

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya pegawai yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha menjadi lebih baik lagi, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan selalu tercapai. Maka organisasi maupun perusahaan juga akan selalu meningkatkan kualitas pekerjanya dan hasilnya berkualitas, jadi tingginya hasil kerja akan berdampak pada produktivitas dan kompetensi pegawai, demikian juga pada kantor Bupati.

Kantor Bupati merupakan pusat administrasi pemerintahan di tingkat kabupaten yang memiliki peran penting dalam menyelenggarakan pelayanan

publik, pengambilan keputusan, dan implementasi kebijakan. Bangunan kantor bupati tidak hanya sekadar tempat kerja bagi para pegawai pemerintah, tetapi juga mencerminkan identitas dan keberadaan pemerintah daerah.

Pentingnya kantor bupati sebagai simbol kekuasaan dan wibawa pemerintah daerah menimbulkan pertanyaan tentang perancangan, fungsi, dan peran bangunan tersebut dalam melayani masyarakat serta mendukung efisiensi dan efektivitas kerja birokrasi pemerintah daerah. Melalui penelitian yang mendalam mengenai latar belakang kantor bupati, dapat dipahami konteks historis, arsitektur, fungsi, dan peran bangunan tersebut dalam konteks pemerintahan lokal.

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.

Pada organisasi pemerintah, Produktivitas Kerja dan Kompetensi Kerja sering tidak berjalan maksimal dalam melakukan tugas atau pekerjaan sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat, karyawan sering melakukan kesalahan yang seharusnya tidak terjadi minsalnya 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 Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja serta 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, Serta dapat dilihat dari absensi pegawai kantor bupati pesisir selatan tahun 2024 masih banyaknya pegawai yang tidak dsiplin dalam melaknakan pekerjaan.

Tabel 1.1
Absensi pegawai kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	100	95	6	1	-	1
Februari	100	85	4	-	2	-
Maret	100	82	6	3	-	2
April	100	87	7	2	1	-
Mei	100	81	3		-	1
Juni	100	90	8	3	3	-
Juli	100	95	3	1	-	1
Agustus	100	88	8	5	2	-
September	100	90	5	4	-	1
Oktober	100	93	9	-	1	-

Sumber: Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan tahun 2024

Dari tabel 1.1 Absensi pegawai kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi, namun data pegawai yang terlambat selalu ada, yang cenderung meningkat dari bulan Januari-Oktober tahun 2024.

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. Ditambah dengan pegawai yang banyak izin dan sakit ditahun 2023 tampah adanya keterangan dari dokter yang mengakibatkna produktivitas kerja pada bidang-bidang tertentu mengalami penurunan serta

kurangnya disiplin pegawai dalam melaksanakan pelatihan juga mengakibatkan kompetensi kerja pegawai juga mengalami penurunan yang cukup terlihat jelas serta ditahun 2024 dapat dilihat dalam tiga bulan terakhir dari januari ke bulan maret dilihat dari tabel absensi diatas masih banyak pegawai yang alpha, terlambat serta izin dan sakit ditambah dengan pegawai yang memanfaatkan jam kerja sebagai waktu untuk bersantai sehingga produktivitas kerja dan kompetensi kerja pegawai tersebut mengalami penurunan.

produktivitas adalah kemampuan untuk meningkatkan jumlah atau hasil yang setara dengan input. Apabila produk meningkat maka adanya peningkatan dari keterampilan karyawan seperti waktu dan bahan. Produktivitas kerja yaitu keterampilan untuk menghasilkan barang serta jasa dari berbagai sumber daya manusianya itu sendiri. Secara garis besar, (**Ariani et al., 2020**) produktivitas kerja yaitu kemampuan meningkatkan hasil keterampilan dan kerja karyawan yang dilihat dari sumber daya manusianya itu sendiri. Produktivitas diartikan yaitu meningkatnya hasil keterampilan dan kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan sumber daya manusia serta menghasilkan suatu barang dan jasa.

Tabel 1.2
Tingkat kinerja pegawai Kantor Bupati Pesisir selatan 2022-2024

No	Variabel / Indikator / sub indikator	Nilai			ESELON
		Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	
1	Capainan Kinerja				
	a. Capaian pelaksanaan program / kegiatan	80	95	94	II.A
	b. Capaian pelaknaan kegiatan individu	75	90	85	II.B
	c. Kualitas pelayanan	70	95	87	II.B

No	Variabel / Indikator / sub indikator	Nilai			ESELON
		Tahun 2022	Tahun 2023	Tahun 2024	
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	80	98	83	
	6. Disiplin melaksanakan ketentuan yang terkait pelaksanaan pekerjaan	98	97	80	
	Jumlah	901	1.035	950	
	Nilai capaian Skp	81,90%	94,09%	86,36%	

Sumber: Kantor Bupati Kabupaten Pesisir Selatan 2022-2024

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 menunjukan dampak positif atau mengalami peningkatan, minsalnya dicapain kinerja pegawai dibeberapa tahun terakhir pada capain kinierja pelaksanaan program kegiatan, dimana ditahun sebelumnya hanya berkisar nilai 80 dan ditahun ini mengalami progres 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 transisi pemerintahan serta program pembaruan pemerintah yang masih kurang dipahami pegawai karena kurangnya pelatihan, 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 2022 sampai tahun 2024 memiliki progres naik turun atau tidak stabil meski belum signifikan dan belum menunjukan progres yang cukup besar tapi sudah ada progres kenaikan dan penurunan kinerja pegawai dimana ditahun 2022 kinerja pegawai hanya mencapai 81,91% dan ditahun 2023 mengalami kenaikan di angka 94,09% Dan mengalami penurunan 4,45% di tahun 2024 menjadi 86,36 %.

Seorang pegawai dapat dikatakan produktif apabila pegawai tersebut mampu menghasilkan output yang sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Produktivitas kerja merupakan kemampuan untuk menghasilkan produk (barang/jasa) yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dengan seefisien mungkin (**Wau, 2022**)

Produktivitas kerja merupakan kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan untuk memperoleh hasil sesuai standar mutu yang telah ditentukan dengan batasan waktu yang lebih singkat terhadap aktivitas pekerjaan. (**Madjidu et al., 2022**) produktivitas merupakan ukuran dari efesien produktif, yang artinya perbandingan antara hasil keluaran serta masukan. Masukan lebih

sering diartikan sebagai tenaga kerja, sedangkan keluaran diukur melalui satuan fisik, bentuk serta nilai. Produktivitas kerja memiliki manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal, kalau mungkin yang maksimal. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi lebih baik setiap harinya.

Penentu kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi prestasi kerja. Dengan adanya kompetensi ini, sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikannya yang perlu dikembangkan. Kompetensi SDM memainkan peran kritikal dan asensial karena pada satu sisi merupakan human capital dan active agent bagi perkembangan suatu organi-sasi sekaligus sebagai determinan kapabilitas untuk mengelola sumber daya organisasi. (**Kitta et al., 2023**) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata.

Instansi pemerintahan sangat mengharapkan pada setiap pegawai memiliki kompetensi yang akan menjadi modal dan bekal serta kriteria agar dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Hambatan peningkatan kompetensi pegawai dalam perusahaan adalah kurangnya pengembangan kompetensi pegawai tidak hanya dalam meningkatkan pengetahuan akan tetapi juga peningkatan sikap dan perilaku serta juga memperhatikan keterampilan setiap pegawai. (**Taslim et al., 2024**) kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku seseorang yang digunakan untuk meningkatkan status atau kinerja serta kualitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya. Setiap karyawan sangat diharuskan mempunyai kompetensi yang bisa diandalkan.

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 prilaku, baik secara individu maupun berkelompok. (**Rivaldo et al., 2021**) Pelatihan Kerja adalah serangkaian proses yang meliputi tindak (upaya) yang dilaksanakan dengan sengaja dalam bentuk pemberian bantuan kepada tenaga kerja yang dilakukan oleh tenaga kerja profesional kepelatihan dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktifitas dalam suatu organisasi.

(**Parashakti & Noviyanti, 2021**) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali pegawai dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Pelatihan sumber daya manusia merupakan

kebutuhan alami dari setiap organisasi, sehingga menjadi semacam “bahan bakar” untuk keberlangsungan “mesin” organisasi baik untuk saat ini maupun masa yang akan datang. Pelatihan harus dijalankan secara tepat dan professional. Jika tidak maka akan ditemukan banyak kendala yang menghambat akselerasi komponen SDM dalam organisasi.

Pelatihan adalah proses mendorong pegawai untuk memperoleh efektivitas atas pekerjaannya saat ini dan yang akan datang melalui peningkatan pengetahuan dan keahlian. (**Alhidayatullah et al., 2023**) Pelatihan adalah bidang pendidikan yang berkaitan dengan proses belajar dalam menambah keahlian karyawan di luar prosedur pendidikan formal, di mana periode yang digunakan relative singkat dan metode yang lebih mengedepankan peningkatan skil. Pelatihan adalah suatu tempat bagi pegawai mempelajari sikap, kemahiran dan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan.

(**Gito Septa Putra & Jhon Fornos, 2023**) disiplin merupakan bayangan besarnya tanggungan pegawai yang memotivasi semangat kerja seseorang. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kerelaan seseorang menaati semua peraturan dan norma- norma social yang berlaku. Kedisiplinan pondasi utama pada organisasi, karena disiplin akan berdampak di kinerja pegawai. Semakin bagus disiplin pegawai, maka semakin bagus kinerja yang dicapai.

(**Arif et al., 2020**) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan

mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

(Irawan et al., 2021) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja 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 disiplin 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 kompetensi kerja menurun
5. Kurangnya disiplin kerj pegawai sehingga menurunya produktivitas kerja
6. Kompetensi kerja yang mempengaruhi produktivitas kerja menurun
7. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan sehingga menurunnya produktivitas dan kompetensi kerja
8. Kurangnya ketrampilan dan pelatihan yang mempengaruhi produktivitas kerja
9. Sarana yang kurang memadai dalam meningkatkan atau melaksanakan pelatihan yang menyebabkan kompetensi kerja pegawai menurun
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 Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (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 pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi Kerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
5. Bagaiman pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja Pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan?
6. Bagaiaman pengaruh pelatihan kerja tehadap produktivitas kerja dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Bupati Pesisir Selatan?
7. bagaiaman pengaruh disiplin kerja tehadap 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 pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas pegawai. Sedangkan secara khusus penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi kerja pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan?

2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi kerja pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
3. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
5. Menganalisis pengaruh kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
6. Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja dengan kompetensi kerja sebagai variabel intervening di Kantor Bupati Pesisir Selatan?
7. Menganalisis pengaruh disiplin kerja 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 pelatihan kerja dan disiplin kerja 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 produktivitas kerja.
- 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 kompetensi kerja melalui pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Bupati Pesisir Selatan.