

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Indonesia adalah sebuah negara yang wilayahnya terbagi atas daerah provinsi. Daerah provinsi itu dibagi lagi atas daerah kabupaten dan daerah kota. Setiap daerah provinsi, daerah kabupaten, dan daerah kota mempunyai pemerintahan daerah yang diatur dengan undang-undang. Pemerintah daerah adalah Gubernur, Bupati, atau Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah. Pemerintah daerah mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan.

Pemerintah Kabupaten merupakan unsur utama dalam penyelenggaraan Pemerintah di daerah. Dalam melaksanakan otonomi daerahnya, Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan membutuhkan sarana dan prasarana yang salah satunya adalah kantor pemerintahan. Kantor Pemerintahan Kabupaten sebagai wadah dari aktivitas/kegiatan pemerintahan daerah setempat dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat dan melayani kepentingan umum di wilayah Kabupaten.

Untuk meningkatkan peran serta pemerintah dalam pembangunan khususnya Kabupaten Pesisir Selatan diperlukan sarana dan prasarana yang memadai yang salah satunya adalah kantor pemerintahan yang representatif. Sebagai kantor pemerintahan, bangunan perkantoran harus memiliki karakteristik bentuk yang spesifik. Bangunan Kantor Pemerintah berupa kantor Bupati ini

ditujukan untuk memwadahi berbagai kegiatan yang berkaitan dengan program pembangunan dan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepada masyarakat.

Bangunan kantor yang memadai diharapkan dapat menciptakan sistem atau mekanisme kinerja instansi pemerintah yang lebih terintegrasi dan menyeluruh, mewujudkan pola layanan pada masyarakat yang lebih efektif dan efisien, mengembangkan dan meningkatkan pembangunan fisik, ekonomi maupun sosial. Secara visual, kantor pemerintah harus mampu mencerminkan suatu lambang kedudukan pusat pemerintahan.

Kantor bupati adalah tempat yang disediakan oleh pemerintah yang digunakan oleh pegawai negeri sipil untuk bekerja yang dilengkapi dengan beberapa fasilitas pendukung didalamnya. Kantor bupati adalah salah satu instansi pemerintahan yang bergerak dalam bidang pelayanan publik Kantor bupati kabupaten pesisir selatan merupakan sebuah instansi pemerintah yang berwenang menyelenggarakan kepentingan daerah berdasarkan 8 kebijakan yang telah ditetapkan, oleh karena itu kantor ini harus memiliki kinerja yang berkualitas agar mampu melayani masyarakat di segala bidang sesuai dengan tuntutan perkembangan masyarakat.

Pada organisasi pemerintah, Kompetensi Kerja dalam melakukan tugas atau pekerjaan sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat, karyawan sering melakukan kesalahan yang seharusnya tidak terjadi misalnya sering tidak masuk kerja, terlambat dan tidak sungguh- sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini akan berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak

dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik.

Selain itu, fenomena masih adanya pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain di luar pekerjaannya, hal ini berakibat pada rendahnya Produktivitas Kerja karena perhatiannya terbagi dengan aktifitasnya di luar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi, hal ini dapat terjadi karena kurangnya Pengalaman Kerja, Pelatihan dan kerja sama tim pada diri karyawan yang mengakibatkan menurunnya Produktivitas Kerja.

Sumber daya manusia disini yakni tenaga kerja yang perlu dikembangkan secara terus menerus, dengan tujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas. Faktor tenaga kerja tidak kalah pentingnya dengan faktor produksi lainnya, karena manusia mempunyai akal, perilaku dan tujuan. Rendahnya kualitas dari tenaga kerja tentunya berpengaruh terhadap peningkatan dan pengembangan instansi pemerintahan diberbagai bidang.

Sumber daya manusia menjadi salah satu motor penggerak utama bagi setiap operasional instansi pemerintahan, sehingga upaya dalam pengembangan SDM tersebut menjadi strategi utama untuk menegakkan kompetisi guna meningkatkan pembangunan nasional. Dari hal tersebut berarti untuk mencapai produktivitas kerja maksimum, instansi pemerintah harus menjamin terpilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan disertai dengan kondisi yang memungkinkan mereka untuk bekerja secara baik dan optimal.

**Tabel 1.1****Absensi pegawai kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022**

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	117	115	16	-	7	3
Februari	117	109	13	-	8	7
Maret	117	105	19	-	-	5
April	117	100	8	-	1	-
Mei	117	114	11	-	4	3
Juni	117	110	17	-	5	1
Juli	117	108	11	-	-	2
Agustus	117	116	7	-	2	3
September	117	103	6	-	-	2
Oktober	117	111	14	-	-	2

*Sumber: Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan*

Dari tabel 1.1 Absensi pegawai kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi, namun data pegawai yang terlambat selalu ada, yang cenderung meningkat dari bulan Januari ke Oktober walaupun alasan terlambat berbeda-beda, hal tersebut diakibatkan kurangnya efektifitas pemberian pelatihan yang diterima pegawai, hal ini akan memberikan pengaruh pada produktivitas kerja dan kompetensi kerja pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan yang tidak maksimal, Karena keterlambatan pegawai dapat waktu terbuang sia-sia sehingga pekerjaan sering tidak selesai tepat waktu.

Produktifitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan. Seorang karyawan dikatakan produktif

jika mampu menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat, Produktifitas kerja setia orang berbeda berdasarkan pengalaman, umur dan tingkat Pendidikan seorang pegawai/karyawan (**Sinaga, 2020**). Produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*) (**Rampisela & Lumintang, 2020**).

**Tabel 1.2**  
**Tingkat kinerja pegawai Kantor Bupati Pesisir selatan**

No	Variabel / Indikator / sub indikator	Nilai			ESELON
		Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	
1	Capaian Kinerja				
	a. Capaian pelaksanaan program / kegiatan	80	95	94	II.A
	b. Capaian pelaksanaan kegiatan individu	75	90	85	II.B
	c. Kualitas pelayanan	70	95	87	II.B
2	Kompetensi yang diperlukan				
	a. Pengetahuan dibidang tugas	88	90	88	III.A
	b. Keahlian / keterampilan dibidang tugas	90	95	85	IV.A
	c. Perilaku				
	1. Kepemimpinan untuk mencapai hasil kerja	84	95	90	
	2. Komitmen terhadap pelaksanaan pekerjaan	77	95	88	
	3. Orientasi terhadap pelayanan	79	90	90	
	4. Pegawai pembelajaran (learning empolyee)	80	95	80	
	5. Kerja sama dengan mewujudkan sinergi dalam mencapai kinerja optimal	70	98	83	

No	Variabel / Indikator / sub indikator	Nilai			ESELON
		Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022	
	6. Disiplin melaksanakan ketentuan yang terkait pelaksanaan pekerjaan.	74	97	80	
	Jumlah	867	1.035	870	
	Nilai capaian Skp	78%	94%	79%	

*Sumber: Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan*

Dari tabel 1.2 Tingkat kinerja pegawai Kantor Bupati Pesisir selatan diatas dapat dilihat bahwa tingkat kinerja pegawai kantor bupati pesisir selatan, dimana disetiap indikator atau variabel yang mengukur tingkat kinerja pegawai dari tahun sebelumnya sudah mulai menunjukkan dampak positif atau mengalami peningkatan, minsalnya dicapain kinerja pegawai di beberapa tahun terakhir pada capain kinerja pelaksanaan program kegiatan, dimana ditahun sebelumnya hanya berkisar nilai 80 dan ditahun ini mengalami progses yang sangat baik dan menjadi nilai 94 dan kenaikan progres kegiatan capain kinerja individu dikantor bupati kabupaten pesisir selatan juga mengalami kenaikan dimna ditahun sebelumnya hanya berkisar nilai 75 dan ditahun ini menjadi nilai 85 serta kualitas pelayanan yang sebelumnya mengalami progres naik turun karna dampak covid 19 yang melanda beberapa tahun terakhir, kualitas pelayaan mulai mengalami progres yang baik dari sebelumnya dan mendapatkan nilai pada tahun ini di angka 87. Maka dari data diatas pencapain kinerja dari tahun 2020 sampai tahun 2022 memiliki progres naik turun atau tidak stabil meski belum signifikan dan belum menunjukkan progres yang cukup besar tapi sudah ada progres kenaikan dan penurunan kinerja pegawai

dimana ditahun 2020 kinerja pegawai hanya mencapai 78% dan ditahun 2021 mengalami kenaikan di angka 94% Dan mengalami penurunan 15% di tahun 2022 menjadi 79%.

Produktivitas kerja pegawai sebagai tolak ukur bagi setiap perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya baik dari segi kualitas maupun kuantitas produk. Seperti halnya di persaingan dagang saat ini dimana perusahaan harus mengupayakan mutu dan kesejahteraan karyawan yang menjadi daya saing perusahaan lain. Perusahaan tidak hanya memiliki modal besar saja untuk mencapai tujuannya tetapi perusahaan perlu memperhatikan faktor produksi lain diantaranya alam, tenaga kerja dan keahlian dimana faktor itu tidak dapat berdiri sendiri melainkan harus saling mendukung untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (**Baiti et al., 2020**).

pengalaman kerja adalah suatu pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya serta pengalaman kerja merupakan proses pembentukan pengetahuan dan keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan karyawan tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Kesimpulannya ialah pengertian pengalaman kerja adalah tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan dari tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimilikinya (**Ratu et al., 2020**).

Pengalaman kerja terbentuk dari keterampilan dan pengetahuan selama bekerja. Karyawan yang memiliki pengalaman telah mengenal ragam masalah yang

pernahdihadapinya dan cara menghadapinya. Mereka telah memiliki kemampuan kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan lain yang belum mempunyai pengalaman kerja tetapi hal itu terjadi dengan asumsi mereka menjalani pekerjaannya sesuai dengan kemampuan kerja dan melakukan proses pembelajaran dari waktu ke waktu.

Pengalaman kerja dijadikan suatu pedoman seorang pegawai dapat meletakkan diri pada kondisi yang tepat, berani mengambil konsekuensi serta percaya diri dalam menantang pertentangan dengan penuh kewajiban dan juga dapat berkomunikasi tepat dengan seluruh pihak untuk tetap memperhatikan kreativitas kinerja serta menciptakan pribadi yang kompeten dalam bidangnya.

Pengalaman kerja menunjukkan level seseorang menguasai pekerjaannya yang ditunjukkan dari tingkat pengetahuan serta keterampilannya untuk menyelesaikan tugas (**Mardikaningsih & Arifin, 2022**). Pengalaman kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membentuk suatu peningkatan produktivitas kerja (**Suwanto et al., 2021**).

dalam suatu instansi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kinerja instansi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individu maupun berkelompok. Pelatihan merupakan suatu upaya guna mengembangkan SDM terutama dalam bidang pengetahuan, kemampuan, keahlian



dan sikap pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi atau jabatan tertentu (**Yusnandar et al., 2020**).

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang ditujukan untuk para karyawan sehingga pelaksanaan pekerjaan memuaskan (**Sangidah et al., 2021**). pelatihan dalam penelitian ini “Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan, Adapun indikator yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Materi pelatihan, metode pelatihan, kemampuan instruktur, peserta pelatihan dan evaluasi pelatihan. Semakin banyak pegawai yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas, proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan (**Rozi & Puspitasari, 2021**).

Kompetensi pada sebuah organisasi publik atau privat diperlukan untuk menjawab tuntutan untuk keberhasilan sebuah organisasi. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (**Mukson, 2020**).

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kasual atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu. Pengertian Kompetensi menurut Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Arman et al., 2022).

Jenis kompetensi terdiri dari kompetensi individu adalah kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegritaskan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara profesional, efektif dan efisien. Kompetensi Organisasi, salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan dari suatu instansi pemerintah adalah faktor sumberdaya manusianya. Kompetensi adalah suatu kemampuan (*skill & knowledge*) untuk melaksanakan atau melakukan aktivitas atau pekerjaan atau tugas, serta terdapat lima tipe karakteristik yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan (Chandra et al., 2022).

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Dan Kompetensi Kerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan-permasalahan yang muncul dalam penelitian ini yaitu:

1. Kurangnya pelatihan yang didapatkan pegawai dalam melakukan pekerjaanya
2. Kurangnya motivasi kerja terhadap pegawai sehingga dapat menyebabkan produktivitas kerja pegawainya menurun
3. Produktivitasnya tergolong masih rendah dikantor Bupati Pesisir Selatan
4. Adanya karyawan yang kurang profesional sehingga menyebabkan produktivitasnya menurun
5. Kurangnya pengalaman pegawai sehingga menurunnya produktivitas kerja
6. Lingkungan kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja menurun
7. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan
8. Kurangnya ketrampilan yang mempengaruhi produktivitas kerja
9. Sarana produksi yang kurang memadai
10. Kurangnya kesempatan untuk mengembangkan potensi yang ada dalam diri seseorang pegawai yang mempengaruhi produktivitas kerja

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Pengalaman Kerja (X1), Pelatihan (X2), dan Kompensasi Kerja (Z) sebagai

variabel intervening serta sebagai variabel terikatnya yaitu Produktivitas Kerja (Y) di Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kompetensi Kerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi Kerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
3. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
5. Bagaimana pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan?
6. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kompetensi Kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan?
7. Bagaimana pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja dengan Kompetensi Kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk memenuhi pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas pegawai. Sedangkan secara khusus penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kompetensi Kerja pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
2. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap Kompetensi Kerja pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
3. Menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
4. Menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
5. Menganalisis pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
6. Menganalisis pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja dengan Kompetensi Kerja sebagai variabel intervening di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
7. Menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja dengan Kompetensi Kerja sebagai variabel intervening di Kantor Bupati Pesisir Selatan?

## **1.6 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat teoritis:
  - a. Sebagai bahan pertimbangan pemimpin dalam melakukan pembuatan kebijakan terhadap peningkatan produktivitas kerja
  - b. Sebagai referensi berkelanjutan terhadap penelitian tentang pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai
2. Manfaat praktis:
  - a. Bagi Kantor Bupati Pesisir Selatan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan yang dapat dijadikan referensi untuk menetapkan kebijakan-kebijakan sehubungan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis untuk mengimplementasikan teori yang ada pada kehidupan yang nyata sekaligus dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memberikan gambaran secara nyata terkait dengan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui pengalaman kerja dan pelatihan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan.