

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sebagai sumber daya manusia, aparatur sipil negara (ASN) merupakan aset terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya instansi pemerintahan tersebut. Setiap instansi pemerintahan membutuhkan pegawai sebagai sumber daya manusia yang mempunyai peran penting sebagai penunjang kelancaran tugas dalam instansi pemerintahan.

Oleh karena itu, instansi pemerintahan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari pegawai yang dimilikinya agar pegawai bisa memberikan hasil kerja sesuai dengan apa yang diharapkan oleh instansi pemerintahan. Kualitas dari sumber daya manusia itu sendiri, salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja yang ditunjukkan. Sumber daya manusia yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi.

Pengertian kinerja pegawai adalah serangkaian kegiatan yang menggambarkan sejauh mana hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya dalam bentuk akuntabilitas publik untuk tercapainya visi dan misi organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Bukhari & Pasaribu, 2019) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang

signifikan kompetensi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Masalah yang ada dalam manajemen sumber daya manusia, merupakan masalah utama yang patut mendapat perhatian organisasi adalah masalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dianggap penting bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Suriani, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi, lingkungan kerja, pengembangan karir, keterampilan, pengalaman, kemampuan dan motivasi. Faktor utama yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi.

Dengan adanya kompetensi yang tinggi akan berdampak bagus bagi instansi, begitu juga sebaliknya jika kompetensi pegawai masih rendah akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan. Kompetensi pegawai KUA Se Kabupaten Padang Pariaman masih terbilang rendah dilihat dari hasil kinerja yang belum sesuai dengan target instansi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja KUA Se Kabupaten Padang Pariaman masih terbilang kurang kondusif sehingga kinerja pegawai juga akan terganggu.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suhardi, 2019) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Anam & Rahardja, 2017) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Ismail & Maulida, 2020) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Pengembangan karir masih rendah pada KUA Se Kabupaten Padang Pariaman.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fitriani & Harto, 2018) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh (Rosyidawaty, 2018) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Munandar & Khair, 2020) berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah data Program Pembinaan Pegawai Kantor Urusan Agama Kabupaten Padang Pariaman sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Program Pembinaan Pegawai Kantor Urusan Agama Kabupaten Padang**  
**Pariaman Tahun 2019**

No	Program	Uraian	Target	Realisasi
1	Pelatihan SAKIP-LAKIP	1. Pelatihan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	100%	76%
		2. Pelatihan laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	100%	82%
2	Pelatihan pengadministrasian wakaf	Sosialisasi UU wakaf	100%	100%
3	Pelaksanaan bimbingan manasik haji	1. Sosialisasi kebijakan kemenag tentang haji	95%	95%
		2. Panduan perjalanan haji	89%	84%
		3. Bimbingan kesehatan haji	100%	85%
		4. Bimbingan ibadah haji	100%	100%
		5. Praktek manasik haji	85%	85%
4	Pembinaan terhadap calon pengantin	1. Pembinaan pembentukan keluarga sakinah	100%	100%
		2. Penyuluhan tentang kewajiban suami dan istri	100%	100%
5	Pembinaan terhadap imam dan khatib	1. Syarat imam dan khatib	95%	81%
		2. Fiqih jumat	80%	74%
6	Penyuluhan tentang	1. Jenis-jenis makanan yang halal dengan yang haram	85%	71%

makanan yang halal dan haram	2. Penyebab atau alasan keharaman makanan	80%	75%
	3. Perihal yang menyebabkan makanan menjadi haram	85%	81%

*Sumber : Kantor Urusan Agama Kabupaten Padang Pariaman, 2020*

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa terdapat 6 program pembinaan pegawai Kantor Urusan Agama Kabupaten Padang Pariaman Tahun dengan 15 jenis kegiatan, dari 15 jenis kegiatan tersebut hanya ada 6 kegiatan yang tercapai 100% secara optimal, jenis kegiatan tersebut terdapat dalam sosialisasi UU wakaf, sosialisasi kebijakan kemenag tentang haji, bimbingan ibadah haji, praktek manasik haji, pembinaan pembentukan keluarga sakinah dan penyuluhan tentang kewajiban suami dan istri.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa deskripsi hasil kinerja karyawan masih belum tercapai secara optimal, dilihat dari penilaian terhadap organisasi sebelumnya sebagian besar berada pada kategori kurang baik.

Dari masing-masing fenomena di atas, penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai KUA Se Kabupaten Padang Pariaman.**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Hasil kinerja pegawai pada KUA Se Kabupaten Padang Pariaman masih belum optimal

2. Kompetensi kerja yang ada pada KUA Se Kabupaten Padang Pariaman masih rendah
3. Kurang kondusifnya lingkungan kerja di KUA Se Kabupaten Padang Pariaman
4. Pengembangan karir masih rendah pada KUA Se Kabupaten Padang Pariaman
5. Banyaknya pegawai KUA Se Kabupaten Padang Pariaman yang datang terlambat
6. Masih banyaknya pegawai KUA Se Kabupaten Padang Pariaman pulang sebelum waktu yang ditentukan.
7. Kurangnya kerjasama antar rekan kerja dalam suatu ruangan pada KUA Se Kabupaten Padang Pariaman
8. Masih banyak terjadinya selisih paham antara sesama pegawai pada KUA Se Kabupaten Padang Pariaman
9. Kurangnya kerjasama tim yang baik antar sesama pegawai
10. Pengawasan yang dilakukan pimpinan belum maksimal

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah kompetensi, lingkungan kerja dan pengembangan karir,

sedangkan untuk variabel terikat adalah kinerja pegawai KUA Se Kabupaten Padang Pariaman. Periode penelitian tahun 2020.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai KUA Se Kabupaten Padang Pariaman ?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KUA Se Kabupaten Padang Pariaman ?
3. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai KUA Se Kabupaten Padang Pariaman ?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai KUA Se Kabupaten Padang Pariaman ?

#### **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

##### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisa dan mengestimasi :

- 1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai KUA Se Kabupaten Padang Pariaman
- 2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai KUA Se Kabupaten Padang Pariaman

- 3 Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai KUA Se Kabupaten Padang Pariaman
- 4 Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja dan pengembangan karir secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai KUA Se Kabupaten Padang Pariaman

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi KUA Se Kabupaten Padang Pariaman.

Dapat dimanfaatkan oleh pihak KUA Se Kabupaten Padang Pariaman, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh kompetensi kerja, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.