

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian esensial dalam melaksanakan pembangunan infrastruktur di Indonesia. Sumber daya manusia berperan dalam pembangunan infrastruktur sebagai perancang, penyusun, pelaksana, dan pengawas. Hal ini berarti diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas guna menunjang pembangunan yang lebih baik. Menurut data Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (KPUPR), adanya pandemic Covid-19 yang terjadi di Indonesia membuat pada sektor konstruksi merasakan dampaknya. Seperti dalam lingkungan konstruksi sedikit merubah perilaku kerja pegawai, adanya kendala mobilitas tenaga kerja konstruksi, dan keterlambatan penyelesaian pekerjaan yang dilakukan.

★ Pada tahun 2021 KPUPR menyelenggarakan program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN) sesuai dengan surat edaran menteri PUPR 18/2020 tentang Pelaksanaan Tatanan dan Adaptasi Kebiasaan Baru (new normal). Program PEN diarahkan untuk pembangunan infrastruktur digital, infrastruktur padat karya di kawasan pariwisata dan industry serta penyediaan kebutuhan air, sanitasi, dan pemukiman masyarakat Indonesia. (Website: pu.go.id, 2022).

Pembangunan infrastruktur di Kabupaten Banyumas ditangani oleh Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas (DPUK Banyumas) yang

berlokasi di Jl. Gatot Subroto, No. III-5, Purwanegara, Purwokerto Timur, Banyumas 53116. Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas mempunyai peran penting dalam pembangunan infrastruktur untuk keberlangsungan dan kesejahteraan rakyat di Kabupaten Banyumas. (Website:dpu.banyumaskab.go.id, 2022).

Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas saat ini memiliki 74 orang pegawai yang berstatus kepegawaian dari golongan I sampai IV dan 51 orang pekerja harian lepas yang dapat mendukung pembangunan infrastruktur di Kabupaten Banyumas. Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas dapat ditingkatkan dengan mengidentifikasi beberapa faktor yang mempengaruhinya, seperti pelatihan, kompetensi, dan penghargaan. Faktor tersebut merupakan variable yang akan diteliti berdasarkan masalah yang ditemukan oleh peneliti saat survey dan wawancara.

★ Berdasarkan dengan mewawancara Bapak Ahmad Taufik selaku Sekretaris Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas diperoleh informasi bahwa pegawai belum menunjukkan kinerja yang diharapkan oleh pimpinan. Terdapat hambatan yang terjadi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas yang dikarenakan adanya pandemic covid-19 dan diberlakukannya WFH (*work from home*) yang mengakibatkan berkurangnya interaksi langsung antar pegawai sehingga menghambat pekerjaan yang dilakukan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Menurut Mathis (2022) dalam Nazir (2019) pelatihan merupakan serangkaian tahapan pencapaian tujuan suatu organisasi. Sedangkan oleh Rivai dan Sagala (2009) dalam Sinambela (2016) pelatihan didefinisikan sebagai sebuah tahapan yang tersistem dan tujuannya adalah perubahan tingkah laku yang berhubungan dengan keterampilan serta kemampuan para pegawai demi terpenuhinya tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Agus Wibowo selaku Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas, permasalahan pelatihan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas yaitu banyaknya pegawai yang sudah lanjut usia dan kurang memahami penggunaan teknologi pada era masa kini yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga membuat pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan mengurangi efektivitas kinerja pegawai.

Pada penelitian terdahulu telah membuktikan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu Djibran, dkk (2020), Pratama, dkk (2018), Marjaya dkk (2019), Nazir (2019), Kurniasari, dkk (2018), Tanjung, dkk (2020), Anggereni (2018), bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Hendra (2020), Sihalo (2021) bahwa pelatihan hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun menurut Daniel, dkk (2019) pelatihan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi. Lyle dan Signe (1993) dalam Sudarmanto (2020) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu karakter paling dasar dari perilaku seseorang berkenaan dengan efektivitas suatu tolak ukur dan/atau kinerja unggulan dari sebuah profesi atau situasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2009) dalam Mulia dan Saputra (2021) kompetensi merupakan sebuah keahlian yang berdasarkan keterampilan dan pengetahuan seseorang dan ditunjang dengan sikap kerja beserta implementasinya dalam pelaksanaan tugas serta pekerjaan, sesuai dengan ketentuan persyaratan yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kiki Novisno selaku Kepala Seksi Perencanaan Jalan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas, permasalahan kompetensi pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas yaitu adanya keterbatasan pegawai akibat WFH yang membuat pegawai terpaksa harus memiliki keterampilan yang tidak sesuai bidangnya dan sikap kerja yang mengharuskan menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah banyak dengan SDM yang terbatas mengakibatkan tidak efektif untuk melaksanakan pekerjaannya.

Penelitian terdahulu yang telah membuktikan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu Irmayanti, dkk (2020), Tumanggor, dkk (2021), Pramularso (2018), Mulia, dkk (2021), Siregar (2020), Rahmat, dkk (2019), Sunarto, dkk (2020), Hartati, dkk (2020), bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai. Sedangkan menurut Sugiharjo (2019) bahwa kompetensi hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun menurut Hoke, dkk (2018) kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni penghargaan. Menurut Rivai (2004) dalam Busro (2018) penghargaan dapat memberikan rangsangan atau memotivasi tiap individual untuk memperbaiki dan menambah pencapaian kinerja mereka, biasanya dalam bentuk intensif, imbalan, bonus, dan penghargaan. Sedangkan menurut Dessler (2011) dalam Rezani dan Chaeriah (2020) penghargaan merupakan semua bentuk penggajian atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Kiki Novisno selaku Kepala Seksi Perencanaan Jalan Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas, permasalahan penghargaan pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas yaitu semenjak munculnya pandemic covid-19, penghargaan pegawai di Dinas Pekerjaan Umum kurang diperhatikan oleh pimpinan. Hal tersebut dikarenakan adanya pengurangan pegawai akibat work from home, dengan adanya keterbatasan pegawai yang membuat pegawai harus memiliki keterampilan tambahan, perlu adanya penghargaan dari perusahaan seperti penghargaan berbentuk piagam penghargaan atau sertifikat untuk pegawai berprestasi atau pegawai terbaik pada periode tertentu. Penghargaan diberikan untuk pegawai yang berprestasi dan

sungguh-sungguh dalam bekerja, pemberian penghargaan akan mendorong dan memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu telah membuktikan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu Ronia, dkk (2020), Pramesti, dkk (2019), Amri (2019), Kamal, dkk (2020), Husin, dkk (2019), Rezani, dkk (2020), Suwandi, dkk (2021), Priyadi, dkk (2020) bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Adapun menurut Rifaldi (2021) bahwa penghargaan hanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan menurut Adityarini (2022) bahwa penghargaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pelaksanaan dari penelitian ini bertujuan untuk melakukan Penelitian Pengembangan atas penelitian yang dilakukan oleh Lestari, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Bekasi dengan menambah satu variabel independen (bebas) yaitu Penghargaan dari penelitian Ferdinand, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. Pada penelitian yang dilakukan oleh Lestari, dkk (2021) disajikan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pada penelitian Ferdinand, dkk (2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel penghargaan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Pelatihan, Kompetensi, dan Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
4. Apakah Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
5. Apakah ada perbedaan pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Penghargaan terhadap Kinerja pegawai PNS dan Non PNS?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

Terdapat tiga faktor yang di teliti yaitu Pelatihan, Kompetensi, dan Penghargaan di dalam pembatasan masalah melakukan penelitian pada :

1. Responden adalah pegawai negeri sipil dan pegawai honorer Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
2. Penelitian ini dibatasi pada Pelatihan, Kompetensi, dan Penghargaan terhadap kinerja (Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas)
3. Waktu penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas dilakukan pada bulan September 2021 – Desember 2022

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa Pelatihan, Kompetensi, dan Penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisa Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

- e. Untuk mengetahui dan menganalisa perbedaan pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Penghargaan terhadap Kinerja pegawai PNS dan Non PNS Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada pihak-pihak berikut:

1. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan pentingnya pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Penghargaan terhadap kinerja pegawai agar dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja sehingga pegawai lebih terampil dan berprestasi.

b. Bagi Karyawan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas dalam hubungan organisasi yang diharapkan menjadi pertimbangan agar memperoleh keputusan yang maksimal.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan memahami aspek sumber daya manusia, khususnya menyangkut pelatihan, kompetensi, penghargaan, dan

kinerja pegawai serta untuk memenuhi tugas akhir menerapkan pembelajaran yang diperoleh selama proses perkuliahan.

2. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian diharapkan dapat menjadi salah satu literature perihal sumber daya manusia khususnya dalam bidang pengaruh Pelatihan, Kompetensi, dan Penghargaan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

