BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi kepadanya, berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, proses pelaksanan kerja serta rasa tanggung jawab. Tingkat kinerja pegawai yang tinggi dapat diartikan dalam bentuk peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam suatu instansi. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap dan perilaku, selalu meyakini bahwa pekerjaan yang dilakukan saat ini harus lebih berkualitas daripada pekerjaan yang dilakukan sebelumnya. Hendrayani (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari instansi dan kinerja yang dapat diukur adalah kinerja seseorang atau kelompok orang yang ada dalam instansi pemerintah. Faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai baik secara keseluruhan, unit, maupun individu harus dianalisa oleh sehingga dapat meningkatkan tingkat kinerja pegawai. Untuk mendapatkan kinerja pegawai yang sesuai dengan yang diharapkan, instansi mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para pegawai dengan memberikan motivasi kerja yang baik serta pegawai harus memiliki tingkat kedisiplinan yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Mulyapradana, dkk (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja pegawai secara langsung atau tidak langsung memberikan kontribusi terhadap kemajuan suatu instansi, hal tersebut terlihat dari meningkatnya atau rendahnya pencapaian instansi berdasarkan perkembangan dan kualitas kinerja para pegawainya. Semakin baik pengembangan pegawai di suatu instansi maka semakin meningkat kualitas kinerja pegawai di suatu instansi, sebaliknya jika pengembangan terhadap pegawai dikatakan kurang baik maka akan menurunkan kualitas kinerja pegawai di instansi tersebut. Yunada dan Sagala (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah usaha untuk mencapai kinerja pegawai atau organisasi menjadi lebih baik dari waktu ke waktu dan kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu yang kebetulan. Keadaan tersebut tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik.

Penelitian ini dilakukan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung, Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air disingkat PSDA resmi terbentuk tahun 2020 berdasarkan PERDA nomor 4 tahun 2019 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Provinsi Lampung. Sebelum disahkannya PERDA tersebut, PSDA saat itu masih dalam satu induk organisasi pemerintahan dengan nama Dinas Cipta Karya Dan Pengelolaan SDA yang memiliki tugas menyelenggarakan sebagian urusan pemerintahan provinsi di bidang Pengelolaan Sumber Daya Air berdasarkan azas otonomi yang menjadi kewenangan pemerintah provinsi, tugas dekonsentrasi dan pembantuan serta tugas lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan Gubernur berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung memiliki Visi, yaitu terwujudnya infrastruktur bidang pengairan yang aman, mantap, indah, nyaman, efektif, dan efesien untuk mendukung Lampung menjadi provinsi unggulan dan berdaya saing di Indonesia, Misi, yaitu meningkat pelestarian

lingkungan sumber daya air secara menyeluruh, konsisten dan berkelanjutan. Meningkatkan pengelolaan jaringan irigasi dan rawa untuk menunjangn seckor pertanian, meningkatkan pengelolaan sumber daya air untuk menunjang sektor strategis lainnya, meliputi air baku pemukinan, industri, tenaga listrik dan pariwisata meningkatakan pengendalikan badan sungai terhadap bencana alam banjir dan tanah longsor, meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pemberdayaan masyarakat pengguna sumber daya air. Berikut ini tabel 1.1 mengenai standar penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.

Tabel 1.1

Standar Penilaian Prestasi Kerja Pegawai

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air

Penilaian	Keterangan
≥ 91	Sangat Baik
76 – 90	Baik
61 – 75	Cukup
51 – 60	Kurang
≤ 50	Buruk

Sumber: Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung, 2022

menjelaskan bahwa penilaian prestasi kerja pegawai dibagi beberapa range nilai dan keterangan, hasil penilaian yang dilakukan kepada pegawai menggabungkan penilaian sasaran kinerja pegawai sebesar 60% dan penilaian perilaku kerja sebesar 40%. Hal ini juga sudah tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Berikut ini merupakan tabel 1.2 hasil penilaian prestasi kerja pegawai Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air.

Tabel 1.2

Rekapitlulasi Standar Kerja Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air

Unsur Penialaian		Penilaian	Bobot Penilaian	Jumlah
Sasaran Kerja PNS (SKP)		82	60%	49,2
Perilaku Kerja	Orientasi Pelayanan	74	40%	30,5
	Integritas	80		
	Komitmen	78		
	Disiplin	77		
	Kerjasama	75		
	Kepemimpinan	74		
	Jumlah	458		
	Nilai Rata-Rata	76,3		
Nilai Prestasi Kerja				**79,7**
Keterangan				**Baik**

Sumber: Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 Rekapitlulasi Standar Kerja Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air merupakan bentuk pengkuran tingkat kinerja dari pegawai, menjelasakan bahwa Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air memiliki penilaian prestasi kerja sebesar 79,7 dengan keterangan baik, walaupun prestasi kerja Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air dikatakan baik, namun nilai tersebut belum sesuai dengan yang diharapkan oleh Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air, sedangkan berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung, terkait permasalahan kinerja pegawai disebabkan oleh beberapa hal, yaitu laporan administrasi tidak diselesaikan tepat pada waktunya, kurangnya komunikasi diantara divisi/bagian menyebabkan kurang kerjasama antara pegawai dan rencana pengelolaan sumber daya air tidak terpantau secara keseluruhan dan terdapat pelaksanaan pengelolaan sumber daya air dan rencana pengelolaan sumber daya air pada wilayah sungai berjalan sesuai dengan harapan.

Peningkatan kinerja pegawai tersebut tidak terjadi begitu saja, tetapi pencapaiannya ditentukan oleh banyak faktor diantaranya adalah motivasi kerja dan kompetensi penggunaan teknologi. Hal tersebut diperkuat dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Mustakim, Hifnie dan Santoso

(2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Yunada dan Sagala (2020) menyatakan bahwa kompetensi penggunaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Dorongan kerja yang diharapkan menunjukan arah perilaku yang positif, berusaha sekuat tenaga dalam menjalankan pekerjaannya, dan dengan gigih melakukan yang terbaik dalam menyelesaikan pekerjaannya, karena melalui hasil kerja yang dilakukan keinginan pegawai dapat tercapai. Dengan demikian, motivasi dari pegawai untuk memenuhi keinginannya mempengaruhi kinerja pegawai. Ariyanto, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting bagi pegawai dalam sebuah perusahaan, motivasi kerja harus dimiliki setiap para pegawai, karena pegawai dengan motivasi tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan tercapainya tujuan dari perusahaan. McClelland dalam Iskandar (2022) mengatakan bahwa prestasi (achievement) kekuasaan (power), dan afiliasi (affiliation) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. teori ini berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung, terkait motivasi kerja, yaitu hasil prestasi kerja yang telah dilakukan kurang mendapatkan pujian

dan apresiasi dari pimpinan, pegawai kurang dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan oleh pimpinan dan kurangnya hubungan diantara pegawai, pegawai hanya peduli dengan kepentingan divisi masing-masing dibandingkan instansi. Permasalahan yang terjadi terkait motivasi kerja dapat berdampak pada hasil penilaian kinerja yang belum sesuai harapan. Dengan demikian ada kaitan hubungan motivasi kerja dengan kinerja.

Selain motivasi kerja, variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi penggunaan teknologi. Dalam menjalankan tugas pekerjaannya setiap karyawan tentu diharuskan memiliki kompetensi yang dapat diandalkan salah satunya adalah kompetensi penggunaan teknologi. kompetensi penggunaan teknologi menjadi bekal dan modal bagi pegawai untuk bekerja secara profesional. kompetensi penggunaan teknologi harus terus dikembangkan dan ditingkatkan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dan apabila pegawai tidak memiliki kompetensi penggunaan teknologi akan berakibat pada kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaaan sehingga akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan. Yunada dan Sagala (2020) menyatakan bahwa kompetensi penggunaan teknologi adalah keterampilan dan kemampuan dalam mengunakan teknologi informasi. Melalui kompetensi teknologi informasi pengolahan informasi dalam perusahaan akan menjadi efektif.

Peningkatan kemampuan pegawai merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja sebuah instansi. Pegawai yang memiliki kompetensi penggunaan teknologi dalam pekerjaannya dapat menegerjakan pekerjaan lebih cepat dan efesien dibandingkan pegawai yang tidak memiliki kompetensi penggunaan teknologi, untuk itu sebuah instansi sangat memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi penggunaan teknologi didalam pekerjaannya. Batubara (2018) menyatakan bahwa kompetensi penggunaan teknologi adalah adalah kemampuan guru dalam

mengembangkan inovasi pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi baik dalam merencanakan, melaksanakan, maupun mengevaluasi hasil pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada pihak Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung, terkait kompetensi penggunaan teknologi, yaitu terdapat pegawai yang kurang paham menggunakan teknologi baik berupa pengoperasian komputer sehingga mengalami kendala dalam menyelesaikan tugas pekerjaan dan masih terdapat karyawan yang tidak memahami penggunaan teknologi, karena teknologi informasi dianggap rumit pengoperasiannya dan kebutuhan teknologi untuk menunjunag aktivitas pekerjaan belum juga memadai. Hal ini menunjukan bahwa penggunaan teknologi informasi pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung sehingga pekerjaan yang dilakukan kurang maksimal. Berdasarkan pembahasan di atas, maka penelitian ini mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan menguji dengan variabel motivasi kerja dan kompetensi penggunaan teknologi melihat fenomena yang terjadi di atas maka penting untuk meneliti lebih jauh mengenai **"PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI PENGGUNAAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENGELOLAAN SUMBER DAYA AIR PROVINSI LAMPUNG"**

1.2 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka masalah yang dapat dirumuskan adalah :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung ?
2. Apakah kompetensi penggunaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung ?

3. Apakah motivasi kerja dan kompetensi penggunaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung ?
4. Variabel apakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja pegawai

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Penelitian dilaksanakan di Jl. Gatot Subroto No.50, Pecoh Raya, Kec. Teluk Betung Selatan, Kota Bandar Lampung, Lampung 35226

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan berdasarkan kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Mei 2022 sampai Agustus 2022

Tabel 1.3 Rencana Alokasi Waktu Penelitian

No	Rencana Kegiatan	Bulan Pelaksanaan Tahun (2022)											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Pengurusan administrasi												
2	Studi Pendahuluan												
3	Observasi awal /Survey												
4	Seminar Proposal												
5	Pengumpulan data												
6	Merancang Kuesioner												
7	Penyebaran Kuesioner												
8	Analisis data												
9	Kesimpulan hasil analisis												

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah ilmu manajemen sumber daya manusia yang meliputi motivasi kerja, kompetensi dan kinerja pegawai

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka tujuan dalam penelitian ini, antara lain, untuk mengkaji motivasi kerja dan kompetensi penggunaan teknologi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung, berikut ini tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh kompetensi penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung
3. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja dan kompetensi penggunaan teknologi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung
4. Untuk membuktikan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air (PSDA) Provinsi Lampung

Instansi dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran motivasi kerja dan kompetensi penggunaan teknologi dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung

1.5.2 Bagi IIB Darmajaya

Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut guna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja dan kompetensi penggunaan teknologi terhadap kinerja dan menambah referensi perpustakaan jurusan manajemen sumber daya manusia IIB Darmajaya.

1.5.3 Bagi Peneliti Berikutnya

Diharapkan dapat menambah masukan atau informasi bagi penelitian sejenis berikutnya

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Landasan teori dalam penelitian ini membahas motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja, penelitian terdahulu, kerangka pikir dan hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini mencangkup Metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi analisis terhadap data yang telah diperoleh dari pelaksanaan penelitian, berupa pengujian model dan pengujian hipotesis.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil pembahasan dan saran kepada pihak-pihak yang berkaitan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN