

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena di pengaruhi oleh beberapa aspek seperti penyatuan visi dan misi serta tujuan yang sama untuk mewujudkan eksistensi sekelompok orang tersebut (Hasibuan, 2017).

Secara umum organisasi adalah tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), prasarana sarana, data, informasi dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya digolongkan dalam dua tujuan utama yaitu perusahaan *business organization* (organisasi yang berorientasi pada pendapatan keuntungan/laba) dan *organization social* (organisasi yang bertujuan memberikan pelayanan). Organisasi dilihat dari kepemilikannya dapat di bagi dua yaitu organisasi milik swasta (cenderung *company profit* secara maksimal) dan organisasi pemerintah (cenderung untuk membantu pemerintah) (Siagian, 2017).

Organisasi milik swasta di kenal dengan Badan Usaha Milik Swasta dibedakan dalam dua tujuan yaitu mencari laba dan sosial. Organisasi yang di

kelola Negara yang tujuannya laba disebut dengan Badan Usaha Milik Negara sedangkan organisasi pemerintah yang tujuannya memberikan pelayanan disebut dengan *public organization* contohnya antara lain kantor kementerian, kantor lembaga, kantor dinas pemerintah pusat, pemerintah propinsi, pemerintah kabupaten/kota. BUMN adalah badan usaha milik Negara yang berbentuk perusahaan perseroan sebagaimana di maksud dalam peraturan pemerintah Nomer 12 Tahun 1998 dan Perusahaan Umum (PERUM) sebagaimana di maksud dalam peraturan pemerintah Nomer 13 Tahun 1998. Sedangkan kantor pemerintahan dan lembaga tugasnya melayani segala keperluan administratif masyarakat secara umum.

Kepemilikan organisasi pemerintah maupun swasta di tuntut memperbaiki kinerja sumber daya manusianya secara optimal untuk mengembangkan organisasi agar mampu bersaing dengan organisasi lain, memperbaiki kinerja secara optimal berarti meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Sumberdaya manusia dapat dikatakan sebagai pondasi utama yang merupakan pemegang peranan penting dalam mengelola organisasi, yaitu sebagai penentu dalam mencapai keberhasilan suatu tujuan organisasi. Manusia tidak lagi di anggap sebagai faktor produksi akan tetapi sudah menjadi aset yang penting dalam sebuah organisasi, dengan mengembangkan kemampuan pegawai yang berdampak kemajuan kerja atau kinerja pegawai meningkat (Hasibuan, 2017).

Untuk mencapai kinerja yang di harapkan dalam kegiatannya di pengaruhi beberapa faktor penting dalam pengelolaanya yang biasa di sebut dengan enam unsur (6M) seperti *man* (manusia), *money* (uang), *raw material* (bahan baku),

*method* (mekanisme kerja) dan *tehnologi* (teknologi), *market* (pasar). Namun jika pihak manajemen tidak peka dan tidak mampu mengelola dengan baik maka akan terjadi kebangkrutan/tergeser dengan organisasi lain (Hasibuan, 2017).

Salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja adalah teknologi, pemanfaatan teknologi informasi sudah sering di kaitkan dengan kinerja baik di tingkat individual maupun di tingkat organisasi model tersebut biasa di kenal dengan sebutan *Technology to Performance Chain (TCP)*. Pemanfaatan teknologi informasi merupakan keputusan individu atau organisasi menggunakan atau tidak menggunakan teknologi tersebut untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan kinerjanya agar efektif dan efisien, di mana yang bersangkutan akan di pengaruhi oleh beberapa faktor penting. Pertama, faktor sosial. Kedua, faktor *affect*. ketiga faktor kompleksitas. Keempat, kesesuaian tugas teknologi. Kelima, konsekuensi. Keenam, kondisi yang memfasilitasi (Triandis, 1971 dalam I Nyoman Sunarta, 2005). Bukti empiris juga di dapatkan Astuti Handaiyani Siregar dan I Ketut Suryanawa (2011) bahwa pemanfaatan teknologi informasi dan pengaruhnya terhadap kinerja individual pada kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Barat hasilnya positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut di dukung juga oleh Tuti Hariyani (2014), Inuk Wahyu Istiqomah (2014), Irine Chintya (2015). Sebaliknya, Azwir Nazir dan Ranti Oktari (2011) memberikan bukti empiris pemanfaatan teknologi informasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain pemanfaatan teknologi informasi Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah diklat. Hasibuan (2007) menyatakan pendidikan dan

pelatihan dapat meningkatkan keahlian teoritis, konseptual, keterampilan dan moral karyawan atau mitra kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Pernyataan diatas sesuai dengan penelitian Winda Jennifer Rory (2014) dengan judul pendidikan, pelatihan dan penempatan Kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai di kantor Inspektorat Kota Manado, menyebutkan bahwa diklat berpengaruh positif terhadap kinerja. Peneliti lain seperti Rendry Mamahit (2013), David Harly Weol (2015) dan Anriza Julianry (2017) juga mendukung pernyataan bahwa diklat berpengaruh terhadap kinerja. Lain pendapat dengan Azies Bauw dan Ni Made Duwi Gunawati (2015) meneliti faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kementerian agama kabupaten keerom menyebutkan bahwa diklat tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian Azies Bauw dan Ni Made Duwi Gunawati (2015) tersebut di kuatkan oleh Ayu Wahyunita (2018) yang melakukan penelitian untuk menganalisis pengaruh diklat dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Samarinda, memberikan bukti bahwa diklat tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja selanjutnya yaitu motivasi kerja yang merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan manusia, motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan atau mitra kerja untuk meningkatkan gairah kerja dan semangat kerja (Hasibuan, 2002). Kajian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sudah banyak di lakukan diantaranya penelitian Eko Prasetyo (2016), Monce Brury (2016) dan Ida Respatiningsih (2015) mendapatkan hasil

secara empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Akan tetapi sebaliknya, Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan (2012), Imam Ghozali (2017) dan Anriza Julianry (2017) mereka menyimpulkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau mitra kerja.

Selanjutnya penelitian ini akan menguji ulang pemanfaatan teknologi informasi, diklat dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja mitra kerja lapangan yang bekerja di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati. Pengujian ulang ini di lakukan di dasari atas beberapa pertimbangan. Pertama pemanfaatan teknologi telah di manfaatkan secara luas di sektor publik, khususnya pada kantor Badan Pusat Statistik kabupaten pati. Kedua penelitian tentang pemanfaatan teknologi informasi, diklat dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap mitra kerja lapangan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati belum pernah di lakukan oleh peneliti lain. Ketiga di temukanya fenomena permasalahan kinerja di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati yang belum optimal.

Berikut data hasil evaluasi kegiatan BPS se-Provinsi Jawa Tengah tahun 2018 s.d 2019 sebelum diadakan monitoring kualitas sebagai berikut:

Tabel 1.1

Evaluasi Kinerja BPS Kabupaten/kota Jawa Tengah Tahun 2018

No	Nama Kabupaten/ Kota	Capaian Kerja Target (%)	Capaian Realisasi Kerja 2018 (%)	Capaian Realisasi kerja 2019 (%)	Keterangan
3301	CILACAP	100	70	70	Monitoring
3302	BANYUMAS	100	70	71	Monitoring

3303	PURBALINGGA	100	85	85	
3304	BANJARNEGARA	100	75	80	
3305	KEBUMEN	100	76	75	
3306	PURWOREJO	100	75	78	
3307	WONOSOBO	100	90	90	
3308	MAGELANG	100	92	92	
3309	BOYOLALI	100	94	94	
3310	KLATEN	100	98	97	
3311	SUKOHARJO	100	96	97	
3312	WONOGIRI	100	71	75	
3313	KARANGANYAR	100	93	91	
3314	SRAGEN	100	75	80	
3315	GROBOGAN	100	70	71	Monitoring
3316	BLORA	100	70	70	Monitoring
3317	REMBANG	100	70	70	Monitoring
<b>3318</b>	<b>PATI</b>	<b>100</b>	<b>70</b>	<b>69</b>	<b>Monitoring</b>
3319	KUDUS	100	72	75	
3320	JEPARA	100	90	90	
3321	DEMAK	100	90	90	
3322	SEMARANG	100	80	85	
3323	TEMANGGUNG	100	92	90	
3324	KENDAL	100	88	90	
3325	BATANG	100	85	85	
3326	PEKALONGAN	100	85	83	
3327	PEMALANG	100	88	90	
3328	TEGAL	100	88	91	
3329	BREBES	100	90	90	
3371	KOTA MAGELANG	100	93	93	
3372	KOTA SURAKARTA	100	93	95	
3373	KOTA SOLOTIGO	100	93	93	
3374	KOTA SEMARANG	100	93	93	
3375	KOTA PEKALONGAN	100	95	95	
3376	KOTA TEGAL	100	95	95	

Sumber: Kasi IPDS Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah Tahun 2018

Keterangan klasifikasi

Nilai  $86\% \leq 100\%$  Sangat baik

Nilai  $71\% \leq 85\%$  Baik

Nilai  $56\% \leq 70\%$  Cukup

Di tabel 1.1 evaluasi kinerja BPS kabupaten/kota Se-Provinsi Jawa Tengah di atas terlihat pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati menunjukkan hasil evaluasi capaian kegiatan yang kurang optimal yaitu di klasifikasi angka 69% yang berarti tingkat capaian kinerjanya kurang maksimal, semestinya minimal nilai mencapai 71%. Untuk mencapai nilai capaian katagori baik (Pedoman pencacah lapangan, 2018).

Tabel 1.2  
Hasil laporan Kinerja mitra kerja per Kecamatan  
Di Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati  
Tahun 2018

NO	NAMA KECAMATAN	JUMLAH DESA	JUMLAH MITRA	DATA VALID%	TIDAK VALID%	Jumlah %
1	SUKOLILO	16	6	90	<b>10</b>	100
2	KAYEN	17	7	90	<b>10</b>	100
3	TAMBAK ROMO	18	6	97	3	100
4	WINONG	30	3	98	2	100
5	PUCAK WANGI	20	2	95	5	100
6	JAKEN	21	3	97	3	100
7	BATANGAN	18	4	98	2	100
8	JUWANA	29	7	97	3	100
9	JAKENAN	23	4	98	2	100
10	PATI	29	14	98	2	100
11	GABUS	24	4	91	<b>10</b>	100
12	MARGOREJO	18	1	98	2	100
13	GEMBONG	11	2	89	<b>11</b>	100
14	TLOGOWUNGU	15	4	93	8	100
15	WEDARIJAKSA	18	4	90	<b>10</b>	100
16	TRANGKIL	16	4	93	7	100
17	MARGOYOSO	22	4	96	4	100
18	GUNUNG WUNGKAL	15	3	91	<b>10</b>	100
19	CLUWAK	13	2	85	<b>15</b>	100
20	TAYU	21	3	86	<b>14</b>	100
21	DUKUHSETI	12	3	86	<b>14</b>	100

Sumber: Bagian Tata Usaha dan Kasi IPDS BPS Kab. Pati Tahun 2018

\*Catatan nilai kesalahan maksimal seharusnya 5% - 10%

Tampak pada tabel 1.2 di beberapa kecamatan seperti Kecamatan Tayu, Kecamatan Dukuhseti, Kecamatan Cluwak dengan nilai capaian persentase yang kurang optimal yang seharusnya maksimal 10% nilai kesalahan data awal akan tetapi di lapangan mencapai 15% tingkat kesalahan di Kecamatan Cluwak dan nilai 14% di Kecamatan Tayu serta Kecamatan Dukuhseti, dan masih di angka 10% di beberapa kecamatan lainnya sehingga mengakibatkan capaian kinerja organisasi BPS Kabupaten Pati secara keseluruhan kurang maksimal di bandingkan dengan BPS Kabupaten lainya se-Provinsi Jawa Tengah.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan organisasi pemerintah yang mempunyai tujuan organisasi *social oriented* yang dalam kegiatan pelaksanaanya yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat di bidang data kestatistikan. Mitra kerja lapangan merupakan tenaga tambahan yang di perlukan untuk beberapa kegiatan yang tidak dapat dipenuhi hanya dengan Aparatur Sipil Negara dari Badan Pusat Statistik. Dengan adanya tambahan kuantitas SDM dari mitra kerja petugas lapangan diharapkan akan meningkatkan kinerja BPS dalam membantu percepatan pemenuhan data statistik kepada masyarakat berdasarkan UU Nomor 16 Tahun 1997 tentang Statistik.

Setiap pekerjaan BPS menggunakan target di batasi waktu, jumlah biaya, keakuratan data juga kualitas dan kuantitas data yang di dapatkan, hal ini menjadi permasalahan karena tidak semua mitra kerja bisa memenuhi target yang di tetapkan dari BPS seperti keterlambatan upload data ke server, tidak lengkapnya dokumen yang terkumpul, perbedaan pemahaman materi waktu diklat, mundurnya waktu penyelesaian kegiatan lapangan sehingga berdampak pada kinerja



organisasional Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati secara umum. Keempat Penelitian ini meneliti tentang Kinerja Mitra Kerja BPS Kabupaten Pati sebagai respondennya sedangkan penelitian-penelitian yang sudah ada meneliti tentang kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara atau karyawan tetap. Kelima adanya ketidakkonsistenan hasil-hasil penelitian tersebut menunjukkan masih perlu di kaji ulang.

### **1.2. Ruang Lingkup (batasan masalah)**

Agar penelitian lebih fokus dalam pokok permasalahan, maka perlu meringkas pembahasan masalah yang ada. Maka dari itu dilakukan pembatasan di dalam penelitian ini yaitu mengkaji pengaruh pemanfaatan teknologi informasi, diklat dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja mitra kerja lapangan. Untuk subyek penelitian difokuskan terhadap mitra kerja lapangan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.

### **1.3. Rumusan Masalah**

Terkait kinerja Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati yang mengalami penurunan sesuai data evaluasi kinerja Badan Pusat Statistik se-Jawa tengah Tahun 2018 dan 2019 di tengarai adanya permasalahan dalam pemanfaatan teknologi informasi yang belum maksimal dan dampak dari diklat yang kurang berhasil juga motivasi kerja mitra kerja lapangan yang kurang baik sehingga tidak dapat mencapai target kinerja yang maksimal sehingga menghambat pemenuhan data statistik untuk masyarakat termasuk kegiatan pengolahan data serta publikasi yang tertunda melebihi jadwal yang di tentukan kemudian menuntut para mitra

kerja lapangan meningkatkan kinerjanya agar dapat memenuhi data statistik yang berkualitas dan tepat waktu

Berdasarkan latar belakang diatas, dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja mitra kerja lapangan?
2. Adakah pengaruh diklat terhadap kinerja mitra kerja lapangan?
3. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja mitra kerja lapangan?
4. Adakah pengaruh secara bersama-sama pemanfaatan teknologi informasi diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja mitra kerja lapangan?

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, sekaligus untuk memfokuskan pelaksanaan penelitian, termasuk dalam pengumpulan dan analisis datanya maka dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisa pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja mitra kerja petugas lapangan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.
2. Untuk menguji dan menganalisa diklat terhadap kinerja mitra kerja petugas lapangan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.
3. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja terhadap kinerja mitra kerja petugas lapangan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.

4. Untuk menguji dan menganalisa secara bersama-sama Pemanfaatan teknologi informasi, Diklat, Motivasi kerja terhadap kinerja mitra kerja petugas lapangan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat bagi organisasi Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### **1.5.1 Teoritis**

1. Dari hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat dan berkah untuk menambah pengetahuan serta menjawab keraguan khususnya bagi penulis tentang pengaruh pemanfaatan teknologi informasi diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja mitra kerja petugas lapangan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.
2. Bagi para akademisi dapat menyajikan informasi dan hasil penyajian empiris pemanfaatan teknologi informasi diklat dan motivasi kerja terhadap kinerja mitra kerja petugas lapangan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.
3. Mampu melengkapi hasil-hasil penelitian sebelumnya mengenai kinerja sehingga dapat di jadikan salah satu bahan referensi untuk kalangan akademisi serta pijakan referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengadakan penelitian lebih lanjut dengan topik yang dimungkinkan sama yaitu

pemanfaatan teknologi informasi diklat dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja mitra kerja di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati.

### 1.5.2 Praktisi

Bagi institusi Pemerintahan khususnya Badan Pusat Statistik Kabupaten Pati hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi Badan Pusat Statistik Propinsi Jawa Tengah maupun Badan Pusat Statistik Republik Indonesia dalam membuat rencana dan acuan tentang pengelolaan mitra kerja petugas lapangan agar kinerjanya dapat meningkat melalui pemanfaatan teknologi informasi diklat dan motivasi kerja sehingga kualitas data yang di hasilkan BPS dapat meningkat dan berkualitas terpercaya sesuai yang terkandung dalam visi misi Insan BPS.

