

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah salah satu tujuan penggerak dari jalannya sebuah instansi pemerintah. Sumber Daya Manusia (SDM) akan menentukan suatu keberhasilan pelaksana kegiatan organisasi pemerintah yang di tentukan oleh faktor karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi pemerintah. Menurut Bintoro & Daryanto (2017) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), adalah suatu ilmu yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efesien dan efektif, sehingga tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai optimal. Perencanaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Menurut Handoko (2000) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah penarikan, seleksi, pen pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun organisasi, untuk itu Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada perlu dikelola secara profesional agar terwujudnya keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi maupun sebuah instansi dengan motivasi kerja sebagai moto penggerak yang paling penting dalam sebuah pencapaian kinerja.

Dengan pentingnya sumber daya manusia maka harus adanya manajemen yang mumpuni bagi semua organisasi baik swasta, begitu juga pemerintah yang akan selalu mengejar kinerja yang baik. Tanpa pegawai organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik dan maksimal. Maka dikatakan bahwa pegawai adalah ujung tombak bekerjanya suatu organisasi dengan baik dan maksimal. Orang-orang yang berkumpul dalam suatu manajemen dengan memiliki tujuan yang sama dan berniat untuk memberikan yang terbaik dari dirinya tentu saja akan mengarah pada pencapaian tujuan suatu organisasi. Selain karena pegawai, dukungan dan kerjasama dengan Perusahaan untuk mengelola pekerjaan sampai mencapai tujuan juga sangat di butuhkan.

Dengan Kinerja pegawai juga sangat penting bagi berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pentingnya kinerja bagi pegawai adalah untuk melakukan perbaikan secara terus menerus bagi perusahaan, peningkatan mutu hasil kerja oleh perusahaan memberdayakan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan memberikan hak-haknya sebagai pegawai. Kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan kinerja yang tinggi akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan kinerja yang

rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dapat dikatakan pula bahwa kinerja pegawai merupakan bentuk atau penampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai dapat dikatakan berprestasi kerja baik, dimana mereka bisa melaksanakan pekerjaannya dengan baik, artinya dengan mencapai sasaran, tujuan atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelumnya atau dapat melebihi standar yang telah ditentukan. Dalam meningkatkan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah motivasi, kondisi lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kemampuan dan pengalaman masa lalu. (Ady & Wijono, 2013)

Menurut Endang Uswati (2022) motivasi kerja merupakan kumpulan sikap dan nilai yang mempengaruhi individu dalam mencapai tujuan tertentu. Sikap dan nilai ini bersifat tidak terlihat, tetapi memberikan dorongan bagi individu untuk berperilaku demi mencapai tujuan. Motivasi juga dapat dipahami sebagai kemampuan untuk mengarahkan karyawan dan perusahaan agar bekerja dengan efektif, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan dapat tercapai secara bersamaan.

Faktor selain motivasi yang meningkatkan kinerja karyawan yaitu pengalaman kerja. Pengalaman kerja berkaitan dengan kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Semakin banyak pengalaman yang dimiliki dan lamanya karyawan bekerja, semakin

trampil karyawan tersebut dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya semakin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang di peroleh. Pengalaman kerja dapat diukur dari lamanya masa kerja seseorang di suatu instansi atau organisasi. (Yunus & Rocdianingrum, 2023)

Sejalan dengan teori menurut Sutrischastini & Riyanto (2017) yang menyatakan bahwa karyawan yang lebih tua dan memiliki masa kerja yang lebih lama cenderung menunjukan kinerja yang lebih baik dan tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda. Seiring bertambahnya usia bekerja, mereka memiliki lebih sedikit alternatif pekerjaan, dan kemungkinan mereka untuk berhenti juga lebih kecil, setara tingkat ketidak hadiran yang dapat dihindari lebih rendah dibandingkan dengan karyawan muda.

Dinas Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Cilacap yang dimana terbentuk di bulan Oktober 2018, merupakan salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap yang bertugas membantu Bupati Cilacap sebagai unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang Pemerintah Desa. Lembaga atau instansi pemerintahan diharapkan mempunyai tingkat kinerja yang baik, karena berkontribusi dalam bidang pemberdaya masyarakat dan desa. Kinerja pegawai dapat menggambarkan lembaga tersebut pada baik buruknya opini masyarakat dan organisasi lainnya .

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cilacap, adanya

fenomena permasalahan yang berkaitan dengan pengalaman kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Fenomena ini menunjukkan bahwa hubungan penting antara pengalaman dan motivasi kerja dengan pencapaian kinerja karyawan. Terhadap beberapa karyawan yang masih menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas tepat waktu yang dikarenakan kurangnya komunikasi di beberapa bidang antar kepala bidang dengan anggotanya, yang dimana kepala bidang yang lebih lama bekerja dan berpengalaman tidak menunjukkan sikap kebersamaan serta menunjukkan variasi dalam tingkat motivasi yang dapat mempengaruhi hasil kinerja mereka. Berikut persentase hasil kinerja untuk periode tahun 2024:

Tabel 1. 1 Data Kinerja Pegawai DISPERMADES Kabupaten Cilacap

No	Kegiatan Tugas Jabatan	Target			Realisasi		Nilai Capaian
		Kuan/ Output		Kual/ Mutu	Kuan/ Output	Kual/ Mutu	
1.	Terlaksananya urusan umum dan kepegawaian	1	dok	100	1	86.83	87.83
2.	Terlaksananya pemeliharaan barang milik daerah penunjang urusan pemerintah desa	2	dok	100	3	91.65	89
3.	Terlaksananya penyediaan jasa penunjang urusan pemerintah daerah	1	dok	100	1	91.55	89
4.	Terlaksananya administrasi umum perangkat daerah	1	dok	100	1	91	89.76
5.	Terwujudnya laporan pelaksanaan tugas	2	lap	100	2	87.99	89.00
6.	Mengikuti apel pagi Bersama	1	lap	100	1	90.01	88,67

	dilingkungan pemerintah kabupaten cilacap di halaman pendopo Wijaya Kusuma sakti						
7.	Narasumber dalam pendampingan penyusunan dokumen LPJ bansus swe kecamatan maos di RM. Rawa klepu sampan	1	lap	100	1	93.00	89,67
8.	Mengikuti sosialisasi dan pendampingan pengisian LHKPN Melalui Aplikasi E- Lhkpn tahun laporan 2024 pada aula diklat praja	1	dok	100	1	92.00	88.03
9.	Menghadiri forum koordinasi pakaian dinas aparatur sipil negar (ASN) di lingkungan pemerintahan Kabupaten Cilacap di RR Sekda	1	dok	100	1	88.65	88,00
10.	Menghadiri Dialog Kinerja Penerapan sistem kerja melalui Tim Kerja pada RR jhalabumi	1	dok	100	1	91.00	89.00
11.	Narasumber Musrenbang RKPD tahun 2025 tingkat kecamatan pada kecamatan Cilacap Tengah pada	1	lap	100	1	89.00	89.67
12.	Narasumber Musrenbang RKPD Tingkat	1	lap	100	1	88.00	89.33

	kecamatan di Cilacap Selatan						
13.	Narasumber Musrenbang RKPD Tingkat Kecamatan pada Kecamatan Cipari	1	lap	100	1	93.00	86.00
14	Menghadiri Rapat penyusunan Raperbup tentang JRA yang disinkronkan dengan peraturan Menteri Dalam Negri Nomor 83 Tahun 2022	1	lap	100	1	92.00	88.00
25	Menghadiri Forum Perangkat daerah/ konsultasi publik dalam rangka penyusunan Renja Dinas Arpus	1	lap	100	1	86.00	86.00
26	Laporan pelaksanaan tugas	1	dok	100	1	87.90	87.95
27	Terlaksananya ketatausahaan dinas administrasi surat menyurat (srikandi) dan agenda harian	1	dok	100	1	85.50	82.50
28	Terkelolanya website dan media sosial sebagai sarana penyampaian informasi	1	dok	100	1	80.00	79.00
Total Capaian							85.88

Sumber: DISPERMADES Kabupaten Cilacap

Dari data yang digunakan peneliti berfokus pada kinerja Pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) yang merupakan bagian dari aparatur sipil negara (ASN) dan dari Non ASN

tidak memiliki penilaian kinerja . Oleh karena itu, pemilihan hanya pegawai ASN yang dianggap relevan untuk mencapai tujuan penelitian. Dari data kinerja yang diperoleh walaupun dari hasil persentase menunjukkan hasil yang standar baik dan masih memerlukan perbaikan. Dari penilaian terakhir menunjukkan bahwa 85.88 dari total kinerja masih belum memenuhi standar yang diharapkan, memncerminkan kurangnya efisien dalam kinerja dibeberapa pegawaian. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan instansi terhadap pegawai menunda tugas pekerjaannya dan masih kurangnya efisien pelaksanaan setiap kegiatan yang akan di jalankan. Kurangnya motivasi kerja dari hasil kinerja baik bagi karyawan yang diberikan oleh instansi terhadap pegawai begitupun kurangnya dukungan pimpinan yang dapat meningkatkan kinerja pegawai juga dikarenakan pemimpin yang menjabat seringkali berganti dan kurangnya pendekatan terhadap pegawai dan harus memulai pendekatan yang di ulang dan beradaptasi dari awal lagi yang menyebabkan pula kurangnya dorongan kerja pada pegawai.

Selain itu fenomena masalah yang ada di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Cilacap ialah masih ada pegawai yang sering terlambat masuk kerja, dan masih ada pegawai pulang sebelum jam pulang, ataupun masih ada pegawai yang mempunyai kekurangya jam kerja. Berikut persentase kehadiran pegawai pada periode tahun 2024:

Tabel 1. 2 Data Presentase Pegawai DISPERMADES Kabupaten Cilacap

Bulan	Jumlah pegawai	Kurang Jam Kerja	Persentase (%)
Januari	35	5	14.29%
Februari	35	8	22.86%
Maret	35	12	34.29%
April	35	10	28.57%
Mei	35	6	17.14%
Juni	35	6	17.14%
Juli	35	7	20.00%
Agustus	35	6	17.14%
September	35	6	17.14%
Oktober	35	8	22.86%
November	35	5	14.29%
Desember	35	7	20.00%

Sumber: DISPERMADES Kabupaten Cilacap

Dari data sama dengan diatas masih banyaknya pegawai yang setiap bulannya masih ada kurangnya jam kerja dipegawai, dalam artian masih adanya pegawai yang terlambat masuk kerja dan masih adanya pegawai yang pulang terlebih dahulu sebelum waktu pulang,adanya pegawai kurangnya jam kerja karena cuti, tidak masuk tanpa adanya keterangan, adanya pegawai tidak absen pulang dan karena sakit.

Fenomena tersebut hanya adanya sanksi dijelaskan bahwa yang tidak masuk 1 hari di potong 4% karena terkena 2 pasal (pasal tanpa keterangan 2%, pasal kurang jam kerja 2%), tidak absen pulang dipotong 2% (pasal kurangnya jam kerja), terlambat masuk akumulasi > 7 jam di potong 2% (pasal kurang jam kerja), sakit dengan surat dokter dipotong ½ % dan cuti dipotong 1%.Dari penjelasan sanksi dan penjelasan jam kerja termuat di Peraturan Bupati Cilacap Nomor 93 tahun 2020 tentang

Pelaksanaan Hari Dan Jam Kerja Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Cilacap.

Fenomena terkait pengalaman kerja dan motivasi kerja, maka mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pemberdaya Masyarakat dan Desa Kabupaten Cilacap, salah satunya ialah menyelesaikan tugas kerja tidak tepat waktu. Melihat masih ada fenomena masalah diatas, maka dalam hal ini perlu adanya koreksi ulang terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai pengaruh besar bagi seluruh anggotanya. Oleh karena itu pemimpin atau kepala dinas instansi memiliki hak dan wewenang untuk memberikan motivasi dan perhatian terhadap pegawainya agar mengurangi rendahnya kinerja pegawai. Motivasi juga merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyaknya motivasi, semakin baik kinerja yang dapat di berikan pegawai untuk instansi.

Grand theory yang digunakan yaitu *Grand Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke & Latham (1978) menyatakan bahwa tujuan yang spesifik, menentang, dan disepakati dapat meningkatkan kinerja seseorang dengan menekankan pentingnya penetapan tujuan yang jelas dan spesifik. Teori ini juga menunjukan bahwa tujuan yang terdefinisi dengan baik dapat meningkatkan motivasi dan fokus individu, sehingga mempengaruhi kinerja mereka. Oleh karena itu, *Grand Goal Setting Theory* dapat menunjukan bahwa motivasi kerja yang tinggi dan pengalaman kerja yang relevan saling berinteraksi untuk meningkatkan kinerja. Dengan

demikian, dengan menetapkan tujuan yang jelas dan mendukung karyawan dalam mencapai tujuan tersebut, dan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efektif.

Adapun *research gap* dari penelitian ini, menurut penelitian Putra dkk, (2022) ditemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan, artinya semakin tinggi motivasi seorang pegawai, semakin baik kinerja seorang pegawai dan sebaliknya. Sedangkan menurut Yolanda dkk., (2022) ditemukan bahwa motivasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi seorang pegawai, semakin rendah kinerja seorang pegawai dan sebaliknya. Dalam penelitian Yunus & Rocdianingrum (2023) yang menyatakan bahwa pengalaman kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena seseorang yang telah mempunyai pengalaman kerja yang tinggi tidak membutuhkan pelatihan lebih besar dibandingkan seseorang yang tidak mempunyai pengalaman kerja. Sedangkan menurut Kelejan dkk., (2018) dan Andi Oh & Martinus, (2019) menyatakan bahwa variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang sudah cukup menguasai pekerjaannya dengan baik sehingga pengalaman kerja tidak terlalu berdampak pada kinerja pegawai.

Maka dari uraian dan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “ Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) Kabupaten Cilacap.”

B. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) Kabupaten Cilacap?
2. Apakah Pengalan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) Kabupaten Cilacap?
3. Apakah motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai ASN di Dinas Pemberdayaaan masyarakat dan Desa (DISPERMADES) Kabupaten Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) Kabupaten Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) Kabupaten Cilacap.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja Pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) Kabupaten Cilacap.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) kabupaten Cilacap. Berdasarkan masalah yang ada pada latar belakang maka penulis membatasi penelitian yaitu motivasi kerja, pengalaman kerja dan kinerja pada Pegawai ASN di Dinas Pemberdaya Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) Kabupaten Cilacap.

E. Manfaat Penelitian.

Penelitian ini penulis berharap dapat memberikan manfaat yang baik secara teoritis maupun empiris, berikut manfaat yang diharapkan:

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan akan menambahkan pengetahuan bagi orang yang membaca.
- b. Menjadi referensi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan motivasi kerja dan pengalaman kerja.
- c. Bagi penulis menambahkan ilmu pengetahuan bagaimana cara mengatasi permasalahan terhadap kinerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti: Penelitian ini sebagai sarana untuk berlatih dan menambah wawasan pada pembahasan motivasi kerja, pengalaman kerja, dan kinerja yang dikaji di Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

- b. Bagi instansi: Sebagai sarana dan bahan masukan untuk dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan melalui motivasi dan pengalaman kerja bagi Pegawai ASN di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DISPERMADES) Kabupaten Cilacap.