

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh instansi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta memiliki disiplin. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi tersebut.. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup instansi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja sering disebut dengan performance atau result yang diartikan sebagai apa yang telah dihasilkan oleh individu. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (organizational performance) itu sendiri yang meliputi penempatan pegawai dan keterlibatan kerja pegawai serta faktor-faktor lainnya (Cash & Fischer, 1987; dalam Safaria, 2013).

Secara teoritis, seperti yang disampaikan oleh Rivai (2011:198) bahwa penempatan pegawai dalam suatu organisasi harus memiliki kesesuaian antara kualifikasi atau latar belakang pendidikan pegawai dengan kualifikasi pekerjaan yang akan diembannya.

Sehubungan dengan kebijakan penempatan kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang terlihat masih kurang efektif, dimana atasan menempatkan para pegawai pada pekerjaan tertentu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dan tidak didukung oleh kemampuan skill yang memadai menyebabkan kurang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hal ini tidak dapat dipungkiri sebagai penyebab rendahnya kinerja pegawai.

Pegawai yang ditempatkan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuannya, maka kinerja yang dihasilkan juga akan meningkat. Penempatan pegawai erat hubungannya dengan kinerja pegawai, bagi instansi salah satu kunci untuk memperoleh kinerja yang optimal dari setiap pegawai agar bekerja dengan maksimal adalah dengan penempatan yang tepat.

Penempatan Kerja yang tidak sesuai dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai, kurangnya semangat kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan terlihat dari pegawai yang kurang cekatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya pegawai yang kurang taat terhadap aturan terkait jam masuk kerja, dilihat dari ketepatan waktu dengan tidak mematuhi jam kantor seperti datang ke kantor terlambat dan pulang kantor lebih awal. Sehingga dapat mengganggu aktifitas kerja di kantor, yang menyebabkan kinerjanya kurang baik.

Menurut Brantas (2009:101) bahwa motivasi ini merupakan subjek yang penting bahwa bagi manajer, karena menurut definisi manajer harus bekerja dengan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhi untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi.

Motivasi kerja sebagai motor penggerak yang paling vital dalam sebuah pencapaian kinerja. Tanpa motivasi pegawai tidak akan berhasil untuk menyelesaikan pekerjaan secara maksimal karena tidak sesuai dengan penempatan kerja, yang muncul hanyalah rutinitas. Faktor motivasi kerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang dalam melaksanakan tugas sangatlah menentukan keberhasilan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang. Dengan pemberian motivasi kerja yang eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang”**.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

Sesuai dengan judul dan latar belakang yang diangkat oleh peneliti, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adanya ketidaksesuaian antara latar belakang pendidikan dengan jabatan yang dimiliki pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Adanya ketidaksesuaian penempatan kerja pegawai berakibat kurangnya kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.
3. Masih kurangnya motivasi kerja pegawai dalam meningkatkan kerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.

## **1.3. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari melebarnya pembahasan dalam penelitian, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada variabel penempatan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

### **1.3.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah penempatan kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang?

## **1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.4.1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang.

### **1.4.2. Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti

Merupakan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi penulis terutama dalam mengaplikasikan ilmu dari perkuliahan ke dunia luar khususnya perusahaan, yang berkaitan dengan pengaruh Kesesuaian Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pedoman bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berkaitan dengan kesesuaian penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawainya.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai bahan referensi, masukan dan perbandingan bagi peneliti atau pihak yang akan melakukan penelitian sejenis di masa yang akan datang dan menambah literatur kepustakaan di bidang penelitian yang sejenis.

d. Bagi Universitas Islam Sumatera Utara

Menambah literatur kepustakaan dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai kesesuaian penempatan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.