BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuannya tidak terlepas dari peranan organisasi itu sendiri dan peran Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kedudukan yang penting pada pelaksanaan proses kerja organisasi. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya dapat berjalan. Banyaknya keunggulan yang dimiliki organisasi, tidak akan memaksimalkan produktivitas tanpa adanya komunitas pegawai yang berkeahlian, kompeten, berdedikasi tinggi terhadap organisasi oleh karena itu manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mengatur tenaga kerja tersebut, sehingga semua tujuan yang telah ditetapkan dapat dicapai. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:10) mendefinisikan manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Faktor lain yang dapat mendorong peningkatan kinerja ASN adalah upaya upaya-upaya peningkatan motivasi kerja yang memadai. Kemampuan dan kecakapan pegawai tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja giat. Motivasi akan memberikan kesempatan kepada ASN untuk meningkatkan gairah dan semangat kerja ASN. Motivasi kerja adalah kekuatan yang timbul dari sebuah keinginan atau adanya

dorongan untuk mencapai sebuah keinginan yang membuat diri seseorang melakukan rencana, membuat konsep, menyusun strategi, dan mengimplementasikannya melalui tindakan dengan penuh semangat yang tinggi dalam rangka mencapai keinginannya tersebut.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dalam hal ini menunjukkan hasil kerja yang dicapai seseorang setelah melaksanakan tugas pekerjaan yang dibebankan oleh organisasi, sedangkan ukuran baik tidaknya hasil kerja dapat dilihat dari mutu atau kualitas yang dicapai ASN sesuai dengan tujuan organisasi.

Beberapa permasalahan yang saat ini terjadi pada ASN Kabupaten Jepara menurut survey yang dilakukan peneliti adalah lingkungan kerja yang perlu ditingkatkan adalah masih kurangnya diskusi pekerjaan dengan sesama anggota tim, serta diharapkan setiap kekurangan anggota tim mampu menutupi kekurangan pada anggota tim lainnya. Kurangnya motivasi diindikasikan dari adanya kurangnya optimalnya pada jam pulang awal dan keterlambatan. Fenomena atau permasalahan Lingkungan kerja pada Sekda KAbupaten Jepara

Tabel 1.1

Hasil Capaian Target dan Realisasi Capaian Kinerja Kabupaten Jepara

Keterangan	**Target**	**Realisasi**
Kerjasama	5 tim kerja	3 tim kerja
Hubungan dengan rekan	baik	Masih ada konflik
Rotasi Tugas	Terjadi rotasi	-

Sumber : Sekda Kabupaten Jepara, 2021.

Fenomena lapangan menunjukkan penurunan kinerja ASN Kabupaten Jepara adalah menurunnya pencapaian target yang ditetapkan dengan realisasi pada instansi. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai data yang mengindikasikan menurunnya lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2

Hasil Capaian Target dan Realisasi Capaian Kinerja Kabupaten Jepara

Tahun	Target Capaian Kinerja (%)	Realisasi Capaian Kinerja(%)
2017	100	95
2018	100	97
2019	100	94
2020	100	98

Sumber : Sekda Kabupaten Jepara, 2021.

Aparatur Sipil Negara harus bekerja sesuai dengan kompetensinya masing-masing agar kinerja Aparatur Sipil Negara bisa optimal. Optimalisasi kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara begitu penting dalam membentuk dan mengembangkan kemampuan aparat pemerintah yang handal dan memiliki kapabilitas yang tinggi dalam menjalankan tugas sebagai pengemban amanat publik. Selain itu, untuk mengantisipasi tuntutan pelayanan publik yang semakin tinggi juga pentingnya optimalisasi kemampuan individu pegawai dalam suatu karir, sebab pentingnya implementasi kompetensi seorang pegawai diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara masih belum optimal. Adapun jumlah pegawai berdasarkan tingkat pendidikanya yakni sebagai berikut:

Pegawai Negeri Sipil sebagai aparatur pemerintah sudah seharusnya mempunyai tanggung jawab dan kedisiplinan yang tinggi untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Ada beberapa

peraturan perundang-undangan di Indonesia yang mengatur Pegawai Negeri Sipil, salah satu diantaranya adalah Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Di dalam peraturan tersebut berisi mengenai kewajiban, larangan dan sanksi bagi Pegawai Negeri Sipil yang tidak melakukan kewajibannya serta melanggar larangan yang diatur dalam peraturan tersebut.

Disiplin kerja digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan, baik secara perorangan maupun kelompok dan disiplin kerja sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara memberikan motivasi.

Tabel 1.3

Hasil Pra-Riset Kompetensi Pegawai Sekda Kabupaten Jepara

Dimensi	**Baik**		**Buruk**	
	Jumlah	Presentase (%)	Jumlah	Presentase (%)
Pengetahuan	17	56,67%	13	43,33%
Pemahaman	18	60 %	12	40 %
Kemampuan	16	53,33%	14	46,67%
Sikap	19	63,33%	11	36,67%

Sumber : ASN Kabupaten Jepara, 2021.

Berdasarkan data pada tabel 1.3 di atas, dapat dilihat bahwa kompetensi pegawai Sekda Kabupaten Jepara terdapat masalah seperti ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan dan pengetahuan pegawai dan pegawai tidak tepat waktu dalam menyelesaian laporan harian. Nilai terbutuk terletak pada dimensi kemampuan dan pengetahuan dengan persentase masing – masing sebesar 46,67% dan 43,33%. Buruknya nilai kemampuan dan pengetahuan dikarenakan banyak pegawai yang belum

pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya. Selain itu, pegawai jarang memunculkan insiatif dan ide baru untuk kemajuan organisasi. Ada beberapa pegawai pegawai yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan pendidikan atau ijazah akademiknya saja, tetapi pengetahuan dan kemampuannya dalam bekerja di jabatan tersebut kurang baik, sehingga pegawai belum dapat memiliki kompetensi yang dapat menghasilkan kinerja yang baik. Akibatnya, instansi belum mencapai hasil kinerja pegawai yang memuaskan.Fenomena pegawai Sekda Kabupaten Jepara yang absen, terlambat, dan pulang lebih awal. Berikut data yang diperoleh penulis mengenai lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 1.4

Data Keterlambatan, Keluar dan Pulang Lebih Awal

Kabupaten Jepara

Bulan	**Keterlambatan**		**Keluar**		**Pulang Lebih Awal**	
Maret	Frekuensi	%	F	%	F	%
April	3	1,68	1	0,56	2	1,12
Mei	2	1,11	3	1,68	3	1,68
Juni	4	2,23	2	1,12	4	2,23
Juli	3	1,68	2	1,12	4	2,23
Rata-Rata	**3**	**1,68**	**2**	**1,12**	**3**	**1,82**

Sumber : ASN Kabupaten Jepara, 2021.

Tampak bahwa masih ada pegawai yang terlambat ataupun keluar di saat jam kerja serta masih pula ada pegawai yang pulang lebih awal. Hal ini menunjukkan masih perlu ditingkatkan disiplin kerja di lingkungan Sekda Kabupaten Jepara.

Lingkungan kerja di kantor Sekretariat Kabupaten Jepara tampak masih yang kurang bersih, kurang tertata rapi, kondisi ruangan yang panas, membuat kurang termotivasi untuk menjalankan pekerjaannya dengan baik. Lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan perangkat merasa betah berada di ruangan dan merasa senang

serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga motivasi kerja akan terbentuk dan dari motivasi kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Research gap dalam penelitian ini Abdul Rahim, Saiyid Syech, dan Muhammad Zahari (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perangkat. Berbeda dengan Nurhayati Ida Bagus Putra Astika Made Gede Wirakusuma (2017) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perangkat.

Ernawati, Ambarini (2015) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja. Namun berbeda dengan penelitian Nina Andriyani (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Ryani Dhyan (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Anak Agung dkk (2017) menyebutkan Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Falen, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nyoman dkk (2015) menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan Oktriana Vertasari, Zunaidah (2016) menyebutkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena dan latarbelakang di atas maka peneliti tertarik mengambil judul penelitian Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan

Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai **(Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara)**

1.2. Rumusan Masalah

Beberapa hal yang dijadikan sebagai idntifikasi masalah adalah :

a. Implementasi kompetensi seorang pegawai diduga berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang masih belum optimal.

b. Masih ada pegawai yang terlambat ataupun keluar di saat jam kerja serta masih pula ada pegawai yang pulang lebih awal, sehingga masih perlu ditingkatkan disiplin kerja

c. Lingkungan kerja pada non fisik kurang pada keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya masih terdapat perbedaan pendapat.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka pertanyaan penelitian sebagai berikut ini :

1.2.1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara?

1.2.2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara?

1.2.3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara?

1.2.4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara?

1.2.5. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara?

1.2.6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara?

1.2.7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1.3.1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara.

1.3.2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara.

1.3.3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara.

1.3.4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara.

1.3.5. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara.

1.3.6. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara.

1.3.7. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Jepara.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis

   Manfaat teoritis penelitian ini adalah sumbangan pemikiran terhadap perluasan dan pengembangan ilmu pengetahuan terutama tentang sumber daya manusia.

2. Manfaat praktis

   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan menjadi masukan bagi instansi, sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan peningkatan motivasi dan kinerja pegawai khususnya dalam masalah kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

   b. Penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan yang berguna yaitu berupa pengalaman dan membandingkan antara ilmu yang diperoleh selama kuliah dengan kenyataan di lapangan.