

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam majunya organisasi. Sebagai salah satu faktor yang berkontribusi dalam organisasi, sumber daya manusia yang berkualitas memberikan manfaat dalam keberhasilan organisasi dalam melaksanakan operasional guna mencapai tujuan yang dicanangkan. Sebagai kekuatan pokok dalam suatu organisasi, sumber daya manusia mewakili dari gambaran organisasi tersebut. Sumber daya manusia disini merupakan pegawai yang mana bekerja secara efektif serta efisien serta memiliki peranan dalam organisasi (Ahman, 2018). Untuk menciptakan kondisi organisasi tersebut maka organisasi perlu meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara komprehensif (Santoso & Imaniyati, 2020; Shields et al., 2015).

Sumber daya manusia yang dalam hal ini merupakan pegawai dimiliki oleh suatu organisasi merupakan asset vital yang akan menentukan suatu keberhasilan. Karena sumber daya manusia menentukan kontribusi pencapaian visi, misi dan tujuan secara efektif serta efisien. Menurut Armstrong (2006:1) mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai pendekatan strategis dan koheren untuk pengelolaan aset organisasi yang paling bernilai - orang-orang yang bekerja di sana secara individual dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya.” Selain itu manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi yang sangat penting dalam suatu organisasi sebab memiliki hubungan dengan sistem perancangan formal untuk menentukan tujuan serta efektivitas dan efisiensi yang terlihat dari bakat masing-masing sumber daya manusia tersebut (Yuniarsih, 2009).

Menurut Beardwell & Thompson (2017:5) mengemukakan bahwa “*Human resource management transforming and adding value to organisational performance and continues to develop and provide opportunities for analysis and prescription.*” Hal tersebut dapat menggambarkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat terus mempengaruhi dan dipengaruhi oleh perubahan konteks

pekerjaan pada suatu organisasi meskipun hal tersebut tidak dapat lagi digambarkan sebagai fenomena yang muncul (Suwatno & Priansa, 2011).

Dalam perjalanannya suatu organisasi diharapkan dapat mencapai visi dan misi yang dicanangkan. Salah satu komponen penunjang yang fundamental dalam mencapai hal tersebut yakni memiliki sumber daya manusia yang professional (Machmud & Ahman, 2019). Sumber daya manusia yang dimiliki harus berorientasi pada visi, misi serta tujuan organisasi. Untuk mewujudkan hal tersebut, tentu tuntutan organisasi terhadap kinerja pegawai menjadi tinggi (Sojanah, 2010).

Rendahnya kinerja sumber daya manusia di era kompetitif saat ini menjadi masalah utama dalam suatu organisasi (Faradina & Sojanah, 2018). Kinerja pegawai masih menjadi perhatian, karena kinerja merupakan inti dari permasalahan dan tantangan di manajemen sumber daya manusia dari semua organisasi (Khan et al., 2011:63). Diperkuat oleh (Dyer & Reeves, 1995:2) bahwa rendahnya kinerja terjadi karena faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Faktor kemampuan (*ability*) terbagi menjadi dua bagian yaitu pengetahuan (*knowledge*) serta keterampilan (*skill*). Kemudian untuk faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) dalam menghadapi situasi kerja.

Menurut (Susanty & Miradipta, 2013:13) mengemukakan bahwa

*With increase in competition, firms have recognized the importance of the employee's job performance to compete in this global market because as the performance of the employees increases, it will affect firm's performance and ultimately profitability of the firm.*

Pendapat tersebut tergambar bahwa pentingnya kinerja pegawai untuk meningkatkan persaingan di pasar global yang berimbas pada meningkatnya profitabilitas organisasi. Pada saat yang bersamaan kinerja pegawai yang efektif menjadi hal yang esensial untuk terus ditingkatkan demi mencapai tujuan bisnis dalam organisasi (Fatima Mamdani & Minhaj, 2016:32). Organisasi akan lebih efektif, efisien, fleksibel, serta menguntungkan dengan memperhatikan aspek kompetensi yang sejalan dengan produktivitas serta keterlibatan seluruh pegawai (Opolot et al., 2018:3).

Capaian target instansi pemerintah tidak akan terealisasi apabila dalam praktiknya tidak didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang tinggi (Wijaya, 2017:43). Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan suatu yang wajib dilakukan oleh instansi pemerintah, hal tersebut merupakan keterlibatan dalam era kompetitif sekarang (Fajar et al., 2018; Kusluvan et al., 2010). Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan pegawai dalam hal ini merupakan aparatur sipil negara dapat meningkatkan kinerjanya (Partono Prasetio et al., 2017).

Pemerintah daerah Kabupaten Bandung Barat memiliki 46 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) antara lain terdiri dari Kabupaten Bandung Barat, Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Dinas Perumahan dan Permukiman, Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran, Dinas Sosial, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi, Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Dinas Perhubungan, Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik, Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Dinas Kepemudaan dan Olahraga, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Dinas Perikanan dan Peternakan, Dinas Kearsipan dan Perpustakaan, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah, Badan Pengelolaan Keuangan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kecamatan Parongpong, Kecamatan Cisarua, Kecamatan Cikalongwetan, Kecamatan Ngamprah, Kecamatan Cipatat, Kecamatan Padalarang, Kecamatan Batujajar, Kecamatan Cihampelas, Kecamatan Cililin, Kecamatan Cipongkor, Kecamatan Rongga, Kecamatan Sindangkerta, Kecamatan Gununghalu, Kecamatan Saguling, Kantor Kesatuan Bangsa Dan Politik, Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Kecamatan Lembang, dan Kecamatan Cipeundeuy.

Menurut hasil wawancara peneliti dengan Kasubag Kepegawaian dan Umum (BKPSDM) Kabupaten Bandung Barat Cecep M. Sumamba, ST menyatakan bahwa kinerja aparatur sipil negara di BKPSDM sebagian sudah memenuhi target kinerja dari capaian realisasi yang dicanangkan, tetapi ada yang tergolong rendah serta terindikasi belum optimal. Selanjutnya dari hasil wawancara dengan Seksi Manajemen Data dan Pengembangan Aplikasi Dinas Komunikasi Informasi dan Statistik (DISKOMINFOTIK) Kabupaten Bandung Barat Bapak Timmy Sampurna Irawan, S.T., M.Si. dan Pegawai Pelaksana Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bandung Barat Ibu Utari Mustikawaty Budiyanto menyatakan hal yang serupa bahwa kinerja aparatur sipil negara di masing-masing SKPD menyatakan hal yang serupa bahwa masih terindikasi belum optimal dan cenderung mendapatkan hasil yang fluktuatif dalam hasil laporan kinerja setiap tahunnya.

Data yang dihimpun dari setiap pegawai akan terekap pada aplikasi AKUR yaitu Aplikasi Kinerja Aparatur. Aplikasi tersebut dikembangkan oleh Pemerintah Kabupaten Bandung Barat yang merupakan suatu sistem penilaian kinerja pegawai berbasis *website* yang bertujuan untuk memudahkan penyusunan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) secara terintegrasi dari eselon tertinggi hingga staf. Aplikasi ini juga berfungsi untuk memudahkan pelaksanaan penilaian prestasi kerja PNS pada sebuah SKPD. Prosedur dan alur system dikembangkan mengacu pada Peraturan Kepala BKN Nomor 1 Tahun 2013 (Kepala Badan kepegawaian Negara, 2013).

Dari data yang terhimpun pada aplikasi AKUR akan terintegrasi dengan sistem E-Porja, yaitu aplikasi pelaporan kinerja online yang dibuat dan dikembangkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat untuk membantu setiap SKPD Bandung Barat ketika membuat dan menyusun laporan kinerja pada indikator aparatur yang mendapatkan pengembangan serta aparatur yang mendapatkan pembinaan belum mencapai target sesuai renstra.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) merupakan unsur pendukung tugas Kepala Daerah di bidang kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan, yang dipimpin oleh seorang Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Daerah melalui Sekretaris Daerah, yang mempunyai tugas pokok melaksanakan penyusunan dan

pelaksanaan kebijakan daerah bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Berdasarkan data laporan kinerja yang ditampilkan pada aplikasi E-Porja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dari tahun 2015 hingga 2019 memberikan gambaran masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum mencapai yang diharapkan. Berikut data yang disajikan.

**Tabel 1.1 Analisis Pencapaian Sasaran Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Tahun 2015-2019**

**Sasaran 1: Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih, Akuntabel, Efektif dan Efisien**

No	Indikator Kinerja	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Reallsasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Persentase Aparatur yang mendapatkan pengembangan	100	91	60	62,04	60	55	60	61	60	51,70
2	Persentase Aparatur yang mendapatkan pembinaan	100	92,86	100	100	60	50,53	60	50,53	60	71,43
3	Persentase Penyelesaian Administrasi Kepegawaian Tepat Waktu	80	101,14	100	92,86	60	62,04	80	101,14	80	101,14
4	Persentase ASN yang mengikuti Diklat	60	62	60	62,04	100	77,65	100	92,86	60	62,04
5	Persentase dokumen perencanaan, laporan keuangan dan kinerja PD yang disusun tepat waktu	100	100	100	100	100	92,86	100	92,86	100	100
6	Persentase Kebutuhan Perkantoran yang Terpenuhi	100	92,86	100	92,86	100	100	80	101,14	100	100
7	Persentase Kebutuhan Sarana dan Prasarana	100	100	60	62	100	92,86	60	62,04	100	100

Try Hikmawan, 2020

*PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA UNGGUL PEGAWAI DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

	Kantor yang Terpenuhi										
8	Persentase peningkatan kinerja aparatur	100	100	100	100	100	100	62,04	103	100	100
9	Persentase Aparatur terfasilitasi purna tugas	100	77,65	100	100	100	100	100	100	100	100
10	Persentase Sumber Daya Aparatur yang Terlatih	100	77,65	100	77,65	100	77,65	100	77,65	100	100
11	Persentase Dokumen Perencanaan dan Penganggaran Tepat Waktu	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

*\*Data hingga 29 Januari 2020*

*Sumber: <http://eporja.bandungbaratkab.go.id/portal/home/publik/3>*

Dinas Komunikasi, Informasi, dan Statistik (DISKOMINFOTIK) Kabupaten Bandung Barat merupakan penyelenggara urusan pemerintahan dan mempunyai tugas di bidang Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian. Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik oleh seorang Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Berdasarkan data laporan kinerja yang ditampilkan pada aplikasi E-Porja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Dinas Komunikasi, Informasi, dan Statistik (DISKOMINFOTIK) dari tahun 2015 hingga 2019 memberikan gambaran masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum mencapai yang diharapkan. Berikut data yang disajikan.

Try Hikmawan, 2020

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA UNGGUL PEGAWAI DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | [repository.upi.edu](http://repository.upi.edu) | [perpustakaan.upi.edu](http://perpustakaan.upi.edu)

**Tabel 1.2 Analisis Pencapaian Sasaran Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik (DISKOMINFOTIK) Tahun 2015-2019**  
**Sasaran 1: Meningkatnya Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik**

No	Indikator Kinerja	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Persentase informasi pembangunan yang tersebarluaskan	100	100	60	62	100	92,86	60	62,04	100	85
2	Persentase aplikasi teknologi informasi pemerintahan yang dimanfaatkan	100	100	100	100	100	100	62,04	103	99,53	90
3	Persentase data statistik sektoral yang telah dikelola dan dipublikasikan	100	77,65	100	77,65	100	77,65	100	77,65	99,05	80
4	Persentase data dan informasi yang sudah memperoleh pengamanan	100	100	100	100	100	100	100	100	99,10	100

*\*Data hingga 29 Januari 2020*

*Sumber: <http://eporja.bandungbaratkab.go.id/portal/home/publik/3>*

Try Hikmawan, 2020

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA UNGGUL PEGAWAI DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu



**Tabel 1.3 Analisis Pencapaian Sasaran Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik (DISKOMINFOTIK) Tahun 2015-2019**  
**Sasaran 2: Meningkatnya Akuntabilitas Instansi Pemerintah**

No	Indikator Kinerja	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Persentase pemenuhan adm perkantoran dan kepegawaian	100	92,86	100	100	60	50,53	60	50,53	99,78	100
2	Persentase pemenuhan sarana dan sarana yang dibutuhkan	80	101,14	100	92,86	60	62,04	80	101,14	97,47	85
3	Presentase Disiplin Pegawai	60	62	60	62,04	100	77,65	100	92,86	100	90
4	Presentase aparatur PNS/Non PNS yang mengikuti pelatihan/bimtek	100	77,65	100	77,65	100	77,65	100	77,65	99,99	100
5	Presentase penyerapan anggaran	80	101,14	100	92,86	60	62,04	80	101,14	100	93
6	Presentase akuntabilitas perencanaan dan penganggaran	100	100	100	100	100	92,86	100	92,86	99,18	100

\*Data hingga 29 Januari 2020

Sumber: <http://eporja.bandungbaratkab.go.id/portal/home/publik/3>

Try Hikmawan, 2020

**PENGARUH SISTEM INFORMASI SUMBER DAYA MANUSIA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA UNGGUL PEGAWAI DI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BANDUNG BARAT**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Bandung Barat merupakan penyelenggara urusan pemerintahan dan mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan Daerah di bidang anggaran, perbendaharaan, pajak daerah I, pajak daerah II, aset serta akuntansi dan pelaporan (PERBUP Bandung Barat No. 50 Tahun 2017 Tentang Tugas, Fungsi Dan Rincian Tugas Badan Pengelolaan Keuangan Daerah, 2017).

Berdasarkan data laporan kinerja yang ditampilkan pada aplikasi E-Porja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) dari tahun 2015 hingga 2019 memberikan gambaran masih terdapat beberapa indikator kinerja yang belum mencapai yang diharapkan. Berikut data yang disajikan.

**Tabel 1.4 Analisis Pencapaian Sasaran Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Tahun 2015-2019**  
**Sasaran 1: Terwujudnya Pemerintahan yang Bersih, Akuntabel, Efektif dan Efisien**

No	Indikator Kinerja	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Opini BPK	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP

\*Data hingga 29 Januari 2020

Sumber: <http://eporja.bandungbaratkab.go.id/portal/home/publik/3>

**Tabel 1.5 Analisis Pencapaian Sasaran Badan Pengelola Keuangan Daerah (BPKD) Tahun 2015-2019**  
**Sasaran 2: Meningkatkan Akuntabilitas Kinerja SKPD**

No	Indikator Kinerja	Tahun 2015		Tahun 2016		Tahun 2017		Tahun 2018		Tahun 2019	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1	Nilai SAKIP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP	WTP
2	Indeks Kepuasan Masyarakat	80	101,14	100	92,86	60	62,04	80	101,14	85	100

\*Data hingga 29 Januari 2020

Sumber: <http://eporja.bandungbaratkab.go.id/portal/home/publik/3>

Berdasarkan data Tabel 1.1 hingga Tabel 1.5 indikator kinerja yang belum mencapai realisasi dalam rentang tahun 2015 hingga 2019 terdapat presentase indikator kinerja yang fluktuatif. Dengan target dan realisasi yang kondisinya setiap tahun berbeda menunjukkan bahwa keadaan dari indikator kinerja di 3 Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) pada BKPSDM mewakili pengelolaan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia, DISKOMINFOTIK mewakili pengelolaan komunikasi informatika dan statistik dan BPKD mewakili pengelolaan keuangan daerah. 3 SKPD tersebut secara eksplisit mewakili dari fokus penelitian dan pada subjek pada penelitian yang dilakukan. Presentase aparatur yang mendapatkan pengembangan, presentase aparatur yang mendapatkan pembinaan, presentase kebutuhan perkantoran yang terpenuhi dan presentase sumber daya aparatur yang terlatih rata-rata belum memenuhi realisasi. Dampak yang terjadi dari belum terealisasinya beberapa indikator kinerja berimplikasi pada belum terpenuhinya kinerja organisasi yang diharapkan serta ditargetkan. Berkaitan dengan indikator kinerja yang belum tercapai yang berdampak pada kinerja organisasi, menurut (Antonacopoulou, 2000:1) bahwa “Pengembangan pegawai berarti mengembangkan kemampuan seorang pegawai dan organisasi secara keseluruhan demikian, maka pengembangan pegawai terdiri dari individu atau pegawai dan pertumbuhan keseluruhan pegawai seperti ketika pegawai organisasi akan mengembangkan organisasi, organisasi akan lebih berkembang dan kinerja pegawai akan meningkat.”

Terpenuhinya kinerja organisasi yang dapat melampaui target yang dicanangkan dengan terpenuhinya kinerja unggul pegawai. Hal tersebut diindikasikan oleh ketercapaian target kerja individu dan organisasi bahkan dapat melebihi, sehingga kinerja organisasi terwujud secara optimal. Dengan kata lain kinerja unggul merupakan hasil kerja sama dari seluruh komponen organisasi yang dibangun dalam *engagement teamwork* sesuai bidang kompetensinya.

Menandai era Revolusi Industri 4.0. terjadi berbagai perubahan dari berbagai bidang kehidupan, dari mulai bidang ekonomi, sosial, industri serta teknologi. Bidang teknologi saat ini menjadi suatu keniscayaan bagi berbagai organisasi apabila tidak menerapkan dalam keberlangsungannya (Marchewka, 2016). Peran

teknologi menjadi suatu hal fundamental bagi organisasi (Beniger, 2009:149). Teknologi akan menjadi lebih optimal apabila dipadukan dengan ketersediaan informasi (Zafar, 2013).

Keberhasilan suatu organisasi dalam bidang teknologi bergantung pada dukungan dari ketersediaan informasi (Cresswell et al., 2017). Faktor utama dari keberhasilan informasi dalam mendukung kegiatan organisasi yaitu keserasian data dan mutu, pengorganisasian data, dan tata cara penggunaannya (Stover, 2019; Turban, 2008). Keberadaannya memiliki peran yang vital untuk dimanfaatkan membantu menyelesaikan berbagai pekerjaan serta pengambilan keputusan di organisasi. Pengelolaan informasi semakin efektif keberadaannya dengan diterapkannya sistem berbasis teknologi (Ker et al., 2014).

Sistem Informasi Sumber Daya Manusia (Boateng, 2007:23) dengan merupakan bagian dari Sistem Informasi Manajemen (SIM) merupakan salah satu sub-sistem utama dari CBIS (*Computer-Based Information System*) yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan informasi dalam organisasi (Suwatno & Priansa, 2011:330). Dalam hal ini sistem tersebut merupakan kombinasi dari perpaduan teknologi terkini yang telah disesuaikan dengan kebutuhan serta prosedur sistematis pada proses pengolahan data.

Kompetensi dari setiap SDM menunjang dalam keberlangsungan hidup serta keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Apabila tujuan dari organisasi tersebut telah dapat diwujudkan, maka SDM tersebut tentu berharap hasil pekerjaan yang dikerjakan mendapatkan hasil yang sepadan. Keberhasilan dari fungsi sumber daya manusia berubah secara cepat dengan mengikuti keadaan sosial serta lingkungan organisasi seiring berkembangnya teknologi (Hendrickson, 2003; Turulja & Bajgoric, 2018). Dalam roadmap Making Indonesia 4.0, salah satu program prioritasnya yakni peningkatan kualitas SDM (Kementerian Perindustrian RI, 2019). Kompetensi yang paling penting keberadaannya dalam peningkatan kualitas SDM salah satunya dalam penguasaan bidang teknologi (Pérez-López & Alegre, 2012).

Menurut Malthis (2006), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena

suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi (Santoso et al., 2020). Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Meningkatnya motivasi kerja menimbulkan dampak yang positif dan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan, dengan meningkatnya motivasi kerja akan mendorong setiap pegawai bekerja keras dalam menyelesaikan seluruh pekerjaannya dan meningkatkan kapabilitas pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan (Shahzadi, 2014). Selaras dengan hal tersebut, Khan & Mufti (2012) menjelaskan bahwa timbulnya motivasi berdampak dalam mendorong seseorang untuk bekerja dan menghasilkan sesuatu sehingga berdampak positif untuk perusahaan.

Melihat dari permasalahan yang telah dipaparkan diatas, diketahui betapa pentingnya pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan motivasi kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja unggul pegawai, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Sistem Informasi Sumber Daya Manusia, Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Unggul Pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat**”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, penulis merumuskan permasalahan mengenai menurunnya kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat. Berdasarkan identifikasi permasalahan, penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran sistem informasi sumber daya manusia, tingkat kompetensi, tingkat motivasi kerja dan tingkat kinerja unggul pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat?
2. Bagaimana pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat?

3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat?
4. Bagaimana pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja unggul pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja unggul pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat?
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja unggul pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, penelitian ini secara umum bertujuan untuk memperoleh gambaran yang jelas mengenai pengaruh sistem informasi sumber daya manusia, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.

Secara khusus, tujuan yang ingin dicapai oleh penulis melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran sistem informasi sumber daya manusia, tingkat kompetensi, tingkat motivasi kerja dan tingkat kinerja unggul pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap motivasi kerja pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja unggul pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh sistem informasi sumber daya manusia terhadap kinerja unggul pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja unggul pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.

6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja unggul pegawai di Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan secara akademik maupun implementasinya. Berikut adalah harapan yang dihasilkan dari penelitian ini:

1. Secara akademik penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya dalam meningkatkan kinerja unggul pegawai.
2. Secara praktik dalam implementasinya, penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Bandung Barat.