

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Seperti kita ketahui bersama bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan unsur terpenting bagi setiap organisasi, karena sumber daya manusia tidak hanya menjadi salah satu kekuatan suatu organisasi, tetapi juga merupakan faktor penentu terpenting dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia suatu organisasi perlu dikelola secara efektif untuk menyeimbangkan kemampuan organisasi dan kebutuhan sumber daya manusia. Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya tergantung pada kemampuan orang-orangnya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan evaluasi personel untuk mengetahui sejauh mana sumber daya manusianya dapat berperan dalam pertumbuhan dan perkembangan pencapaian tujuan organisasi.

Mengingat betapa pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia kelangsungan hidup perusahaan menjalankan bisnisnya. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur hubungan dan peran Sumber Daya Manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh seorang individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara optimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Manajemen Sumber Daya Manusia didasarkan pada konsep bahwa setiap pegawai adalah manusia bukan seperti mesin dan bukan hanya sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia menyangkut mengenai kemampuan serta implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, serta kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik (Laili, 2016). Baik atau tidaknya Manajemen Sumber Daya manusia di suatu perusahaan tentu bisa di lihat dari kinerjanya para pegawai, semakin baik suatu Sumber Daya Manusia nya akan semakin baik kinerjanya yang diberikan kepada perusahaan, karena kinerja itu sendiri merupakan sebuah kunci suatu kemajuan perusahaan dan yang dimana berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan dan

visi misi suatu perusahaan.

(Fahmi, 2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Terkadang pada dasarnya kinerja suatu perusahaan tidak selalu meningkat secara terus menerus, tentunya kinerja suatu perusahaan mengalami penurunan, hal ini dapat terjadi karena beberapa faktor. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja yang optimal perlu ditetapkan standar pegawai untuk menjadi kompetitif, produktif dan menguntungkan perusahaan. Kinerja pegawai akan tercapai jika pegawai memiliki kinerja yang tinggi penyempurnaan pekerjaannya sesuai dengan target atau hasil kerja yang diharapkan perusahaan. Perusahaan harus bisa memberikan tanggung jawab yang sesuai dengan kemampuan atau keahlian yang dimiliki pegawainya melaksanakan pekerjaan. Peneliti merasa penelitian ini perlu dilakukan sebagai bentuk pembaharuan untuk membuktikan bagaimana pengaruh dari variabel Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Kompetensi.

Pada kesempatan ini peneliti melakukan penelitian di Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung. Kantor Imigrasi Bandar Lampung adalah struktur bagian dari Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia (KUMHAM) Republik Indonesia yang menjalankan amanat Undang-Undang No.6 Tahun 2011 tentang : 1) memberikan izin masuk dan keluar orang di wilayah Republik Indonesia, 2) melakukan pengawasan dan perlindungan warga Negara asing yang berada di wilayah Republik Indonesia 3) memberikan Hak kepada warga Negara Republik indonesia untuk memperoleh dokumen keimigrasian yang sesuai dengan peraturan yang berlaku, 4) sebagai instansi pemerintah yang dituntut untuk menjalankan administrasi Negara yang baik, efisien, transparan dan sesuai prosedur.

Penelitian dilakukan pada bagian Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung merupakan satuan kerja pada Direktorat Jenderal Imigrasi yang menjalankan amanat memeberikan pelayanan teknis dan administratif kepada seluruh satuan organisasi di lingkungan Sekretariat Direktorat Jenderal Imigrasi dan satuan kerja dibawahnya. Berikut peneliti menampilkan tabel Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Bandar Lampung.

Tabel 1.1
Sasaran Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar
Lampung Tahun 2021-2023

Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Bandar Lampung					
Komponen yang dinilai	Bobot	Target	Nilai Per/Tahun		
			2021	2022	2023
Efektif	20	90	16,22	18,16	16,48
Efisien	15	90	12,00	14,25	13,21
Kualitas	15	90	12,75	12,54	13,75
Kuantitas	10	90	8,50	8,00	7,75
Ketepatan Waktu	10	90	8,25	8,98	8,85
Kompetensi	15	90	13,89	14,22	14,67
Keterampilan	15	90	13,27	13,11	13,25
Hasil Evaluasi	100	90	85,88	89,26	87,96

Sumber : **Kantor Imigrasi Bandar Lampung**

Berdasarkan pada tabel 1.1 di atas, diketahui bahwa data kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung pada tahun 2021, sebesar 85,88 di tahun berikutnya 2022, sebesar 89,26 dan pada tahun 2023, sebesar 87,96. Dari data kinerja pegawai tersebut mengalami fluktuasi yaitu dimana terjadinya naik dan turunnya kinerja pegawai, sehingga kinerja pegawai belum sepenuhnya dikatakan optimal karena pada pencapaian kinerja pegawai mengalami penurunan. Dengan demikian hal ini harus mengindikasikan bahwa kemungkinan terdapat masalah pada perusahaan tersebut, jika kondisi ini terus berlanjut, maka akan menghambat pekerjaan perusahaan yang tentunya akan menyebabkan menurunnya kinerja

pegawai secara terus menerus. Oleh sebab itu penelitian ini akan berkaitan dengan beberapa faktor yang menunjang peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Bandar Lampung, yaitu: Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi.

Pada Kantor Imigrasi Bandar Lampung, berhubungan erat dengan kepemimpinan yang sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Amirullah (2015) menjelaskan Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baikguna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Selain kepemimpinan menjadi tolak ukur Sumber Daya Manusia organisasi juga berhubungan erat dengan motivasi sebab untuk memotivasi pegawai, pemimpin harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh pegawai, satu hal yang harus dipahami bahwa seseorang akan mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik bentuk materi dan non materi, kebutuhan fisik maupun rohani. Fahmi (2016) mengungkapkan bahwa motivasi kerja adalah aktivitas perilaku yang bekerja usaha memenuhi kebutuhan yang diinginkan. Seseorang yang mendapat dorongan yang tinggi akan cenderung melakukan pekerjaan dengan penuh percaya diri dan bersemangat. Sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Novyanti (2015) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Sari et al. (2020) motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah Kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sugiyono (2019) mengungkapkan bahwa kompetensi digunakan untuk merencanakan, membantu, dan mengembangkan, perilaku dan kinerja seseorang sehingga lebih terarah, tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mencapai tujuan. Jadi dengan adanya kompetensi akan menjadi ukuran untuk kemampuan pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyanda (2017), Abdi & Wahid (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al (2022) dari hasil penelitiannya kompetensi dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja sistem manajemen integrasi ISO pada kinerja pegawai industri otomotif.

Dari gambaran kondisi di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk menyusun Tesis pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung tentang Kinerja Pegawai yang berjudul :

“PERAN KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR IMIGRASI KELAS 1 TPI BANDAR LAMPUNG”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas permasalahannya adalah terjadinya penurunan kinerja, maka diharapkan penelitian ini bisa memberikan solusi atas masalah tersebut dengan mengajukan beberapa pertanyaan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berperan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berperan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung?
3. Apakah kompetensi berperan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini agar dalam pembahasan terfokus pada pokok permasalahan dan tidak melebar ke masalah yang lain, maka penulis membuat ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Perusahaan yang akan diteliti pada penelitian ini adalah Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung pada tahun 2024.

2. Pada penelitian ini, variabel dependen yang akan dibahas yaitu kinerja pegawai dengan variabel independen yaitu kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompetensi.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis peran kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.
2. Untuk menganalisis peran motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I TPI Bandar Lampung.
3. Untuk menganalisis peran kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelas I TPI Imigrasi Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan manfaat penelitian yang hendak dicapai, semoga kegunaan dari penelitian ini berguna sebagai berikut:

1. Secara teoritis

- 1) Untuk menjadi acuan referensi bagi penulis lainnya penelitian berikutnya, berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai agar mempermudah mendapatkan solusi dan inovasi.
- 2) Dapat membantu memper materi agar dapat mempermudah peneliti menggunakan metode penelitian ini

2. Secara praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Berharap agar penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor Imigrasi Bandar Lampung rangka mendorong dan meningkatkan kinerja pegawainya guna mencapai

tujuan perusahaan.

2) Bagi Penulis

Dapat memberi wawasan dan pengetahuan serta gambaran penulisan dari teori yang selama ini diperoleh bagi penulis tentang Sumber Daya Manusia.

3) Bagi Pembaca

Pada penelitian ini bisa digunakan oleh pembaca untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang kepemimpinan, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

4) Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi pedoman serta perbandingan bagi rekan mahasiswa dan kalangan lainnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, Ruang lingkup penelitian, Rumusan masalah, Tujuan penelitian, Manfaat penelitian, Sistematika penulisan tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung”.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung, Penelitian terdahulu dan kerangka pikir serta hipotesis.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, Sumber data, Metode pengumpulan data, Populasi, Sampel, Variabel Penelitian, Definisi operasional variabel, Metode analisis data, Serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas 1 TPI Bandar Lampung.

Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan dijelaskan tentang pembahasan dan analisis dari hasil penelitian.

Bab V : Penutup

Pada bab ini merupakan bab penutup dimana pada bab ini berisi kesimpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil penelitian yang berguna bagi perusahaan.