

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era globalisasi pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu berbagai suprastruktur dan infrastruktur perlu disiapkan untuk mendukung terwujudnya proses sumber daya manusia yang berkualitas. Perusahaan yang ingin tetap unggul dan memiliki citra positif dimata masyarakat tidak akan mengabaikan aspek pengembangan kualitas sumber daya manusiannya. Oleh karena itu peran manajemen sumber daya manusia dalam organisasi tidak kecil, bahkan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.M.Yani (2012).

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu unsur penunjang organisasi dan dapat pula diartikan manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi atau potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Potensi sumber daya manusia merupakan suatu asset yang berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis yang dapat diwujudkan sebagai potensi nyata baik secara fisik maupun non fisik untuk dapat mewujudkan pencapaian tujuan organisasi

Perencanaan sumber daya manusia yang matang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan. Salah satu kekuatan yang dimiliki oleh suatu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yaitu dengan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini dapat di ukur dari performance

karyawan saat bekerja. Perusahaan harus melakukan penilaian kinerja terhadap karyawan, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana karyawan tersebut dapat mengembangkan dirinya dan sejauh mana karyawan tersebut melakukan tanggung jawabnya.

Menurut Hasibuan (2013:55) mengemukakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Kinerja karyawan akan meningkat jika mereka memiliki kemampuan kerja yang tinggi. Kinerja karyawan akan baik jika kemampuan kerja karyawan sesuai dengan pekerjaannya. Menurut Robbins (2011:46) kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja ini biasanya berupa kemampuan pengetahuan yang mencakup segala hal yang pernah diketahui, selanjutnya kemampuan keterampilan yang didukung teknik kerja tertentu, dan yang terakhir kemampuan sikap yakni tanggapan seseorang terhadap orang lain yang didasari oleh motivasi. Berdasarkan hasil penelitian oleh (Nurhayati, 2020) Tentang “Analsis Korelasi Motivasi Dan Kemampuan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perhubungan Di Kabupaten Di Jawa Barat. Membuktikan bahwa kemampuan kerja sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian selanjutnya terdapat tidak adanya pengaruh antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Setiawan dkk,2017) tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada CV Sinar Agung) membuktikan bahwa

kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan masih banyak karyawan yang tidak datang tepat waktu saat jam bekerja, ada juga karyawan yang bermalas-malasan saat bekerja.

Pihak manajemen perusahaan dapat mengembangkan kemampuan karyawan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Robbins (2016) Kemampuan adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan, keseluruhan esesensinya dibagun oleh dua set factor, yaitu intelektual dan fisik.

Peningkatan kinerja karyawan juga dikarenakan motivasi kerja yang tinggi dari karyawan. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Mangkunegara, 2012:110). Motivasi merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan seseorang untuk kerja. Berdasarkan hasil penelitian oleh (Wahab, 2017) Tentang “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” (Pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Soppeng). Membuktikan bahwa motivasi kerja sangat signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya kemauan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan baik maka akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Berdasarkan hasil penelitian oleh (Syardianto 2014) tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai” (Studi Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kutai Timur) membuktikan bahwa motivasi kerja sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun dalam penelitian selanjutnya terdapat tidak adanya pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh (Adha dkk, 2019) tentang” Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Kasus Dinas Sosial Kabupaten Jember) membuktikan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dikarenakan tingkat kehadiran karyawan belum memenuhi tuntutan organisasi.

Bagian pelayanan uji kendaraan Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang merupakan salah satu lembaga pemerintahan dalam pelayanan publik khususnya di bidang Transportasi di Kabupaten Jombang. Mampu dan tidaknya Dinas Perhubungan mengaplikasikan tugas-tugasnya ditentukan oleh sumber daya manusia yang secara aktif melaksanakan program-program kerja. Karyawan bagian pelayanan uji kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang merupakan salah satu faktor yang mendukung berhasil atau tidaknya pengelolaan manajemen organisasi sesuai rencana program.

Kinerja karyawan di bagian pelayanan uji kendaraan bermotor Kabupaten Jombang selalu baik disebabkan oleh yang pertama kemampuan karena kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan baik. Selanjutnya disebabkan oleh motivasi kerja proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan

ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan dan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan bagian pelayanan uji kendaraan Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang selama 8 bulan terakhir menunjukkan hasil kinerja sangat baik. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 yang bisa dilihat dari data penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan Bagian Pelayanan Uji Kendaraan**  
**Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang**

NO	BULAN	JUMLAH KARYAWAN	RATA-RATA PENILAIAN KINERJA	KETERANGAN
1.	Januari	36	90,5	Sangat baik
2.	Februari	36	90,33	Sangat baik
3.	Maret	36	91,13	Sangat baik
4.	April	36	91,27	Sangat Baik
5.	Mei	36	91,44	Sangat Baik
6.	Juni	36	91,64	Sangat Baik
7.	Juli	36	97,17	Sangat Baik
8.	Agustus	36	97,25	Sangat Baik

*Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang, 2020*

Berdasarkan data pada Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa selama 8 bulan terakhir kinerja karyawan pada bagian pelayanan uji kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang memperoleh nilai kinerja adalah sangat baik. Didukung adanya indikator kinerja menurut Ramadhan (2018) menyatakan bahwa terdapat fenomena positif bisa dilihat dari ketepatan waktu, inisiatif dan

komunikasi yang telah dilakukan oleh pegawai bagian pelayanan uji kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang dengan baik. Ketepatan waktu di bagian pelayanan uji kendaraan bermotor dinas perhubungan Kabupaten Jombang di katakan baik dilihat dari persentase ketidakhadiran karyawan bagian pelayanan uji kendaraan. Selanjutnya inisiatif kerja karyawan baik karena adanya karyawan yang memunculkan ide baru yaitu adanya aplikasi yang dibuat untuk mengakses input pendaftaran secara online untuk pelayanan uji kendaraan bermotor. Komunikasi pekerjaan yang terjadi di bagian pelayanan uji kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang menyatakan baik dilihat dari keterbukaan dan saling mempercayai diantara semua karyawan.

Terdapat juga indikator kinerja karyawan yaitu Kuantitas kerja menurut Mangkunegara (2018) Kuantitas kerja adalah segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka, jadi kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seorang karyawan dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja karyawan dalam kerja menghasilkan pekerjaan sesuai dengan target dan waktu yang ditetapkan perusahaan. Kuantitas hasil kerja karyawan bagian pelayanan di bagian pelayanan uji kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang sudah baik. Berdasarkan hasil wawancara saya dengan karyawan bagian pelayanan uji kendaraan bermotor menjelaskan bahwa kemampuan kerja karyawan sudah baik, dan karyawan juga selalu menjalankan kemampuan kerja berdasarkan ketepatan waktu, inisiatif dan komunikasi dan kuantitas.

**Tabel 1.2**  
**Target dan Realisasi Bagian Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor**  
**Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang**

NO	BULAN	TARGET	REALISASI	(%)
1.	Januari	314	332	94,58%
2.	Februari	348	348	100,00%
3.	Maret	426	426	100,00%
4.	April	431	431	100,00%
5.	Mei	450	450	100,00%
6.	Juni	452	452	100,00%
7.	Juli	456	456	100,00%
8.	Agustus	458	458	100,00%

*Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang, 2020*

Berdasarkan pada tabel 1.2 tersebut terlihat bahwa target pelayanan uji kendaraan 8 bulan terakhir ini mencapai target. Pada realisasi bulan Januari, Februari, Maret, April, Mei, Juni, Juli, Agustus sudah dikatakan sangat maksimal. Dari data target diatas juga menunjukkan kuantitas pekerjaan karyawan uji kendaraan bermotor yang menghasilkan kinerja yang baik setiap bulannya.

Kualitas hasil kerja karyawan bagian pelayanan uji kendaraan bermotor dinas perhubungan Kabupaten Jombang dilihat dari peralatan pengujian kendaraan merupakan faktor yang paling penting dimana dalam pengujian kendaraan dibutuhkan berbagai alat yang akan menentukan apakah suatu kendaraan layak jalan atau tidak. Untuk peralatan pengujian kendaraan bermotor terdapat standart harus dipenuhi agar terdapat jaminan bahwa kendaraan yang diuji benar-benar layak jalan. Alat-alat pengujian kendaraan harus ada didalam proses pengujian kendaraan bermotor, untuk itu perlengkapan peralatan dan kondisi peralatan harus diperhatikan. Di bagian pelayanan uji kendaraan bermotor

dinas perhubungan Kabupaten Jombang peralatan pengujian kendaraan sudah lengkap semua alat yang digunakan untuk melakukan pengujian dimiliki oleh instansi. Tentang standart operasional prosedur pelaksanaan kalibrasi peralatan pengujian kendaraan bermotor untuk menjamin peralatan yang digunakan dalam pengujian kendaraan bermotor tetap dalam kondisi baik, setiap tahun dilakukan kalibrasi atau pengecekan kondisi peralatan, yang dilakukan oleh Kementerian Perhubungan. Sehingga kinerja karyawan dibagian pelayanan uji kendaraan bermotor dinas perhubungan Kabupaten Jombang menghasilkan kualitas yang baik.

Kinerja karyawan yang baik, juga dapat disebabkan kemampuan kerja karyawan yang tinggi. Hal ini, bisa dilihat berdasarkan tingkat pendidikan formal karyawan bagian pelayanan yang sesuai untuk melakukan pekerjaan pengecekan kendaraan untuk diuji layak atau tidaknya untuk beroperasi. Karyawan menyelesaikan pekerjaan harus melalui beberapa tahap dari mekanisme pengujian kendaraan bermotor dan pemeriksaan teknis uji non mekanik (pra uji), pengujian kendaraan tanpa menggunakan peralatan, uji mekanik (uji teknis) pengujian kendaraan yang menggunakan peralatan uji.



**Tabel 1.3**  
**Pendidikan Terakhir Pegawai Bagian Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor**  
**Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang**

NO	JENIS PEKERJAAN	KUALIFIKASI	REAL	KETERANGAN
1.	Pengolah Fasilitas Pengujian, Pemeriksa, Perawatan.	Diploma III Teknik Mesin	Ada 9 Orang 1. Diploma III Teknik Mesin 2. Diploma III Teknik Mesin 3. Diploma III Teknik Mesin 4. Diploma III Teknik Mesin 5. Diploma III Teknik Mesin 6. Diploma III Teknik Mesin 7. Diploma III Teknik Mesin 8. Diploma III Teknik Mesin 9. Diploma III Teknik Mesin	Sesuai
2.	Pengadministrasian Umum	S-1 Ilmu Administrasi, S-1 Teknik Mesin	Ada 9 Orang 1. S-1 Teknik Mesin 2. S-1 Teknik Mesin 3. S-1 Ilmu Administrasi 4. S-1 Ilmu Administrasi 5. S-1 Ilmu Administrasi 6. S-1 Ilmu Administrasi 7. S-1 Ilmu Administrasi 8. S-1 Ilmu Administrasi 9. S-1 Ilmu Administrasi	Sesuai
3.	Penguji Kendaraan Bermotor Pelaksana	S-1 Teknik Mesin	Ada 11 Orang 1. S-1 Teknik Mesin 2. S-1 Teknik Mesin 3. S-1 Teknik Mesin 4. S-1 Teknik Mesin 5. S-1 Teknik Mesin 6. S-1 Teknik Mesin 7. S-1 Teknik Mesin 8. S-1 Teknik Mesin 9. S-1 Teknik Mesin 10. S-1 Teknik Mesin 11. S-1 Teknik Mesin	Sesuai

**Lanjutan Tabel 1.3**  
**Pendidikan Terakhir Pegawai Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor**  
**Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang**

4.	Pengadministrasi Pengujian Kendaraan	Diploma II Penguji Kendaraan Bermotor	Ada 7 Orang 1. Diploma II Penguji Kendaraan Bermotor 2. Diploma II Penguji Kendaraan Bermotor 3. Diploma II Penguji Kendaraan Bermotor 4. Diploma II Penguji Kendaraan Bermotor 5. Diploma II Penguji Kendaraan Bermotor 6. Diploma II Penguji Kendaraan Bermotor 7. Diploma II Penguji Kendaraan Bermotor	Sesuai
----	--------------------------------------	---------------------------------------	---	--------

*Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang Tahun,2020*

Berdasarkan tabel 1.3 bisa diketahui bahwa pendidikan formal sangat dibutuhkan bagi karyawan bagian pelayanan di bagian pelayanan uji kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang dengan minimal pendidikan terakhir Diploma II. Pendidikan formal karyawan uji kendaraan sesuai dengan kualifikasi yang ditentukan oleh Dinas Perhubungan. Dari tingkat pendidikan non formal, karyawan bagian pelayanan telah mendapatkan kursus sebelum ditempatkan di dinas perhubungan, pelatihan kerja setelah ditempatkan di dinas perhubungan, dan penataran terkait bidang kerjanya selama bekerja di bagian pelayanan. Berdasarkan hasil wawancara yang saya dapat penataran bagi karyawan yang akan menempuh PNS selama kurang lebih satu bulan. Pendidikan non formal dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang, manfaat bagi

karyawan bagian pelayanan uji kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang yang melakukan pendidikan non formal berguna untuk meningkatkan kemampuan menciptakan lapangan kerja sesuai dengan keahlian yang dimiliki. Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan bagian pelayanan bisa dilihat dari data masa kerja.

**Tabel 1.4**  
**Data Masa Kerja Pegawai Bagian Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor**  
**Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang**

No	Mulai Kerja	Durasi Masa Kerja
1.	2004	16 Tahun
2.	2007	14 Tahun
3.	2011	10 Tahun
4.	2012	9 Tahun
5.	2012	8 Tahun
6.	2014	6 Tahun
7.	2016	5 Tahun
8.	2017	4 Tahun
9.	2019	2 Tahun
10.	2019	1 Tahun
11.	2019	< 1 Tahun

*Sumber : Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang, 2020*

Dari tabel 1.4 dapat diketahui bahwa pengalaman kerja sangat penting bagi kemampuan kerja karyawan untuk pembentukan pengetahuan dan kemampuan tentang metode satu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan ketepatan waktu yang ditentukan oleh instansi dinas.

Adapun motivasi kerja karyawan yang ada di bagian pelayanan uji kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang selama satu tahun terakhir dinilai baik oleh instansi. Motivasi dalam bagian pelayanan uji kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang dapat dilihat dari dorongan

mencapai tujuan hal tersebut dilakukan untuk menjalin hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan pimpinan sehingga tujuan organisasi di Dinas Perhubungan dapat tercapai secara maksimal serta mempengaruhi kualitas pekerjaan yang akan semakin baik. Dinas Perhubungan bagian pelayanan uji kendaraan bermotor juga menerapkan adanya dorongan berasal dari diri sendiri maupun dari organisasi membuat karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sehingga tujuan dapat sesuai keinginan, dorongan dari diri sendiri dilihat dari setiap karyawan terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai bagian pekerjaan masing-masing sehingga kinerja yang didapat maksimal. Dinas Perhubungan juga menerapkan tanggung jawab bagi masing-masing karyawan tanggung jawab ekonomi, tanggung jawab hukum, serta tanggung jawab sosial guna menghasilkan ketepatan waktu kinerja yang baik. Oleh karena itu motivasi kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan bagian pelayanan uji kendaraan bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang. Berdasarkan hasil wawancara saya dengan karyawan bagian pelayanan uji kendaraan menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan sudah baik, dan karyawan juga selalu menjalankan motivasi kerja berdasarkan dorongan untuk mencapai tujuan, kemudian adanya dorongan berasal dari diri sendiri maupun organisasi dan tanggung jawab.

Kemampuan dan motivasi merupakan perilaku individu dalam mendukung tujuan setiap organisasi dimana karyawan dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efektif dan efisien. Melihat pentingnya pemberian kemampuan kerja serta motivasi kerja yang dapat berdampak terhadap kinerja karyawan maka penulis tertarik untuk meneliti di bagian pelayanan uji kendaraan bermotor Dinas

Perhubungan Kabupaten Jombang dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.(Studi Kasus di Bagian Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang)”

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka penulis menjelaskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibagian Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dibagian Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dibagian Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dibagian Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

## 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu pengetahuan dibidang sumber daya manusia terkait kemampuan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dibagian Pelayanan Uji Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Untuk Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat untuk Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang dalam mengevaluasi atau meningkatkan kualitas pengelolaan karyawan dalam hal pemberian kemampuan dan motivasi kerja karyawan sehingga dapat direspon positif dengan adanya peningkatan kinerja karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang.

### b. Untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini di harapkan memberikan wawasan tambahan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti dengan tema yang sama baik pada organisasi pemerintah atau swasta.