

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Ada beberapa aspek yang terkait SDM pada akhirnya akan mempengaruhi output dalam organisasi atau perusahaan. Sejauh ini sumber daya manusia telah lama dianggap sebagai faktor terpenting bagi kesejahteraan suatu bangsa atau negara. Dengan mengembangkan keterampilan seseorang sebagai tenaga kerja ini akan berdampak pada stabilitas dan perkembangan organisasi. Oleh karena itu, peran seseorang dalam suatu organisasi sangatlah penting dan tidak bisa dipisahkan. Sukses atau tidaknya tujuan yang ada dalam industri atau organisasi sangat ditentukan oleh peran seorang pegawai, karena sumber daya manusia adalah yang akan mewujudkan tujuan organisasi itu. Demikian pula halnya dengan lembaga pemerintahan atau lembaga negara, yang tidak akan dapat dilepaskan dari urusan kepegawaian dalam menjalankan aktivitas organisasi. Kesalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia dapat menyebabkan kinerja pegawai menjadi buruk. Keberhasilan suatu organisasi tergantung pada keberhasilan, efisiensi, ketekunan dan kualitas karyawannya. Masalah kinerja pegawai sangat penting diketahui oleh banyak kalangan sehingga diperlukan upaya khusus untuk menyebarkannya. Salah satu batu sandungan potensial adalah kenyataan bahwa karyawan tidak memiliki keterampilan yang sesuai untuk bidang tempat mereka bekerja. (Agung Prihatoro, 2019: 2-7). Dalam menciptakan program pencapaian yang meningkat,

sangat dibutuhkan masukan dan saran yang berfokus pada sumber daya manusia.

Di Indonesia, status dan peran pegawai negeri sipil, pekerja lepas dan buruh honorer dianggap sangatlah penting. Maka dari itu, pemerintah membutuhkan pegawai yang dapat memenuhi segala tugas dan tanggung jawab yang diembankan untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan pembangunan, pemerintahan maupun bermasyarakat. Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas individu dan kemampuan pemimpin untuk menggerakkan dan meningkatkan keterampilan dan kompetensi bawahannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kinerja yang dikaitkan dengan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia. Pengelolaan operasional perusahaan memerlukan adanya sumber daya manusia yang andal untuk dapat melakukan perencanaan, penatausahaan, pelaksanaan dan pertanggungjawaban. perubahan tersebut merupakan persyaratan yang mungkin dipenuhi secara internal dalam dalam pengelolaan dan pemberdayaan manajemen.

Maka dari itu pelaksanaan kompetensi, motivasi dan juga disiplin kerja semestinya dikelola dengan baik oleh para pegawainya karena ketidaksiplinkerjaan anggota pekerja dan juga motivasi kerja yang tidak terpenuhi serta kemampuan yang belum efektif akan berdampak pada kinerja pegawai menjadi turun. Kinerja pegawai yang rendah akan menjadi permasalahan bagi suatu organisasi atau lembaga karena kinerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan yang ditetapkan oleh organisasi itu sendiri. Suatu Organisasi dibentuk karena ada tujuan yang mau dicapai. Tidak ada

pengusaha di industri manapun yang ingin berkinerja buruk. hal berkaitan dengan pekerjaan, posisi, atau peran pegawai dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, untuk memaksimalkan kinerja pegawai, ada banyak pertimbangan yang diberikan untuk memastikan bahwa hal-hal di atas tidak merupakan tindakan diskriminasi pegawai atau karyawan. Dalam peran ini sebagai pemain, orang memberikan kontribusi besar bagi pengembangan organisasi.

Keterampilan tingkat lanjut juga membuat sikap dan perilaku karyawan lebih berempati dan membantu meningkatkan kinerja karyawan. Berkaitan dengan kemampuan, seseorang pegawai dapat dikatakan memiliki kinerja kemampuan yang baik apabila memenuhi beberapa kriteria seperti: Memiliki keahlian untuk melakukan tugas sesuai dengan indikator disiplin yakni melakukan tugas sesuai dengan standar yang biasa dari disiplin yang relevan dan menjalankan tugas profesionalnya dengan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kemampuan (*abilities*) individu membantu pegawai menentukan kinerja dan hasil yang diinginkan. Kemampuan adalah kapasitas bawaan seseorang untuk melakukan aktivitas fisik atau mental, yang diperoleh sejak lahir, ataupun dipelajari serta diperoleh melalui pengalaman. Kompetensi biasanya didefinisikan sebagai kemampuan menggunakan kekuatan fisik untuk menyelesaikan suatu tugas, akan tetapi ada beberapa berpendapat bahwa kemampuan dan kompetensi memiliki arti yang sama. Orang-orang yang sangat terampil akan sangat mendukung terwujudnya tujuan atau cita-cita organisasi yang meningkat pesat dan berkembang pesat dalam mengantisipasi persaingan global. Potensi yang tinggi yang dimiliki seseorang itu akan membedakannya darinya dengan mereka yang memiliki keterampilan rata-rata atau sedang. Adapun dua macam

kompetensi kerja (Robbins dan Judge 2008:58) yaitu kompetensi intelektual dan kompetensi fisik. Kompetensi intelektual adalah kemampuan untuk berpikir, menalar, dan memecahkan persoalan atau masalah dengan melakukan berbagai aktivitas mental. Sementara itu kompetensi fisik adalah kemampuan yang dilakukan melalui tuntutan daya tahan, kekuatan, dan ketangkasan dalam pekerjaan yang membutuhkan bakat sejenis yang dibutuhkan. Kinerja organisasi sangat tergantung pada kemauan dan kemampuan orang untuk melakukan tugas dan pekerjaan. SDM, dalam hal ini pegawai yang memiliki keterampilan dan kompetensi di bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini mendorong kinerja organisasi yang lebih cepat, efektif dan efisien, sehingga organisasi itu sendiri selalu siap menghadapi dan beradaptasi dengan segala perubahan yang ada, terutama upaya pengembangan organisasi.

Motivasi juga memiliki arti atau makna dasar yang artinya berbuat, bertindak ataupun melakukan sesuatu motivasi kerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal motivasi, atau lebih khusus lagi, motivasi untuk perilaku, kita menginterogasi perilaku sebagai sesuatu dengan tiga karakteristik yang berbeda. Pertama: Perilaku yang dimotivasi bersifat tahan lama, yaitu berlangsung dalam waktu yang relatif lama. Kedua: Perilaku termotivasi adalah tujuan yang diarahkan, dan ketiga: adalah perilaku yang dihasilkan dari kebutuhan yang dirasakan. Dalam fitur ketiga ini, adanya kebutuhan yang dirasakan memperkenalkan konsep yang perlu penjelasan lebih lanjut. Orang telah menggunakan sejumlah istilah untuk menggambarkan dinamika perilaku manusia. Beberapa istilah tersebut adalah: Kebutuhan, Aspirasi dan Keinginan. Menurut Zulindra, (2019), bagi perusahaan, efektivitas kinerja karyawan sangat bergantung pada motivasi pegawai karena berkaitan

dengan keberlangsungan perusahaan ataupun organisasi pemerintahan. Motivasi yang tinggi dapat membuat karyawan bekerja lebih keras dan menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi lain, ketika pegawai tidak termotivasi untuk bekerja, mereka menjadi malas, mudah menyerah, dan merasa sulit untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Sementara itu, Transylvanus et al. (2020), Menggunakan teori motivasi Maslow, dalam penelitiannya mereka menyimpulkan bahwa motivasi dibentuk oleh kebutuhan fisiologis, keamanan, kekayaan sosial, harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu, kebutuhan ini diterjemahkan ke dalam keberadaan izin cuti karyawan, di mana manajer menghargai pekerjaan yang baik dan manajer menciptakan peluang untuk kemajuan. Sejalan dengan hal tersebut, penelitian Susanto, (2019) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Muhamad Riziq Sihab, Wawan praihawan (2020), disiplin kerja dalam hal ini adalah kesediaan seseorang untuk bertindak, bekerja, atau berperilaku menurut Norma dan aturan ketenagakerjaan. Disiplin kerja dapat menjadi tolak ukur bagi manajer untuk berkomunikasi ataupun bersosialisasi dengan pegawai lain terlebih khusus bawahannya dan mengubah perilaku mereka. Hal ini juga dapat digunakan untuk meningkatkan motivasi dan kesadaran pegawai untuk mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku (Putri, 2020). Adapun menurut Sutrisno (2019) memamparkan bahwa disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai dalam hal ini adalah pegawai pada Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Batu, sehingga dapat mempercepat dan mencapai tujuan dari organisasi ataupun perusahaan. Begitupun sebaliknya disiplin kerja yang rendah akan menurunkan kinerja pegawai sehingga dapat menjadi penghalang atau penghambat pencapaian

tujuan organisasi. Oleh karena itu, pegawai dikatakan disiplin apabila mereka sadar dan mau melaksanakan semua tugas dan tanggung jawab dengan baik.

Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja atau pencapaian kerja. Sedangkan produktifitas kerja merupakan keberhasilan dari suatu organisasi. Dengan demikian terdapat keterkaitan antara disiplin kerja dan produktivitas kerja. Sehingga dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan penentu berhasil tidaknya suatu tujuan organisasi, dengan membiasakan diri untuk bersikap disiplin maka diharapkan dapat menumbuhkan rasa tanggungjawab dalam melakukan tugas yang diembankan dan dapat mewujudkan dalam pekerjaannya.

Di sisi lain, disiplin kerja merupakan sarana untuk memotivasi pegawai, dan dengan disiplin kerja yang tepat, maka hal ini diperlukan untuk memastikan bahwa semua pekerjaan berjalan dengan lancar. Oleh karena itu, disiplin kerja dapat disimpulkan sebagai kepatuhan pegawai atau kepatuhan terhadap kebijakan yang ditetapkan pada sebuah organisasi atau perusahaan. Di sisi lain, kita sering mendengar tentang kinerja pegawai. Hal ini sangat berguna bagi organisasi dan dunia perekonomian untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan suatu perusahaan sangat menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil dari proses kerja tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai dan organisasi yang terlibat. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai karakteristik masing-masing individu. Di era globalisasi dimana persaingan semakin ketat, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang unggul. (Pawirosumarto, 2017). Adapun menurut Wiebowo (2013:7) Ini mengklaim bahwa kinerja terkait

dengan tujuan strategis organisasi dan kepuasan pelanggan, itu adalah hasil kerja yang berkontribusi pada sektor ekonomi.

Merujuk pada definisi yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diketahui bahwa kinerja diartikan sebagai pekerjaan seorang pegawai untuk mencapai kinerja yang baik, faktor yang baik adalah sumber daya manusianya walaupun perencanaan telah disusun dengan baik dan hati-hati jika orang atau pegawai tersebut melakukannya. Tidak kompeten dan tidak bersemangat untuk melaksanakan pekerjaan, rencana yang direncanakan akan sia-sia.

Melihat begitu banyak persoalan yang terjadi dalam lingkup organisasi ataupun perusahaan mengenai Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja yang berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KOTA BATU"

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana deskripsi Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja kerja
2. Bagaimana pengaruh Variabel kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Bagaimanana pengaruh variabel Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara patsial terhadap kinerja pegawai
4. Manakah di antara variabel Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja Pegawai.

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui deskripsi Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai
2. Untuk mengetahui dan menganalisi pengaruh variabel Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai
4. Untuk menganalisis dan menentukan di antara variabel Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja yang paling dominan terhadap kinerja Pegawai.

D. Kegunaan Penelitian

Melalui Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan antara lain:

1. Manfaat Teori

Mampuh mengetahui proses penyelesaian masalah tentang pengaruh dari kompetensi, motivasi dan juga disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Bagian Umum Kota Batu.

selain itu manfaat teorinya adalah untuk memamparkan permasalahan dengan tujuan memberikan kontribusi dalam penyelesaian masalah yang dikaji.

2. Manfaat praktis

Adapun manfaat sederhana yang diperoleh menurut penelitian ini adalah:

a. Manfaat bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini penulis dapat membuat perbandingan antara teori yang telah didapatkan dengan kenyataan di lapangan serta sejauh mana teori itu dipublikasikan

b. Bagi organisasi pemerintahan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, masukan dan evaluasi yang berguna bagi perusahaan sebagai bahan pertimbangan, perbaikan dan penyempurnaan dalam perkembangan kondisi pegawai dalam proses keberlangsungan organisasi pemerintahan.

c. Bagi masyarakat

Penelitian hendaknya memberikan pengetahuan kepada masyarakat tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada organisasi pemerintahan