

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan dinamika birokrasi yang semakin kompleks, kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor kunci dalam menentukan efektivitas kinerja suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Pemerintah daerah sebagai penyelenggara pelayanan publik dituntut untuk memiliki aparatur yang profesional, adaptif, dan berkinerja tinggi. Oleh karena itu, pengembangan SDM menjadi strategi penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan serta akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan.

SDM bukan hanya sebagai pelaksana administratif, melainkan juga sebagai perancang kebijakan, pengambil keputusan, dan penggerak utama pencapaian tujuan organisasi. Suwatno (2011) menegaskan bahwa SDM berperan aktif dalam merencanakan, menjalankan, dan mengevaluasi program-program organisasi, sehingga pengelolaan dan pengembangannya menjadi mutlak diperlukan. Hal ini menuntut adanya manajemen SDM yang efektif, mulai dari pendidikan dan pelatihan, promosi, hingga pembinaan karier.

Penguatan terhadap pentingnya pengembangan aparatur sipil negara juga tercantum dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, khususnya pada Pasal 70 bahwa "setiap PNS berhak dan wajib mengembangkan kompetensi," dan pengembangan

tersebut wajib dilakukan minimal 20 jam pelajaran dalam satu tahun. Ketentuan ini memperkuat urgensi bagi setiap instansi pemerintah, termasuk BPPKAD Kabupaten Sampang, untuk secara konsisten mengelola pengembangan SDM berbasis kompetensi, kinerja, dan kebutuhan jabatan.

Di Kabupaten Sampang, Badan Pendapatan, Pengelolaan Keuangan, dan Aset Daerah (BPPKAD) memiliki peran strategis dalam pengelolaan keuangan daerah, dan memerlukan aparatur yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki etos kerja dan motivasi yang tinggi. Namun, realita dilapangan menunjukkan adanya permasalahan yang mengindikasikan belum optimalnya pengembangan SDM. Berikut data observasi awal dilapangan, wawancara pegawai, absensi, evaluasi atasan & dokumentasi internal BPPKAD Sampang, pada tahun 2025.

Tabel 1.1 Permasalahan SDM di BPPKAD Kabupaten Sampang

No	Permasalahan Utama	Data yang Terlihat	Indikator Data Awal	Reduksi Permasalahan
1	Peserta diklat tidak sesuai arah karier	Tidak ada promosi pasca pelatihan	45% pegawai alumni diklat belum dipromosikan	Ketidaksesuaian antara diklat dan kebutuhan jabatan
2	Pelatihan tidak berbasis evaluasi kinerja	Pegawai kurang produktif justru ikut pelatihan	Ditemukan 30% peserta diklat punya kinerja rendah	Pelatihan belum berbasis merit sistem
3	Pegawai kurang aktif dan minim kontribusi	Kurang antusias, jarang hadir rapat, menunda tugas	Tingkat kehadiran rendah (<85%)	Rendahnya disiplin dan tanggung jawab kerja
4	Motivasi kerja belum merata	Ada yang semangat tinggi, ada yang apatis	Hasil observasi informal & evaluasi atasan	Perbedaan motivasi belum ditangani secara sistemik
5	Tidak ada pemetaan pengembangan karier jelas	Pegawai tidak tahu arah pengembangan jabatannya	60% pegawai belum mengetahui jalur kariernya	Lemahnya perencanaan SDM berbasis kompetensi

Sumber: Data observasi awal & dokumentasi internal BPPKAD Sampang, 2025

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa beberapa permasalahan SDM di lingkungan BPPKAD mencakup ketidaksesuaian antara program pelatihan dan kebutuhan organisasi, rendahnya motivasi kerja pada sebagian pegawai, hingga lemahnya pemetaan karier berbasis kompetensi. Situasi ini dapat berdampak langsung pada rendahnya kualitas kinerja pegawai secara keseluruhan.

Dalam konteks ini, motivasi kerja menjadi variabel yang krusial untuk diperhatikan karena dapat memperkuat atau memperlemah efektivitas pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan lebih mampu menyerap materi pelatihan dan menerapkannya secara optimal dalam pekerjaan sehari-hari.

Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam tentang “Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderasi pada kantor BPPKAD kabupaten sampang”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam merancang strategi pengembangan SDM yang lebih terarah, efektif, dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja birokrasi daerah.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang ?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang ?

3. Apakah motivasi kerja memoderasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap BPPKAD Kabupaten Sampang ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengeksplorasi berbagai aspek pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sampang. Secara lebih spesifik, tujuan penelitian ini meliputi:

1. Untuk mengetahui pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BPPKAD Kabupaten Sampang.
3. Untuk mengetahui peran motivasi kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara pengembangan sumber daya manusia dan kinerja pegawai.

D. Manfaat Penelitian

1. **Bagi Penulis:** Penelitian ini diharapkan sebagai tambahan acuan atau rujukan terhadap penelitian yang relevan, menambah pengalaman dan wawasan dalam meneliti bidang manajemen Sumber Daya Manusia di instansi pemerintah.
2. **Bagi Instansi:** Memberikan masukan yang berguna bagi kantor Badan Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPPKAD) Kabupaten Sampang dalam merancang strategi pengembangan Sumber

Daya Manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan memberi gambaran tentang pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap peningkatan kinerja sehingga dapat ditentukan kebijakan yang tepat dalam pemberdayaan sumber daya manusia.

3. **Bagi Akademisi:** Untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan berpikir dalam menganalisa masalah-masalah Sumber Daya Manusia serta menerapkan teori-teori yang telah diperoleh dibangku kuliah terhadap praktek di lapangan. Menjadi referensi tambahan dalam studi-studi empiris di bidang pengembangan Sumber Daya Manusia dan kinerja pegawai, khususnya dalam sektor publik.