

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Masa kini, banyak pesaing bisnis hingga perlu dipastikan kinerja pegawai yang optimal demi kemajuan instansi di mana memiliki kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kinerja lingkungannya. Komponen penting dalam transformasi input organisasi menjadi output. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja instansi, diperlukan upaya lebih dalam mewujudkan peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM). Untuk mengoptimalkan kinerja, setiap instansi dapat memantau dan mengontrol keberadaan pegawainya (Maria *et al.*, 2020).

Sumber daya manusia sangat penting dalam keberhasilan bisnis. Perubahan zaman sering menyebabkan persaingan usaha. Permasalahan tersebut mendorong pegawai untuk terlibat dalam aktivitas instansi yang berbeda sehingga untuk tetap kompetitif instansi harus mengoptimalkan kualitas SDM untuk memperbaiki kinerja pegawainya. Tingkat keberhasilan suatu instansi dari tahun ke tahun yang dicapai oleh sumber daya manusianya menurut standar kerja yang disebut kinerja. Kinerja pada dasarnya mengacu pada apa yang diberikan oleh pekerja, yang menunjukkan seberapa banyak pekerja yang memberikan kontribusi pada instansi dalam bentuk produk dan layanan yang diberikan (Azmy, 2023).

Pelatihan pegawai menjadi proses untuk memperoleh pengetahuan dan pengenalan tentang hal-hal baru yang diperlukan pegawai dalam melakukan tugas. Instansi memiliki alasan penting untuk melakukan pelatihan agar pegawai optimal meraih tujuan. Pelatihan sangat penting dilakukan setiap organisasi karena memungkinkan pegawainya untuk memperoleh keterampilan tertentu. Pelatihan dapat meningkatkan kepuasan pegawai karena dapat membantu pegawai untuk menjalani dan memahami tugas yang diberikan secara langsung. Akibatnya, pegawai dengan pelatihan akan berkinerja lebih baik dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai (Sinaga *et al.*, 2021).

Syahrudin *et al.*, (2020), berbicara tentang pelatihan yang dimaksudkan untuk mempersiapkan dan menetapkan tujuan untuk mencapai hasil yang telah ditentukan oleh organisasi. Tujuan pelatihan guna meningkatkan kualitas dan pelaksanaan tugas sehingga karyawan dapat merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Pelatihan menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja pegawai terutama berlaku untuk pegawai yang berhubungan langsung dengan kegiatan operasional instansi karena pegawai harus memiliki pengetahuan dan kemampuan yang luas atau ahli dalam bidang yang difokuskan instansi (Safitri *et al.*, 2023).

Menurut penelitian sebelumnya (Safitri *et al.*, 2023), pelatihan memang meningkatkan kinerja pekerja, namun hanya pada tingkat yang lebih rendah. Faktanya, pelatihan juga memiliki pengaruh yang menguntungkan dan signifikan secara statistik terhadap produktivitas pekerja (Zaeni *et al.*, 2023). Pelatihan menurut penelitian (Annisa & Riadi, 2023) berdampak signifikan terhadap produktivitas pekerja. Jelas dari penelitian yang disebutkan di atas bahwa pelatihan meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Tidak terdapat hubungan signifikan antara hasil pelatihan dan produktivitas pekerja (Anggono & Hwee, 2024). Meskipun demikian, hal ini dapat menimbulkan dampak yang menguntungkan dan merugikan.

Komitmen pimpinan adalah kunci keberhasilan sistem tersebut. Komitmen mengatakan bahwa menilai seberapa loyal mereka terhadap instansi mampu menjadi cara untuk mengetahui seberapa baik kinerja seorang pekerja. Diharapkan bahwa karyawan yang sangat berkomitmen akan mencapai hasil terbaik. Komitmen organisasi yang tinggi akan mencegah karyawan berperilaku buruk yang berkaitan dengan organisasi, seperti mangkir, membolos, dan meninggalkan jam kerja. pegawai diharapkan memiliki komitmen yang tinggi untuk menghindari kemangkiran dan membolos. Beberapa karyawan mulai suka masuk kerja terlambat, membolos, dan meninggalkan pekerjaan, yang dapat menunjukkan

penurunan komitmen. Setelah mengetahui kenyataan ini, kita harus mencari alasan mengapa karyawan kurang berkomitmen terhadap organisasi (Sinaga *et al.*, 2021).

Utomo M. *et al.*, (2022) komitmen organisasi dipandang sebagai tolok ukur nilai-nilai organisasi, menunjukkan pekerja benar-benar mencintai pekerjaannya dan memikul tanggung jawab terhadap instansi. Menurut (Anindi & Andi Prayogi, 2023), komitmen sangat penting untuk mempertahankan karyawan dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai untuk mencapai tujuan dan harapan instansi. Jadi, penting untuk melakukan penelitian tentang hal-hal seperti komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Komitmen kerja ialah kondisi mental yang menunjukkan hubungan yang kuat antara karyawan dan instansi serta keterikatan terhadap hasil kerja pegawai yang akan menentukan apakah pegawai akan tetap di instansi atau keluar. Karena ada hubungan erat antara komitmen sebagai sikap dan perilaku yang dapat dianggap sebagai dorongan untuk motivasi seseorang untuk bekerja, ada hal-hal yang memiliki hubungan positif dengan kinerja. Komitmen juga dapat berarti mengubah cara seseorang terlibat dengan hal-hal seperti keluarga, pekerjaan, pergaulan, dan sebagainya. Karena komitmen dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras, atau bisa membuat mereka meninggalkan pekerjaan karena memiliki tanggung jawab lain (Anuari *et al.*, 2020).

Penelitian terdahulu oleh (Hasan, 2023) menunjukkan hasil komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen menjadi dasar untuk memastikan bahwa pekerjaan karyawan yang diselesaikan sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Penelitian (Susanti & Budiharjo, 2024) menunjukkan bahwa dedikasi memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Demikian pula (Adziyah & Meifida Ilyas, 2021) menemukan bahwa komitmen meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Menurut temuan (Puspitasari & Yuniarto, 2024), diketahui bahwa dedikasi tidak berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja ketika kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan sejumlah hal untuk mencapai tujuan tertentu. Setiap instansi biasanya mengharapkan karyawannya untuk melakukan kinerja lebih optimal pada tugas yang diberikan kepada pegawai di tempat kerja. Instansi juga diharapkan untuk menerapkan penghargaan kepada pegawai dengan kinerja terbaik. Dikatakan bahwa peran manajemen sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Tanpa manajemen yang diterapkan dengan baik, perusahaan tidak dapat mencapai tujuan dengan baik. Perilaku manusia didorong, disalurkan, dan didukung oleh motivasi yang mendorong pekerja untuk melakukan upaya ekstra untuk mendapatkan hasil terbaik (Zaeni *et al.*, 2023).

Motivasi didefinisikan sebagai sesuatu yang menimbulkan, memisahkan, dan menopang tingkah laku individu agar pegawai bersemangat dan bekerja demi hasil optimal. Karena motivasi, pegawai untuk memaksimalkan potensi pegawai untuk mencapai hasil terbaik bagi instansi. Motivasi diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan bekerja dengan baik. Pegawai yang sangat termotivasi berpeluang dalam melakukan pekerjaan dengan lebih baik daripada pegawai tanpa motivasi. Motivasi yang tepat meningkatkan semangat, motivasi, dan kesungguhan untuk bekerja. Meningkatnya semangat dan kemauan kerja menghasilkan hasil kerja yang lebih baik, yang pada gilirannya menghasilkan peningkatan produktivitas (Trisnadewi & Suputra, 2023).

Penelitian (Kesumawaty, 2023) menunjukkan motivasi karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja sampai tingkat tertentu. Bersamaan dengan itu, penelitian (Zaeni *et al.*, 2023) dan (Basriani, 2023) menghasilkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian (Umar & Sari, 2023) ditemukan tidak terdapat korelasi signifikan antara motivasi dan kinerja karyawan.

Korelasi ditemukan antara motivasi karyawan dan kinerja. Pelatihan dan motivasi yang efektif diperkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berkontribusi terhadap pemenuhan tujuan danantisipasi lembaga. Meskipun motivasi dan pelatihan sama-sama dapat meningkatkan kinerja,

beberapa organisasi terus berjuang dengan pelatihan yang tidak efektif dan rendahnya motivasi (Kesumawaty, 2023).

Setiap daerah diberikan otonomi dalam mengatur wilayahnya sesuai UU No. 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah. Dengan kerangka NKRI yang memfokuskan demokrasi, kesetaraan, keadilan, keistimewaan, dan perbedaan daerah, tujuannya adalah mempercepat tercapainya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pelibatan masyarakat, dan pemberdayaan. penyelenggaraan pemerintahan yang dilimpahkan kepada pemerintah daerah agar dapat melaksanakan kewajibannya sesuai UU.

Renstra ini dibuat berdasarkan RPJMD dan bersifat ilustratif. Hal ini mencakup tujuan, rencana, prakarsa, dan upaya pembangunan untuk mengelola urusan pemerintahan baik wajib maupun sukarela sesuai dengan peran Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. Selanjutnya, terdapat evaluasi terhadap pengembangan subsektor perkebunan pada periode sebelumnya dan hasil kajian tersebut menjadi landasan Rencana Strategis ini. Hal ini juga berfungsi sebagai landasan bagi perencanaan pertumbuhan subsektor di masa depan dengan mempertimbangkan bidang-bidang terkait lainnya untuk mencapai tujuan pembangunan subsektor.

Fenomena di atas menjelaskan bahwa kinerja pegawai sangat ditentukan oleh pelatihan, komitmen dan motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karena belum lengkap dan akuratnya database tentang kondisi dan potensi pembangunan perkebunan di Kalimantan Timur. Pelatihan, motivasi, dan komitmen tinggi dapat berdampak positif pada kinerja pegawai di dalam sebuah instansi harus mengelolah dengan baik, untuk mengetahui bagaimana pelatihan, komitmen dan motivasi yang mempengaruhi kinerja maka perlu dilakukan riset yang terkait dengan hal tersebut. Dengan adanya pengaruh pelatihan, komitmen dan motivasi yang memengaruhi variabel-variabel tersebut yang berpengaruh signifikan dan tidak signifikan, Berdasarkan permasalahan yang tertulis pada RENSTRA Kantor Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur, peneliti memutuskan untuk meneliti dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan, Komitmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur”**.

## **1.2 Rumusan masalah**

Rumusan masalah penelitian ini ialah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apakah komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur?
3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur?
4. Apakah pelatihan, komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur?
5. Variabel manakah yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur?
6. Seberapa besar pengaruh variabel pelatihan, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur?

## **1.3 Tujuan penelitian**

Penelitian ini memiliki tujuan, yakni:

1. Menganalisis dan membuktikan pengaruh pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
2. Menganalisis dan membuktikan pengaruh komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

3. Menganalisis dan membuktikan pengaruh motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
4. Menganalisis dan membuktikan pelatihan, komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
5. Menganalisis dan membuktikan Variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel pelatihan, komitmen dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini, ialah:

1. Manfaat Teoritis  
Penelitian agar berkontribusi terkait pemahaman serta kemajuan pengetahuan mengenai fenomena di dalam lembaga, khususnya yang terkait dengan pelatihan komitmen dan motivasi.
2. Manfaat Praktis
  - a. Tujuannya bagi Dinas Perkebunan adalah untuk meningkatkan pemahaman dan memperluas keahlian di bidang teori pelatihan, komitmen, dan motivasi dalam konteks tempat kerja.
  - b. Tujuannya bagi karyawan adalah untuk menerapkan pelatihan, komitmen, dan motivasi secara praktis dalam upaya penelitian, dengan harapan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
  - c. Peneliti mendapat manfaat dari referensi baru dan kemajuan penelitian lebih lanjut.

#### **1.5 Perumusan Hipotesis**

Hipotesis adalah penyelesaian sementara terhadap kebingungan penelitian yang memerlukan pengujian empiris. Hipotesis menetapkan hubungan antara subjek penyelidikan kita atau informasi yang kita cari. Hipotesis adalah penjelasan singkat tentang keterkaitan antara fenomena kompleks. Dengan demikian, proses perumusan hipotesis memiliki arti yang besar dalam ranah penelitian (Setyawan, 2021:7).

Dalam mengatasi kesulitan yang diidentifikasi di atas, penulis dapat membangun hipotesis menurut rumusan masalah, yakni:

- H1 : Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan provinsi kalimantan timur.
- H2 : Diduga bahwa komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
- H3 : Diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
- H4 : Diduga bahwa variabel pelatihan, komitmen dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.

#### **1.6 Asumsi Penelitian**

Asumsi penelitian merupakan gagasan dasar yang digunakan untuk berpikir dan bertindak selama penelitian dikenal sebagai asumsi penelitian. Seorang peneliti mengajukan asumsi bahwa skala sikap dapat digunakan untuk mengukur sikap seseorang dalam kasus ini, peneliti tidak perlu membuktikan bahwa asumsi itu benar, tetapi mereka dapat langsung menggunakan hasil pengukuran sikap seseorang. Ada dua jenis asumsi: substantif dan metodologis. Masalah penelitian dikaitkan dengan asumsi substantif, sedangkan metode penelitian dikaitkan dengan asumsi metodologis (Abd.Mukhid, 2021:60). Keyakinan penulis yang menjadi landasan penelitian peneliti dikenal sebagai asumsi dasar, atau asumsi penelitian. Asumsi dasar ini harus dirumuskan secara jelas sebelum pengumpulan data, dan

perumusannya dapat dilakukan dengan menganalisis masalah dan melakukan studi pustaka untuk mengumpulkan teori teori yang mendukung asumsi. Asumsi berbeda dengan hipotesis karena hipotesis adalah kesimpulan sementara tentang masalah penelitian yang perlu dibuktikan. Asumsi dasar, di sisi lain, adalah anggapan dasar yang merupakan gagasan yang terkait dengan masalah penelitian dan perlu dibuktikan.

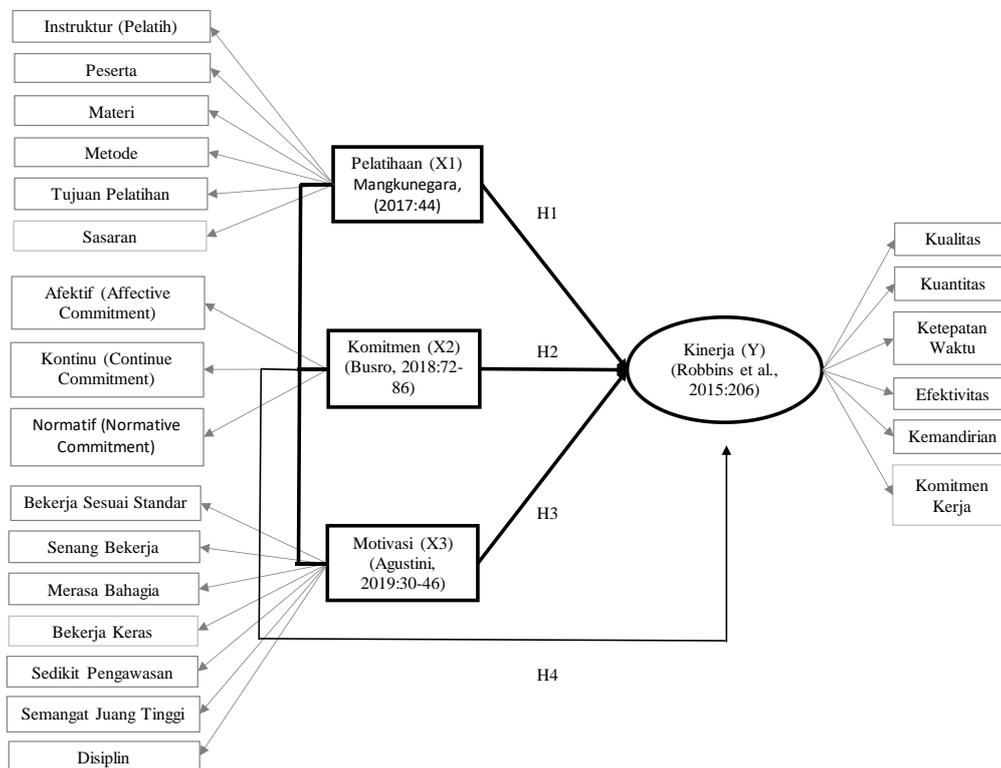
Dengan asumsi di atas, disimpulkan penelitian ini dilakukan guna mengetahui apakah pelatihan, komitmen, dan motivasi memengaruhi kinerja pegawai Dinas Perkebunan Kalimantan Timur.

### 1.7 Kerangka Berfikir

Hubungan antar variabel yang ditemukan saat membuat kesimpulan disebut sebagai kerangka berpikir. Setidaknya dua skema yang dapat digunakan untuk membantu peneliti membuat skema adalah asosiatif dan komparatif (Priadana & Sunarsi, 2021:150).

Penelitian ini menggambarkan bahwa pelatihan (X1), Komitmen (X2) dan Motivasi (X3) merupakan bahwa ketiga variabel tersebut termasuk kedalam variabel bebas, sedangkan kinerja Pegawai (Y) termasuk ke dalam variabel terikat.

**Gambar 1 Kerangka Berpikir**



Sumber diolah oleh peneliti, 2024

Keterangan:



: Variabel Independent



: Indikator Variabel



: Variabel Dependen

—————→ : Arah pengaruh variabel X1, X2, dan X3 ke variabel Y

←————— : Arah dari Variabel ke Indikator