

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu aset penting dalam perkembangan suatu perusahaan/ organisasi, faktor tersebut memiliki pengaruh besar dalam mengembangkan instansi atau lembaga. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari hasil capaian kinerja dalam kurun waktu tertentu. Baik atau tidaknya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kualitas komunikasi yang terjalin antara anggota organisasi, utamanya dalam menjalin koordinasi. Sejalan dengan itu, tingkat motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai turut menjadi faktor yang lain yang memengaruhi kinerja pegawai/ aparat (Akbar, 2018).

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan sumber daya manusia yang menjalankan birokrasi pemerintahan, sehingga pemberdayaan pegawai menjadi hal penting dalam pelaksanaan otonomi. Kekuatan suatu organisasi terletak pada SDM, bukan hanya pada sistem teknologi atau sumber dananya saja. Berfungsi atau tidaknya bagian-bagian yang ada dalam organisasi tergantung pada kemampuan manusia dalam organisasi yang bersangkutan untuk bergerak menuju arah pencapaian tujuan yang telah disepakati dalam organisasi. Menggerakan manusia harus berinteraksi dengan manusia yang lainnya sehingga terbentuknya kerjasama. Dalam hal pencapaian kinerja organisasi, motivasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mendorong seseorang pegawai untuk bekerja.

Motivasi merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai suatu tujuan organisasi

Mangkunegara (2009). Motivasi bersumber dari adanya suatu keinginan dari dalam diri seseorang untuk berkembang lebih maju, penghasilan atau gaji yang diterima dan kinerja yang akan di raih pegawai dengan tidak adanya penghargaan atas prestasi kerja yang mereka lakukan di perusahaan atau kantor tersebut dan mendapatkan gaji yang tidak sesuai dengan hasil yang mereka kerjakan sehingga karyawan atau aparat tidak termotivasi bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan. Menurut Hasibuan (2010) menyatakan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus selalu memotivasi bawahannya agar dapat bekerja dengan baik dan efektif. Kedunnya menjadi unsur utama bagi terciptanya kinerja yang diharapkan (Hamid, 2014).

Selain motivasi dalam organisasi pencapaian tujuan dengan segala prosesnya membutuhkan komunikasi yang efektif. Para anggota organisasi mutlak perlu berkomunikasi satu dengan yang lainnya.

Komunikasi merupakan pertukaran informasi, menurut Bangun (2012) komunikasi merupakan alat yang sangat penting untuk menyampaikan atau menerima informasi kepada atau dari pihak lain. Kesalahan dalam berkomunikasi akan memberikan hasil yang kurang tepat dan dapat berakibat fatal, dan tidak tepat sasaran. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi sangat diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi tersebut. Efektivitas komunikasi dapat dinilai dari kinerja sumber daya manusia

dalam organisasi. Unsur yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja adalah sumber daya manusia yang berkualitas, produktivitas, dan memiliki etos kerja yang tinggi dan mampu memberikan kontribusi optimal kepada organisasi (Nasution, 2014). Untuk mendapatkan unsur-unsur tersebut, organisasi membutuhkan koordinasi yang tepat kepada setiap sumber-sumber daya manusia dalam organisasi melalui komunikasi yang efektif.

Salah satu faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai/ aparat adalah keterampilan kerja. Keterampilan kerja didapatkan oleh pegawai yang telah memiliki keahlian pada pekerjaannya lebih banyak dan sangat diharapkan akan mempunyai pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan, sesuai dengan kemampuan individual masing-masing (Mangkunegara, 2009)

Wahyuni (2012) menyatakan profesi PNS yang merupakan ujung tombak pemberian pelayanan di pemerintahan, hendaknya sangat diperhatikan dan dikelola secara profesional, sehingga mampu memberikan kontribusi yang positif bagi masyarakat dan kemajuan lembaga pemerintah melalui peningkatan kinerja. Kinerja adalah hasil yang diberikan oleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 2014). Setiap harapan mengenai bagaimana individu berperilaku, akan menunjukkan perannya dalam suatu organisasi.

Menurut Sumarsono (2004) kinerja individu merupakan pondasi kinerja organisasi. Faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi adalah adanya karyawan yang dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat diharapkan suatu hasil kerja yang memuaskan. Kenyataannya tidak

semua karyawan mempunyai keterampilan dan kemampuan serta semangat kerja sesuai dengan harapan organisasi. Seorang karyawan/ pegawai yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Wijaya dan Suhaji, 2009).

Tantangan sumber daya manusia pada era globalisasi dihadapkan dengan permasalahan yang semakin kompleks dan persaingan yang semakin tajam diberbagai bidang kehidupan masyarakat diantaranya adalah faktor keterampilan/ kemampuan kerja, sehingga menurut PNS yang berkualitas dan professional (Widiaswari, 2011). Keterampilan adalah sifat yang dibawa sejak lahir/ dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya (Solaeman, 2007). Keterampilan menunjukan potensi orang untuk melaksanakan tugas/ pekerjaan. Keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Keterampilan dan kinerja sumber daya manusia merupakan kunci pencapaian kinerja organisasi yang optimal. Keterampilan dan kinerja sumber daya manusia menyangkut kewenangan setiap aparat untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi, yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimilikinya. Keterampilan dan kinerja sumber daya manusia harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi agar tercapai secara optimal. Dengan kata lain keterampilan yang dimiliki oleh aparat harus mampu mendukung sistem kerja yang ada dalam organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan persaingan dan bisnis yang semakin

kompetitif. Keterampilan yang tinggi akan memengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh aparat(Solaeman, 2007).

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor internal yang meliputi (disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), lingkungan internal organisasi yang meliputi (kepemimpinan, strategi organisasi, visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan, pelatihan dan kebijakan organisasi) dan faktor lingkungan organisasi.

Berdasarkan pengamatan awal peneliti dan didukung dengan hasil wawancara pada salah seorang Aparat (Immanuel bagian Kepegawaian, 5 Desember 2020) di Desa Duli Jaya bahwa setiap pegawai/ aparat hadir hanya untuk menandatangani daftar hadir, kurangnya motivasi dalam diri aparat maupun motivasi dari atasan, masih banyak pekerjaan yang belum selesai karena kurangnya komunikasi yang baik antar aparat. Sehingga susunan laporan setiap tahunnya selalu kinerja aparat kurang terlaksana dengan baik berdasarkan evaluasi kinerja pegawai yang dilaksanakan oleh pemerintah kabupaten dalam hal ini tingkat desa. (Hasil Observasi peneliti pada tanggal 25 November s.d.23 Desember)

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik melakukan penelitian di Kantor Desa Duli Jaya dengan judul "PENGARUH MOTIVASI, KOMUNIKASI DAN KETERAMPILAN KERJA TERHADAP DESA DULI JAYAKECAMATAN TITEHENA KABUPATEN FLORES TIMUR PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR"

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah yaitu:

- 1) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparat Desa Duli Jaya?
- 2) Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap kinerja Aparat Desa Duli Jaya?
- 3) Apakah Keterampilan kerja berpengaruh terhadap kinerja Aparat Desa Duli Jaya?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja aparat Desa Duli Jaya.
2. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja aparat Desa Duli Jaya.
3. Untuk menganalisis pengaruh keterampilan kerja terhadap kinerja aparat Desa Duli Jaya.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikan informasi bagi lembaga Pemerintahan Desa berkaitan dengan motivasi, komunikasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja aparat desa.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian sebagai referensi dan bahan pertimbangan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparat pegawai. Selain itu hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi bacaan bagi penelitian yang melakukan penelitian dengan topik sejenisnya.