

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### **I.1. Latar Belakang**

Kondisi ekonomi mendorong perusahaan-perusahaan agar dapat bersaing dengan kemujuran. Faktor istimewa perkembangan organisasi/organisasi pada pemilihan manusia yang terampil, hendaknya sesuai standar organisasi telah ditetapkan dan merupakan pilihan terbaik, karena jika potensi manusia berada pemilihan salah maka berakibat fatal bagi kemajuan organisasi agar mampu lulus dari niat perusahaan. Dalam memilih sumber daya manusia berkelas tidak hanya organisasi swasta saja yang melakukan hal tersebut instansi pemerintah juga turut melakukan seleksi dalam memilih pegawai yang akan bekerja pada instansi pemerintah, instansi pemerintah melakukan seleksi calon pekerja melalui proses CPNS diawali seleksi administrasi, kemudian seleksi kompetensi dasar terakhir seleksi kompetensi bidang

Salah satu instansi pemerintah Badan Narkotika Nasional atau ringkasannya BNN. Badan Narkotika Nasional lembaga pemerintah Non Kementerian (LPNK). Dikutip dari situs web (Bnnri) Tugas dari BNN itu sendiri ialah Mencegah dan menghilangkan penyalahgunaan dan psikotropika ilegal, prekursor, zat adiktif yang lainnya. Kecuali tembakau serta alkohol atau biasa di katakan narkotika atau narkotika. Badan Narkotika Nasional memiliki tugas yang berhubungan langsung kepada Presiden mengenai penanggulangan narkotika dengan cara berkoordinasi langsung kepada KaPol RI.

Saat ini Badan Narkotika Nasional memiliki perwakilan daerah di 34 provinsi. Salah satunya adalah Badan Narkotika Nasional Provinsi DKI Jakarta. Provinsi DKI Jakarta sendiri memiliki 3 (tiga) Badan Pengawas Narkotika Nasional, yaitu Badan Pengawas Narkotika Nasional Pusat, Badan Pengawas Narkotika Nasional DKI Jakarta, Badan Pengawas Narkotika Nasional Jakarta Timur. Berdasarkan data yang dimiliki Ditjen Pemasarakatan bahwa Lebih dari 50% narapidana kasus narkotika tersebar pada 6 provinsi Indonesia, yaitu Sumatera Utara, Jawa Timur, Jawa Barat

Kalimantan Timur, Sumatera Selatan dan Jakarta. DKI Jakarta merupakan salah satu posisi tertinggi provinsi di Indonesia. Jakarta ada 117 kecamatan yang sangat rawan penyalahgunaan narkoba, dan salah satu kawasan yang banyak terjadi penyalahgunaan narkoba adalah diwilayah Jakarta Timur sebanyak 45 kecamatan, Jakarta Utara 30 kecamatan, Jakarta Pusat 22 kecamatan, Jakarta Barat 17 kecamatan dan Jakarta Selatan 3 kecamatan. Dari data tersebut untuk wilayah Jakarta Timur adalah tingkat penyalahgunaan tertinggi(bnn ri,2019)

BNN Kota Jakarta Timur memiliki visi dan misi untuk dapat mengurangi penyalahgunaan narkoba di daerah Jakarta timur. Visi dari BNN Kota Jakarta Timur yaitu Memanifestasikan Indonesia sehat, terbebas penyalahgunaan sampai peredaran narkoba yang bebas dan misi yaitu melahirkan eminensi yang tinggi, maju serta mandiri bagi masyarakat Kota Jakarta Timur dan Percepatan Indonesia Bebas Narkoba. Tetapi kinerja Badan Narkotika Nasional Kota Jakarta Timur belum menunjukkan semua kinerjanya 100% tercapai karena belum tercapainya visi yang dibuat oleh BNN Jakarta Timur dilihat dari wilayah Jakarta timur ialah wilayah paling tinggi tingkat penyalahgunaanya. Karena visi dan misi yang belum dapat terealisasi menimbulkan pertanyaan yang akan terjadi. Oleh karena itu, BNN Kota Jakarta Timur masih memiliki permasalahan terkait kinerja dalam pencapaian target tahunan yang telah ditetapkannya.

Belum tercapainya kinerja pegawai dalam organisasidapat disebabkan oleh ketidaksesuaian antara peningkatan kompetensi yang dimiliki pegawai, selanjutnya perkembangan atas kebutuhan, hingga dinamika permasalahan dihadapi dunia kerja yang kompetitif (Callista 2016). Menurut Kasmir (2016,hlm 189) menjelaskan faktor kompetensi dapat berpengaruh pada kinerja, kemampuan akan keberhasilan yang tinggi, menyebabkan hasil kinerja akan baik pula. Sebaliknya, kemampuan dan kemapuan yang rendah serta tidak sesuai latar belakang pendidikan, kinerja dihasilkan akan buruk.

Untuk mengetahui keterampilan apa saja yang dilakukan/dibutuhkan oleh pegawai BNN Kota Jakarta Timur maka dilakukannya observasi melalui wawancara. Wawancara dilakukan kepada kepala bidang divisi umum yang memiliki wewenang dalam mengatur setiap divisi mengenai keterampilan dalam bidang *softskill* dan *hardskill* apa saja yang dimiliki oleh para pegawai BNN Kota

Jakarta Timur , BNN Kota Jakarta Timur memiliki 4 divisi dengan pegawai sebanyak 35 pegawai yaitu

**Table 1. Pelatihan yang di lakukan pegawai BNN Kota Jakarta Timur**

Divisi	Pelatihan
Umum	1. Pelatihan bendahara 2. Bimbingan teknis dan jasa, 3. Bimbingan teknis operator perbendaharaan, 4. Bimbingan teknis pengadaan, 5. Bimbingan teknis humas
Rehabilitasi	1. Pelatihan Konseling 2. Bimbingan Teknik konselor
P2M	1. Pelatihan penyuluhan 2. Seminar
Berantas	1. Latihan menembak 2. Pelatihan jabatan fungsional penyidik

(Sumber : Hasil Wawancara Kepala Bidang Divisi Umum BNNK Jaktim)

Berdasarkan hasil wawancara yang sudah di lakukan terhadap 2 karyawan di BNN Kota Jakarta Timur dimana karyawan 1 merupakan kepala bidang kepegawaian BNN Kota Jakarta Timur ibu Anna berkata bahwa “terdapat beberapa pegawai yang ketika mengikuti uji kompetensi masih gagal/tidak lulus ujian” ,lalu karyawan ke 2 sebagai staf dari divisi umum Boy Ridho berkata bahwa “karena 50% pegawai BNN Kota Jakarta timur merupakan pegawai dengan rentan umur 40-55 tahun sehingga pengetahuan IPTEK masih rendah ,pemahaman ilmu pengetahuan dan teknologi juga rendah”. Dengan perkembangan fenomena dunia kerja pegawai tidak hanya kemampuan akademis hingga profesional *hard skill*, tetapi juga *interpersonal dan interpersonal skill (soft skill)*. *Soft skill* sangat penting karena banyak organisasitidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang paham, Tetapi kemampuan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh intansi kini juga menginginkan pekerja atau karyawan yang dapat komunikasi, sosialisasi, bekerja keras hingga cerdas, beradaptasi pada lingkungan kerja, memiliki kemampuan bekerja pada rekan kerja

Faktor mempengaruhi kinerja juga di kemukakan oleh Mitchel dalam buku Sinambela (2012,hlm 9) menyatakan bahwa suatu kinerja seseorang berkaitan dua kreteria: pertama tingkat kemampuan individu tersebut dan kedua motivasi yang terdapat dalam diri individu tersebut terhadap pekerjaannya. Teori maka dikatakan kinerja pegawai bergantung kepada kemampuan serta bagaimana motivasi pegawai tersebut terhadap perkerjaannya. Peneliti juga melakukan observasi dengan

mewawancarai kepala sub bagian dari setiap divisi yang ada di BNN Kota Jakarta Timur mengenai motivasi para pegawai BNN Kota Jakarta Timur . Menurut kepala divisi P2M bapak Anton Siagian pegawai BNN Kota Jakarta Timur masih kurang memiliki inisiatif terlebih pada saat mengikuti rapat dan dimintai pendapat banyak pegawai yang hanya duduk diam dan mendengarkan tanpa memberikan kontribusi ide dan ada juga yang sibuk dengan urusanya sendiri dengan bermain hp pada saat rapat. Wawancara juga dilakukan kepada kepala subbag umum bapak Hendry yang memberikan penilaian kinerja kepada para pegawai rata rata nilai dari sasaran kerja pegawai pada point disiplin hanya memperoleh hasil sebesar 79,00 dan komitmen pegawai sebesar 78,00 penilaian tersebut berdasarkan penilaian perilaku kerja periode 2020

Adapun temuan pada penelitian lampau, ditemukan adanya pengaruh antara kompetensi serta motivasi terhadap kinerja pegawai PD. BPR Bank Buleleng 45 (Dwiyanti.,dkk 2020).Sejenis ditemukan pada (Maulana 2020) bahwa variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikutnya hasil dari penelitian (Rahmi 2017)namun tidak sejalan dgn penelitin dari (Efriani 2016) didapatkan bahwa hasil pada variabel Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berikutnya pada penelitian (Fuad 2016) didapatkan bahwa hasil dari variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan variabel motivasi tidak memiliki hubungan serta tidak signifikan terhadap kinerja . Namun terdapat perbedaan dalam penelitian (Lubis 2017) mengatakan penelitian bahwa kompetensi serta motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fenomena melatar belakangi penelitian ini serta didukung dengan adanya *gap research*, penulis berkeinginan melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja BNN Kota Jakarta Timur”**

## **I.2. Rumusan Masalah**

Bercermin dari latar belakang sudah ditulis , memperoleh rumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur?
- b. Apakah Motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur
- c. Apakah terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur?

### **I.3. Tujuan Penelitian**

Dari rumusaan masalah, berikut tujuan penelitan:

- a. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur
- b. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur
- c. Untuk mengetahui dan membuktikan apakah kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Kota Jakarta Timur

### **I.4. Manfaat Penelitian**

Kegunaan penelitian memiliki manfaat yang diharapkan memberikan informasi dipercaya dan memberikan manfaat berguna bagi semua pihak yang berkepentingan, yaitu:

- a. Manfaat Teoritis

Diharapkan bisa menambah pengetahuan, menjadi referensi yang relevan bagi penelitian lanjutan. Terlebih lagi adanya manfaat lain sebagai menambah wawasan tentang kondisi didunia kerja, kesempatan langsung menerapkan teori-teori yang diterima selama masa perkuliahan.

- b. Manfaat Praktis

Peneliti berkeinginan supaya karya penelitian ini menjadi masukan serta pertimbangan perusahaan dalam peningkatkan kinerja dari pegawainya agar lebih baik kedepanya