

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat di dalam organisasi tersebut. Untuk itu dalam rangka meningkatkan sumber daya manusia yang handal dan mampu bersaing di era globalisasi dan otonomi daerah perlu diperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan kinerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan yang telah ditetapkan tersebut pemerintah sebagai pelaksana salah satu fungsi kehidupan bernegara membutuhkan pegawai yang berkualitas, yang mampu bekerja secara profesional. Tugas-tugas pemerintah menyangkut pelaksana pembangunan dan usaha meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

Organisasi pemerintah dalam skala unit kerja memiliki tantangan kompleksitas sendiri dalam mengelola sumber daya manusianya. Hal ini terjadi pula di lingkungan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung. Berbagai aspek dalam pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia membutuhkan perhatian serius pimpinan organisasi, sehingga diharapkan terwujud pegawai yang berkualitas, profesional, dan penuh pengabdian. Melalui pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia aparatur pemerintah secara terencana dan berkelanjutan, maka diharapkan organisasi pemerintah itu dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien.

Pegawai Negeri sebagai aparatur negara merupakan unsur utama dalam pemerintahan. Sebagai abdi negara, pegawai negeri berkewajiban melaksanakan tugas-tugas negara yang dibebankan kepadanya. Sebagai abdi masyarakat, pegawai negeri sipil bertugas membantu setiap anggota masyarakat yang berurusan dengan pemerintah. Dengan demikian pegawai negeri diharapkan dapat melaksanakan semua tugas baik skala kecil (unit kerja) maupun tugas skala besar (tugas negara) dengan sebaik-baiknya. Dalam pelaksanaan tugas pegawai diharapkan berdasarkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi. Pegawai negeri adalah pemikir, perencana dan pelaksana, sekaligus juga penikmat hasil pembangunan. Pegawai negeri sebagai pelaksana pembangunan nasional harus mampu memusatkan pemikirannya serta menggerakkan tugas pemerintah dan tugas pembangunan secara bijaksana dan penuh pengabdian.

Mengingat pentingnya kedudukan dan peranan pegawai negeri tersebut, maka hubungan antar pegawai, baik pimpinan dengan yang dipimpin serta antar pemimpin dengan sesamanya harus didasarkan semangat kerja sama, kejujuran, dan kehendak mencapai prestasi kerja yang tinggi. Hal ini merupakan modal dasar bagi berhasil atau tidaknya tujuan pelaksanaan tugas organisasi.

Kedudukan dan peranan Pegawai Negeri Sipil sebagai unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi masyarakat, harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran,

tanggungjawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Upaya mewujudkan hal tersebut diperlukan pembinaan, penyempurnaan aparatur pemerintah meliputi peningkatan pengetahuan, kemampuan, peningkatan pengabdian serta upaya menciptakan aparatur pemerintah yang bersih dan berwibawa, kreatif, berdaya guna dan berhasil guna diperlukan adanya kedisiplinan pegawai negeri sipil.

Namun demikian dalam praktik manajemen suatu organisasi pemerintah untuk mewujudkan pegawai negeri yang berkualitas, terdapat berbagai kendala dan hambatan. Kenyataan ini disebabkan oleh tidak mudahnya mengintegrasikan kepentingan setiap anggota organisasi dengan tujuan organisasi. Kedua kepentingan ini sering menimbulkan konflik, karena suasana kejiwaan setiap manusia tidak sama, yang antara lain karena dorongan kebutuhan yang selalu berubah. Jadi keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi pemerintah, tergantung kepada unsur manusia yang melaksanakan tugas serta kegiatan itu sendiri. Upaya menciptakan pegawai negeri yang berkualitas diperlukan pembinaan-pembinaan yang bersifat terstruktur diantaranya adalah pelatihan.

Untuk peningkatan produktivitas pegawai, maka diperlukan adanya peningkatan kualitas pegawai melalui fungsi pengembangan pegawai. Pengembangan pegawai dapat dilaksanakan dalam bentuk pelaksanaan pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang ditetapkan oleh suatu lembaga. Perbaikan kinerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki

pengetahuan pegawai, ketrampilan pegawai maupun sikap pegawai itu sendiri terhadap tugasnya.

Program pendidikan dan pelatihan atau dengan istilah "*training*" merupakan salah satu program perusahaan yang strategis dalam rangka mempertahankan dan memberikan motivasi kepada pegawai. Pegawai biasanya telah memiliki kecakapan dan keterampilan dasar yang dibutuhkan. Tidak jarang pula pegawai yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan mereka. Bahkan pegawai yang telah berpengalaman pun perlu belajar untuk menyesuaikan diri dengan organisasi, kebijaksanaan dan prosedur organisasi.

Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung merupakan lembaga yang bergerak di bidang pendidikan serta latihan, sehingga peranan sumber daya manusia dalam lembaga tersebut sangat penting, khususnya dalam kemampuan dan penguasaan keterampilan dalam proses kerja. Oleh karena itu, lembaga berupaya terus memperbaiki kinerja kerja pegawai melalui pelaksanaan program pelatihan.

Pengembangan pegawai melalui pelatihan sangat menjadi prioritas bagi LPMP Lampung sehingga setiap pegawai dituntut untuk mengikuti program pelatihan. Pelatihan yang diadakan diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka. Masalah bagaimana peserta pelatihan dapat mengubah perilakunya tentu terkait dengan faktor *internal* yaitu kemauan dan kemampuan peserta untuk berhasil dan mau menerapkan ke pekerjaan dan faktor *eksternal* yaitu dukungan dari atasan kepada

peserta pelatihan sehingga ada kesempatan dan peluang untuk mempraktikkan apa yang telah diperoleh selama pelatihan ke dalam pekerjaannya.

Program pelatihan ini merupakan salah satu upaya yang dinilai penting dalam peningkatan kinerja pegawai di LPMP Lampung. Sebagai contoh, pegawai dengan tupoksi tertentu yang telah mengikuti pelatihan sesuai keahlian yang harus dimilikinya, ternyata memiliki kinerja yang lebih baik jika dibandingkan dengan pegawai dengan tupoksi yang sama namun belum pernah mengikuti pelatihan. Untuk itu, dengan mengikuti program pelatihan ini diharapkan dapat meningkatkan kompetensi pegawai. Pegawai yang telah memiliki kompetensi yang tinggi dapat dilihat dari meningkatnya sikap kerja, pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab dalam bekerja dan disiplin kerja.

Berdasarkan kondisi pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung, pegawai belum seluruhnya mengikuti pelatihan, baik pelatihan teknis atau struktural maupun pelatihan fungsional. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.
Jenis Pelatihan dan Keikutsertaan Pegawai dalam Pelatihan.

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai	Pelatihan Struktural		Pelatihan Fungsional		Keterangan
			Mengikuti	Belum	Mengikuti	Belum	
1	Kepala LPMP	1	1	-	-	-	
2	Sub Bagian Umum	50	30	20	-	-	
3	Kasi SI	16	10	6	-	-	
4	Seksi FPMP	17	11	6	-	-	
5	Seksi PMS	15	11	4	-	-	
6	Widyaiswara	16	-	-	12	4	
Jumlah		115	63	36	12	4	

Sumber: Bagian Kepegawaian LPMP Provinsi Lampung 2014.

Berdasarkan Tabel tersebut kondisi pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung dari seluruh jumlah 115 pegawai yang telah mengikuti pelatihan struktural sebanyak 63 orang, yang belum mengikuti sebanyak 36 pegawai. Pegawai yang telah mengikuti pelatihan fungsional sebanyak 12 orang dan belum mengikuti pelatihan fungsional sebanyak 4 orang. Dengan demikian dapat diambil suatu gambaran bahwa ada 75 pegawai yang telah mengikuti pelatihan struktural dan fungsional dan masih 40 pegawai LPMP Provinsi Lampung yang belum mengikuti pelatihan, baik pelatihan struktural maupun fungsional.

Usaha mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi, organisasi menuntut kepada seluruh pegawai agar mampu menjalankan tugas dengan motivasi tinggi. Namun masalah yang sering muncul adalah tidak semua pegawai mempunyai motivasi kerja yang tinggi.

Terkait dengan motivasi kerja pegawai menurut Wilson (2010:35) menyatakan bahwa motivasi intrinsik sangat mempengaruhi seseorang dalam mengembangkan kompetensinya yang berujung pada peningkatan kinerjanya. Hal senada diungkapkan oleh Fahmi (2009:21) bahwa dalam meningkatkan motivasi intrinsik seseorang diperlukan peranan pemimpin yang memiliki kemampuan memotivasi yang baik, sehingga dari dorongan tersebut akan muncul gairah kerja yang mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan pendapat tersebut berdasarkan data yang diperoleh dari observasi awal, didapat data bahwa terjadi penurunan motivasi kerja pegawai. Hal tersebut dapat dilihat dari data absensi pegawai pada 6 bulan terakhir sebagai berikut :

Tabel 2.
Rekapitulasi Kehadiran dan Kemangkiran Pegawai Juli sampai dengan Desember 2013

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Kehadiran	Kemangkiran
Juli	115	23 hari	95 %	5 %
Agustus	115	17 hari	94 %	6%
September	115	21 hari	96 %	4%
Oktober	115	21 hari	91 %	9%
November	115	19 hari	89 %	11%
Desember	115	20 hari	85 %	15%

Sumber : Bagian Kepegawaian LPMP Provinsi Lampung

Tabel di atas, menunjukkan bahwa dari 115 pegawai persentase kehadiran pegawai mengalami penurunan, dari bulan Juli sampai dengan Desember 2013 pegawai yang hadir hanya 85%. Sedangkan kemangkiran meningkat hingga 15%. Data rendahnya tingkat kehadiran pegawai tersebut mengindikasikan menurunnya motivasi kerja.

Kondisi kinerja pegawai yang terjadi pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung mengalami penurunan, hal ini disebabkan pegawai belum memiliki keahlian dalam bidang pekerjaan masing-masing hal ini karena pegawai belum seluruhnya mengikuti pelatihan. Di sisi lain motivasi kerja juga belum optimal.

Berdasarkan uraian pada latar belakang tersebut maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul: "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung".

B. Perumusan Masalah

Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung menunjukkan dari jumlah 115 pegawai terdapat 46 pegawai yang belum mengikuti pelatihan, baik pelatihan struktural maupun fungsional. Di sisi lain kondisi motivasi pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung menunjukkan penurunan ditinjau dari persentase kehadiran sampai dengan Desember 2013 pegawai yang hadir hanya 85%. Dari fenomena tersebut dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung?
2. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung?
3. Seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Mengungkapkan dan menganalisis besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung?

2. Mengungkapkan dan menganalisis besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung?
3. Mengungkapkan dan menganalisis besarnya pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung.

D. Kegunaan Penelitian

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan manajemen pemerintahan, khususnya terkait pelatihan dan motivasi, sehingga dapat mewujudkan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan.
2. Secara praktis, penelitian ini dapat memberikan kontribusi pemikiran terhadap Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung dalam meningkatkan kinerja pegawai.