BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah Daerah memiliki berbagai unit satuan kerja yang terdiri dari susunan PNS yang mendukung pelaksanaan pemerintahan. Tiap-tiap unit satuan kerja tersebut memiliki tugas pokok dan fungsi masing-masing yang berguna untuk mewujudkan visi dan misi pemerintahan. Unit kerja tersebut atau yang disebut Organisasi Perangkat Daerah pada pemerintahan akan berjalan dengan berkesinambungan satu dengan lainnya sesuai dengan arahan dari pemegang wewenang dari pemerintahan tersebut.

Dalam upaya pembangunan suatu organisasi yang berkesinambungan, sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat vital dalam proses pencapaian tujuan. Untuk kepentingan tersebut diperlukan sumber daya yang memiliki kemauan dan kemampuan untuk senantiasa meningkatkan kualitasnya secara terus menerus dan berkelanjutan (*continous quality improvement*). Rendahnya kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan organisasi.

Pemerintah Kota Sawahlunto merupakan bagian dari sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah di Indonesia, yang menganut sistem desentralisasi, tugas pembantuan, dan dekonsentrasi dalam mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan menjalankan otonomi seluas-luasnya serta tugas pembantuan di Kota Sawahlunto. Pemerintah Kota Sawahlunto

dituntut untuk terus memperbaiki dan senantiasa melakukan reformasi serta mengantisipasi perkembangan masyarakat yang terjadi. Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju ke arah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintah yang baik (*Good Governance*) perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi setiap jajaran pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional di seluruh bidang tugas dan unit instansi pemerintah secara terpadu.

Permasalahan yang dihadapi dalam pencapaian tujuan tersebut adalah rendahnya kinerja yang dimiliki pegawai. (Zaenudin, 2009) menjelaskan tercapainya tujuan organisasi hanya dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja para pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi. Organisasi harus segera mengatasi dan mencari solusi untuk masalah tersebut, karena jika tidak segera diatasi akan menimbulkan masalah terkait dengan kelangsungan hidup organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi pegawai. Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi dalam melakukan pekerjaannya. Menurut (Undang-Undang Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003, 2003) pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup

aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang.

Pemerintahan memerlukan SDM yang berkualitas untuk pelaksanaan kinerja yang ideal. Pada posisi-posisi tertentu diperlukan kualitas SDM yang tepat. SDM tersebut tidak harus dengan kualitas yang maksimal atau paling baik disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan yang ada, sehingga penggunaan tiap SDM akan efektif dan sesuai tugas pokok fungsi yang telah ditetapkan pada posisi-posisi yang ada pada suatu unit kerja.

Untuk pencapaian tujuan sebuah organisasi, juga perlu diperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi yang dapat meningkatkan kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pegawai memiliki semangat bekerja dan ikut mendorong motivasi kerja dirinya. (Ristiana, 2012) menyebutkan semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.

Faktor penting lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Kedisiplinan pegawai diperlukan dalam setiap aktivitas kerja agar pegawai bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pada instansi terkait. Menurut (Sinambela, 2017) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja pegawai sangat diharapkan dalam rangka merealisasikan tujuan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Fenomena yang terjadi pada saat ini masih dijumpai pegawai yang sering terlambat datang masuk kerja,

adanya sebagian pegawai terlambat mengikuti apel pagi, adanya pegawai pasif terhadap pekerjaan, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya dan masih adanya pegawai yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja tanpa keterangan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang adanya kedisiplinan yang baik. Dorongan seseorang untuk bekerja dipengaruhi adanya tingkat kebutuhan yang berbeda oleh setiap pegawai.

Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto sebagai bagian integral dari Pemerintah Kota Sawahlunto yang memiliki peran dan fungsi perencanaan pembangunan sangat strategis keberadaannya dalam kerangka pencapaian visi pemerintah. (Peraturan Walikota Nomor 41 Tahun 2017, 2017) tentang Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah Kota Sawahlunto. Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto adalah lembaga pemerintah daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Walikota. Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto mempunyai tugas pokok membantu Walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan yang meliputi administrasi, organisasi dan ketatalaksanaan pemerintahan serta pelayanan administrasi seluruh Organisasi Perangkat Daerah.

Walikota dan Wakil Walikota sangat memerlukan dukungan teknis dan administratif yang harus dilaksanakan secara cepat, tepat, dan akurat. Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto harus senantiasa memberikan pelayanan prima kepada Walikota dan Wakil Walikota. Posisi, peran, dan kedudukan Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto yang sangat penting dan strategis tersebut merupakan *filter*/pintu terakhir dalam proses perumusan kebijakan dan pengambilan

keputusan oleh Walikota dan Wakil Walikota. Kedudukan, tugas dan fungsi yang sangat strategis sebagaimana tersebut di atas, maka Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto dituntut untuk selalu dapat menampilkan kinerja yang tinggi.

Beberapa penelitian terdahulu yang dilakukan berkaitan dengan kompetensi antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Saputra, 2015) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi, motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Penelitian terkait juga dilakukan oleh (Prahiawan et al., 2017) menyimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Prayogi et al., 2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh (Raffie et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh (Roeleejanto, 2015) terkait kompetensi juga menyimpulkan bahwa *competence has a positive and significant affects performance*. Penelitian terkait kompetensi juga dilakukan oleh (Pradnyana et al., 2018) yang menyimpulkan bahwa *competence has a significant affects performance*.

(Faka, 2018) pada penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian yang dilakukan (Heny, 2015) menyimpulkan terdapat pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Budiman et al., 2016) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Lasmaya,

2016) juga menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian terkait yang dilakukan oleh (Amiroso, 2015) menyimpulkan bahwa *work discipline has a positive and significant affects performance*. Penelitian lainnya juga dilakukan oleh (Yuliandi & Tahir, 2019) dan (Muhammad Arifin, 2015) yang menyimpulkan bahwa *work discipline has a significant affects performance*.

Penelitian yang dilakukan oleh (Putri, 2021) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja secara positif dan signifikan. Penelitian terkait lingkungan kerja juga dilakukan oleh (Pasaribu & Effendi, 2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Elizar & Tanjung, 2018) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Penelitian lainnya terkait lingkungan kerja yang dilakukan oleh (Nguyen, 2020) menyimpulkan bahwa *environment organization has a positive and significant affects performance*. (Afandi & Supeno, 2016) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa *environment organization has a significant affects performance*.

Berdasarkan observasi dilapangan peneliti mengamati dan berinteraksi secara langsung bagaimana kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto yang juga merupakan tempat peneliti bekerja, terdapat gejala belum optimalnya kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Hasil wawancara peneliti dengan Kasubbag Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto pada tanggal 14 Oktober 2020 pukul 14.10 Wib menyatakan:

“... terhambatnya pencapaian tujuan organisasi pada Setdako disebabkan karna kurang optimalnya kinerja pegawai. Sehingga visi misi sebagaimana yang telah ditetapkan tidak tercapai 100%. Begitu pula dengan realisasi anggaran, program dan kegiatan tiap tahunnya tidak berjalan optimal. Hal ini disebabkan banyak faktor. Salah satunya ketidakpahaman dan kompetensi yang dimiliki pegawai masih kurang”.

Selain itu permasalahan ditandai dengan penempatan kerja pegawai dalam jabatan fungsional maupun struktural belum sepenuhnya berjalan dengan baik, sehingga masih terdapatnya beberapa pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan, penggunaan alat kantor dan terjadinya berbagai kesalahan serta keterlambatan proses kerja.

Hal ini berkaitan dengan faktor latar belakang pendidikan, kompetensi, dan penguasaan dibidang tugas yang belum menjadi faktor utama dalam proses penempatan dan penetapan yang dimaksud, tidak ada arahan dari atasan tentang uraian tugas sehingga pegawai banyak tidak memahami tugasnya, tidak ada inovasi untuk percepatan pekerjaan dan masih mengerjakan pekerjaan rutinitas, tidak bisa menganalisa masalah, pada saat jam kerja banyak pegawai yang tidak menggunakan/memanfaatkan waktunya untuk melaksanakan tugas jabatannya, masih adanya keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, dan masih adanya kekeliruan dalam penyelesaian pekerjaan.

Aktivitas yang dilakukan sebagian Pegawai Negeri yang tidak produktif, adapula pegawai terlambat masuk dan pulang tidak tepat waktu, serta ada

kecenderungan pegawai menunda pekerjaan, dan menunggu perintah atasan. Hasil observasi peneliti di atas diperkuat dengan hasil wawancara peneliti dengan Kasubag. Administrasi Umum dan Kepegawaian Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto pada tanggal 07 Oktober 2020 pukul 10.20 Wib yang menyatakan:

“Memang benar kinerja pegawai di Sekretariat Daerah ini masih terlihat belum optimal. Hal ini terlihat pegawai yang masuk dan pulang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, pegawai yang tidak dapat menguasai pekerjaan, pegawai yang sering melakukan kesalahan berulang kali sehingga berdampak keterlambatan dalam proses kerja. Namun seharusnya berdasarkan aturan yang saya tahu sasaran kerja pegawai/kinerja pegawai disesuaikan dengan analisis jabatan/tupoksi pegawai dan penempatan pegawai harus sesuai dengan pendidikan dan kompetensi seorang pegawai. Dibagian Umum ini saja untuk mengelola administrasi umum dan kepegawaian di Sekretariat Daerah ini hanya ada satu orang pegawai negeri yang tamatan sarjana ekonomi, selebihnya pegawai kontrak tamatan sekolah menengah. Dari segi lingkungan kerja, saya sepakat memang di Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto tidak representative lagi dan itupun sudah sering disampaikan pada rapat tertentu. Namun ada suatu atau

lain hal pimpinan kita masih mempertimbangkan untuk tetap menggunakan tempat ini”.

Hal senada juga disampaikan oleh Kasubag. Kelembagaan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto saat diwawancarai peneliti pada tanggal 14 Oktober 2020 pukul 14.10 Wib, yang menyatakan:

“Sebenarnya *job description* pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto di masing-masing bagian sudah ada, tapi penerapan dilapangan banyak kendala dan masalah yaitu dalam mengisi jabatan masing-masing bagian disini tidak sesuai dengan kompetensi (disiplin ilmu) pegawai tersebut sehingga pekerjaan dikerjakan dengan meraba-raba atau sambil kerja sambil belajar dan juga pengaruh karna seringnya terjadi mutasi berpengaruh terhadap pegawai. Dilihat dari motivasi pegawai menurut pendapat saya belum optimal, hal ini disebabkan salah satunya lingkungan kerja yang didalamnya termasuk kompetensi belum memadai, hubungan bawahan dengan atasan, dan hubungan sesama rekan kerja yang kondusif”.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan pekerjaan dalam suatu instansi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Menurut (Danang, 2013) dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan

kondisi lingkungan kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja.

Kenyataan dilapangan yang penulis rasakan dan amati kondisi lingkungan kerja pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto saat ini belum kondusif/*representative*, dimana satu ruangan tersebut idealnya diisi oleh lima orang pegawai, namun karena keterbatasan ruangan diisi dengan sebelas pegawai dimana ruangan tersebut sudah sesak dengan meja dan arsip-arsip yang menumpuk dibawah meja pegawai dan didepan meja pegawai. Pada umumnya hal ini terjadi hampir pada setiap ruangan yang ada di Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto. Selain itu terdapat pegawai yang tidak terfasilitasi dimana pegawai sekarang bekerja mengerjakan tugas dengan menggunakan peralatan mereka sendiri.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan dan permasalahan yang telah dijelaskan maka penulis ingin mendalami tentang kinerja pegawai dan beberapa faktor yang mempengaruhi yang dituangkan dalam bentuk tesis berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Masih rendahnya kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto;
2. Gaya kepemimpinan yang masih monoton;
3. Kualitas sumber daya manusia yang belum memadai;
4. Kurangnya tanggung jawab pegawai atas kehadiran sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan;
5. Lingkungan kerja yang tidak kondusif;
6. *Reward and punishment* yang belum ditegakkan;
7. Fasilitas kerja yang masih terbatas, dan
8. Kaderisasi dan pola karir yang belum terbentuk.

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai difokuskan pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.

1.4 Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah tersebut dapat dirumuskan beberapa permasalahan, yaitu:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto?

2. Apakah Lingkungan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto?
4. Apakah Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empirik:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto;
2. Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto;
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto; dan
4. Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto.

Hasil penelitian diharapkan bermanfaat untuk:

1. Manfaat Praktis

Memberikan masukan bagi Sekretariat Daerah Kota Sawahlunto akan pentingnya kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi peneliti bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- b. Bagi pembaca penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber bacaan yang bermanfaat sebagai referensi atau bahan pustaka bagi para peneliti selanjutnya.