah Kompetensi, Pelatihan, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai, kompetensi, pelatihan, dan lingkungan kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari Kompetensi, terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari Pelatihan, terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
4. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari Lingkungan Kerja, terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.
5. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari kompetensi, pelatihan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumber data dan informasi yang digunakan sebagai dasar pertimbangan dan perbandingan dalam mengevaluasi kinerja pegawai di masa depan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, temuan penelitian juga diantisipasi dapat

meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai di tempat kerja, sehingga dapat memaksimalkan kinerja pegawai ke depan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi sumber informasi yang berharga bagi siapapun yang melakukan penelitian perbandingan dan lanjutan dengan topik yang sama. Temuan, metodologi, dan kesimpulan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dan perbandingan dalam mengembangkan penelitian lebih lanjut.