

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan subjek sekaligus penggerak utama dalam setiap aktivitas organisasi, termasuk dalam institusi pendidikan tinggi. Secara filosofis, manusia bukan sekadar faktor produksi, melainkan makhluk yang memiliki akal budi, kehendak, dan potensi untuk berkembang yang membedakannya dari sumber daya lainnya. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebihan, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal dan termotivasi, pelaksanaan kegiatan tidak akan terselesaikan dengan baik. Keberadaan teknologi dan modal tanpa sentuhan manusia yang kompeten hanyalah alat yang pasif dan tak bermakna.

Dalam perspektif humanisme organisasi, motivasi kerja dan kompetensi merupakan dua pilar fundamental yang menentukan kualitas kinerja pegawai. Motivasi kerja mencerminkan dorongan internal dan eksternal yang menggerakkan pegawai untuk berkontribusi secara optimal, sementara kompetensi merepresentasikan kapasitas dan kapabilitas untuk menjalankan tugas secara profesional. Menurut Byrd (2011:5), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karyawan dapat menjadi potensi bila dikelola dengan baik dan benar, tetapi akan menjadi beban apabila salah kelola. Dalam konteks perguruan tinggi, pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal, sementara

kompetensi yang memadai memastikan bahwa kontribusi tersebut dilakukan secara profesional dan berkualitas. Hal ini menegaskan bahwa kualitas SDM berbanding lurus dengan kinerja organisasi: semakin tinggi motivasi dan kompetensi pegawai, semakin tinggi pula kinerja organisasi; sebaliknya, semakin rendah motivasi dan kompetensi pegawai, maka semakin rendah pula kinerja organisasi.

Di era globalisasi dan persaingan antar perguruan tinggi yang semakin ketat, kemampuan institusi untuk bertahan dan unggul sangat bergantung pada kualitas SDM. Universitas yang mampu memanfaatkan bakat, tenaga, dan kreativitas pegawainya melalui pemberian motivasi yang tepat dan pengembangan kompetensi yang berkelanjutan akan memiliki keunggulan kompetitif yang signifikan. Oleh karena itu, secara filosofis, institusi pendidikan tinggi perlu menghargai martabat manusia dengan mengembangkan dan memberdayakan setiap aspek dalam diri pegawai agar tercipta SDM yang berkualitas, termotivasi, dan berkinerja tinggi dalam menjalankan Tri Dharma Perguruan Tinggi.

Secara yuridis, pengelolaan sumber daya manusia di perguruan tinggi di Indonesia diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan yang menjamin hak dan kewajiban tenaga pendidik dan kependidikan. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menjadi landasan hukum utama yang mengatur kedudukan, tugas, dan tanggung jawab dosen dan tenaga kependidikan dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur aspek-aspek fundamental hubungan kerja, termasuk pengupahan, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, serta pengembangan kompetensi bagi tenaga kependidikan non-

dosen. Kerangka yuridis ini memastikan bahwa pengelolaan SDM di perguruan tinggi dilakukan secara adil, transparan, dan akuntabel, sehingga tercipta iklim kerja yang kondusif bagi peningkatan motivasi dan kompetensi yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam suatu organisasi sebagai wujud nyata dari motivasi dan kompetensi yang dimilikinya. Seperti dijelaskan oleh Mangkunegara (2016:7) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejalan dengan itu, Simamora (2018:19) menambahkan bahwa kinerja pegawai adalah tingkatan dimana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Dengan demikian, kinerja yang optimal dan sesuai dengan standar organisasi akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif, mengingat kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Salah satu institusi pendidikan tinggi yang berada di Kota Tasikmalaya adalah Universitas Perjuangan, atau yang lebih dikenal dengan sebutan UNPER Tasikmalaya. UNPER Tasikmalaya merupakan sebuah institusi pendidikan tinggi swasta yang berada di bawah naungan Yayasan Pembina Perguruan Tinggi Perjuangan (YPTP) Siliwangi. Dalam organisasi yang bergerak di bidang pendidikan dan jasa, kinerja pegawai menjadi modal utama yang menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kinerja pegawai harus

menjadi perhatian utama guna memastikan kualitas layanan pendidikan dan operasional yang optimal.

Berdasarkan hasil pra survey yang dilakukan penulis pada UNPER Tasikmalaya diketahui adanya fenomena mengenai kinerja pegawainya. Hal ini tampak dari hasil pra survey mengenai kinerja pegawai yang diperoleh melalui kuesioner terhadap 15 orang dengan hasil sebagaimana dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Hasil Pra Survey Mengenai Kinerja Pegawai di UNPER Tasikmalaya
Tahun 2025

No.	Indikator Kinerja	Pernyataan	Ya	Tidak	(%) Ya
1.	Pemahaman atas Tupoksi	Pegawai memiliki pemahaman atas tupoksi	12	3	80%
2.	Inovasi	Pegawai bekerja dengan mengedepankan inovasi	11	4	73%
3.	Kecepatan kerja	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	11	4	73%
4.	Keakuratan kerja	Pegawai menyelesaikan pekerjaan secara akurat	12	3	80%
5.	Kerjasama	Kerjasama yang dilakukan pegawai sudah baik	12	3	80%

Sumber : Universitas Perjuangan Tasikmalaya, (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa dari 5 indikator yang dijadikan sebagai alat ukur keberhasilan kinerja, terdapat 2 indikator yang masih belum dilakukan secara optimal, yaitu: pegawai belum bekerja dengan mengedepankan inovasi dan pegawai belum menyelesaikan pekerjaan secara cepat. Hal ini menunjukkan bahwa belum semua indikator kinerja dapat dilaksanakan dengan baik.

Fenomena di atas, tentu tidak bisa dibiarkan dan harus segera diatasi, mengingat kinerja menjadi ujung tombak keberhasilan suatu instansi atau organisasi. Untuk itu peneliti ingin menganalisis faktor penyebab ketidaktercapaian kinerja dari indikator tersebut. Diduga kuat terdapat dua faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedua faktor tersebut adalah motivasi kerja, dan kompetensi pegawai.

Motivasi menjadi sangat penting dalam pencapaian kinerja pegawai. Demi tercapainya tujuan organisasi, pegawai memerlukan motivasi untuk bekerja lebih rajin. Melihat pentingnya pegawai dalam organisasi, maka pegawai perlu diperhatikan lebih serius dalam mengerjakan tugas sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri seorang individu untuk mengerjakan tugas yang diemban. Pegawai termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi serta sebagai proses aktualisasi diri karyawan yang dibuktikan lewat kemampuan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang dibebankan.

Hasil pra survey terhadap 15 orang responden mengenai variabel motivasi kerja pegawai Unper Tasikmalaya, tampak sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survey Mengenai Motivasi Kerja Pegawai UNPER Tasikmalaya
Tahun 2025

No	Pernyataan	Ya	Tidak	% Ya
1.	Tanggung jawab Pegawai bertanggungjawab atas tugas pokok dan fungsinya	13	2	86%
2.	Prestasi kerja Pegawai mampu menciptakan prestasi kerja	11	4	73%
3.	Peluang untuk maju Pegawai memiliki peluang untuk maju	11	4	73%
4.	Pengakuan atas kinerja Pegawai memperoleh pengakuan atas kinerja yang telah di capainya	10	5	66%
5.	Pekerjaan yang menantang Pegawai menghadapi pekerjaan yang menantang	12	3	80%

Sumber : Universitas Perjuangan Tasikmalaya, (Data diolah, 2025).

Berdasarkan tabel hasil prasurvey di atas, maka dinyatakan bahwa motivasi kerja pegawai masih belum optimal. Hal ini disebabkan masih ada beberapa indikator yang masih belum optimal seperti halnya indikator prestasi kerja, peluang untuk maju dan pengakuan atas kinerja. Sementara itu hasil observasi dan wawancara dengan beberapa orang pegawai pada Universitas Perjuangan (UNPER) Tasikmalaya, ditemukan beberapa fenomena motivasi kerja pegawai sebagai berikut : Masih ada pegawai yang melakukan kesalahan dalam bekerja, dan kurang inisiatif untuk memperbaikinya, masih kurangnya pegawai dalam memunculkan ide-ide baru dalam penyelesaian tugas, dan kreatif dalam melaksanakan pekerjaannya.

Kompetensi merupakan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang

dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas, peran, dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar pelayanan dan kualitas yang ditetapkan. Di lingkungan Universitas Perjuangan, kompetensi pegawai menjadi faktor kunci dalam mendukung pencapaian tujuan institusi, baik dalam bidang akademik maupun administrasi. Hal ini dikarenakan kualitas pelayanan akademik yang optimal sangat bergantung pada kompetensi pegawai. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya tidak hanya memengaruhi efisiensi operasional, tetapi juga menentukan tingkat keberhasilan universitas dalam menyediakan layanan pendidikan yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang diharapkan.

Hal tersebut sejalan dengan Ardiansyah & Sulistiyowati (2018), Soetrisno & Gilang (2018), dan Ranstesalu *et al.* (2017) yang menyatakan ada pengaruh yang positif dan signifikan baik secara parsial dan simultan antara kompetensi dan kinerja. Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin meningkatnya kompetensi dari pegawai maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Namun dalam Mina Sumina (2024) yang dilakukan dibidang industri elektronik dan bank menyebutkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan dengan kinerja pegawai. Hal itu terjadi karena materi pelatihan dan kompetensi seperti perilaku pegawai, sikap, keahlian dan aspek pengetahuan belum optimal

Hasil pra survey kepada 15 responden mengenai kompetensi pegawai diperoleh hasil sebagaimana dalam tabel berikut.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survey Mengenai Kompetensi Pegawai UNPER Tasikmalaya
Tahun 2025

No	Pernyataan	Ya	Tidak	% Ya
1.	Pengetahuan (<i>knowledge</i>) Pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya	13	2	80%
2.	Pemahaman (<i>understanding</i>) Pegawai memahami setiap pekerjaan yang di bebaskan kepadanya	12	3	78%
3.	Kemampuan/Keterampilan (<i>skill</i>) Pegawai memiliki keterampilan yang menunjang pekerjaannya	10	5	66%
4.	Nilai (<i>value</i>) Pegawai taat akan nilai-nilai dalam organisasinya	11	4	73%
5.	Sikap (<i>attitude</i>) Pegawai memiliki sikap yang baik terhadap pekerjaannya	12	3	80%
6	Minat (<i>interest</i>) Pegawai memiliki minat yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya	10	5	66%

Sumber : Universitas Perjuangan Tasikmalaya, (Data diolah, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa ada beberapa indikator kinerja yang masih belum dilaksanakan dengan baik, khususnya pada indikator *skill* dan minat yang masih belum optimal. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat ruang untuk peningkatan dalam kedua indikator tersebut, mengingat keduanya memainkan peran krusial dalam mendukung kinerja pegawai secara keseluruhan di UNPER Tasikmalaya.

Rendahnya capaian pada indikator *skill* dan minat tersebut mengindikasikan adanya permasalahan terkait kompetensi pegawai. Kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan minat memiliki pengaruh langsung terhadap

kinerja yang dihasilkan. Kompetensi tidak hanya menentukan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berdampak pada motivasi, produktivitas, dan kualitas layanan yang diberikan kepada civitas akademika. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi pegawai menjadi aspek fundamental yang perlu mendapat perhatian serius dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

Pentingnya kompetensi terhadap kinerja pegawai sejalan dengan hasil penelitian Kartika Juanita (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut juga menemukan bahwa secara simultan, kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian tersebut, direkomendasikan agar organisasi mengembangkan kompetensi yang sudah dimiliki pegawai melalui pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, serta memberikan pembinaan dari atasan terhadap bawahan guna meningkatkan kompetensi pegawai secara berkelanjutan.

Fenomena yang terjadi di UNPER Tasikmalaya mengenai belum optimalnya kinerja pegawai, diduga berkaitan erat dengan faktor motivasi kerja dan kompetensi pegawai. Oleh karena itu, diperlukan kajian mendalam untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dirumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut yang berjudul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai masih belum optimal.
2. Pegawai belum bekerja dengan mengedepankan Inovasi
3. Pegawai belum menyelesaikan pekerjaan secara akurat
4. Kurangnya minat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya karena bersifat rutinitas.
5. Kemampuan/keterampilan pegawai yang belum optimal dalam bekerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran motivasi kerja dan kompetensi di Universitas Perjuangan Tasikmalaya?
2. Bagaimana gambaran kinerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya?
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya?
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Universitas Tasikmalaya?
5. Seberapa besar pengaruh secara simultan dari motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan permasalahan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui:

1. Gambaran motivasi kerja dan kompetensi di Universitas Perjuangan Tasikmalaya
2. Gambaran kinerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya
3. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya.
4. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Universitas Tasikmalaya.
5. Besarnya pengaruh secara simultan dari motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Universitas Perjuangan Tasikmalaya.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan memperlihatkan tujuan yang diuraikan di atas, diharapkan penelitian ini mempunyai kegunaan sebagai berikut:

1.5.1 Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan khazanah keilmuan dan menjadi sumber informasi guna melakukan penelitian lebih lanjut dari perspektif yang berbeda, khususnya dalam mengembangkan konsep Ilmu Manajemen terutama yang berkaitan dengan pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

1.5.2 Secara Praktis

1. Bagi Lembaga

Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap berbagai informasi yang relevan, sehingga lebih maksimal.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman keilmuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam ruang lingkup khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Institusi Pendidikan.

3. Bagi Pembaca atau Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi maupun sebagai referensi untuk penelitian berikutnya yang berkaitan dengan variabel motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.