BAB I

PENDAHULUAN

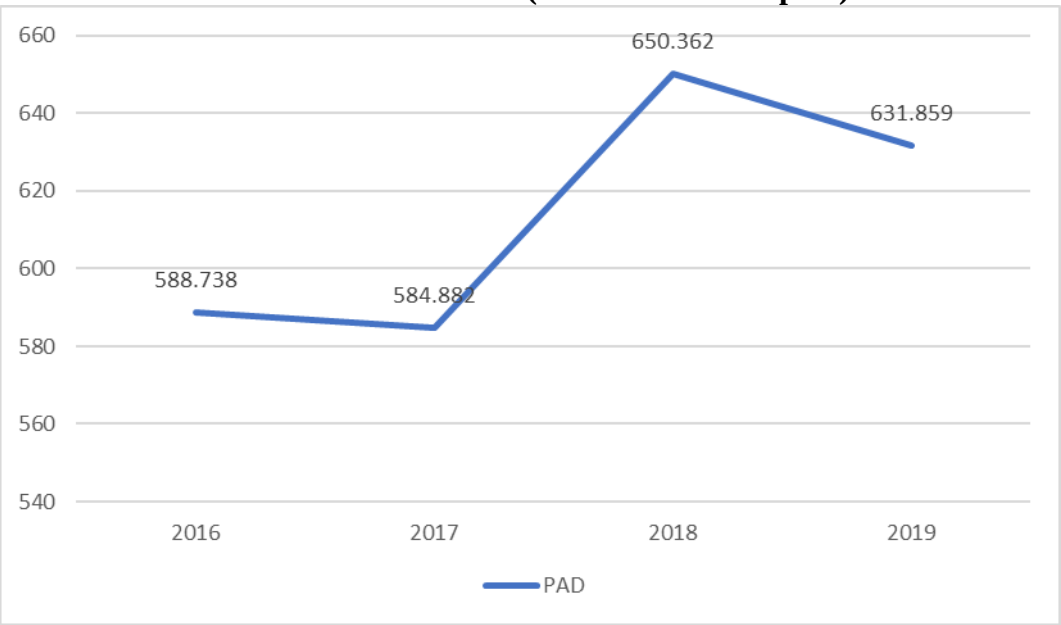
1.1 Latar Belakang

Pegawai adalah aset terpenting bagi suatu instansi pemerintah. Keberhasilan instansi pemerintah dalam mewujudkan tujuannya salah satunya ditentukan oleh usaha pegawai memaksimalkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung-jawab. Oleh sebab itu, setiap instansi pemerintah dituntut untuk memiliki aparatur pemerintahan yang handal dan berkompeten. Dengan demikian, diharapkan pegawai dapat bekerja secara maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan pemerintah maupun masyarakat.

Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam pekerjaan (Irianto, 2020). Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional (Rumimpunu et al., 2018)

Kantor Camat se Kota Sawahlunto merupakan lembaga yang ada dalam tata pemerintahan Indonesia. Lembaga Kecamatan berada pada posisi penghubung antara masyarakat dan pemerintahan desa ataupun kelurahan dengan pemerintahan mulai kabupaten/kota, provinsi hingga pusat. Kantor camat merupakan satu-satunya lembaga perangkat daerah yang berada pada bagian kewilayahan tertentu tetapi kedudukannya belum spesifik diatur dengan undangundang sendiri seperti desa, kabupaten/kota, ataupun provinsi karena kecamatan hanya diatur sampai peraturan pemerintah. Adapun tingkat kompetensi pada beberapa kecamatan di Kota Sawahlunto penulis menilai masih tergolong rendah, hal ini diperkuat dengan keuangan pemerintah disetiap kecamatan yang penulis temui pada pendapatan daerah tiap tahunnya yang penulis sajikan pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Pendapatan Daerah Kota Sawahlunto Tahun 2016-2019 (Dalam Jutaan Rupiah)



Sumber : Arsip Pemerintah Kota Solok

Selain dari pada itu, penulis juga menemui pada website Badan Pusat Statistik Kota Sawahlunto, dimana realisasi pelayanan pada tiap kecamatan di Kota Sawahlunto belum optimal yang disajikan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2 Realisasi Pelayanan Kecamatan di Kota Sawahlunto Tahun 2017-2019

No	Kecamatan	2017		2018		2019	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Berangin	100%	85,56%	100%	82,55%	100%	85,54%
2	Talawi	100%	95,30%	100%	93,31%	100%	75,33%
3	Lembah Segar	100%	82,15%	100%	75,50%	100%	79,64%
4	Silungkang	100%	65,94%	100%	77,40%	100%	80,40%

Sumber : Badan Pusat Statistik 2017-2019

Berdasarkan tabel 1.1 di atas, terlihat dari realisasi pelayanan pada tiap kecamatan di kota Sawahlunto terjadi fluktuasi naik dan turun, terutama pada kecamatan Talawi pada tahun 2017 realisasi mencapai 95,30% dan pada tahun 2019 menurun ke 75,33%, begitu juga dengan kecamatan Lembah Segar pada tahun 2017 mencapai 82,15% dan pada tahun 2019 menurun ke 79,64%. Beberapa fluktuasi penurunan tersebut disinyalir bahwa kompetensi pegawai terjadi penurunan. Adapun masalah kompetensi dapat dilihat pada diklat yang dilaksanakan pada masing-masing kecamatan pada Kota Sawahlunto, yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.3 Data Diklat pada Pegawai Kecamatan Pada Kota Sawahlunto

NO	Jenis Diklat	Target		Realita	
		2019	2020	2019	2020
1	Diklat Prajabatan	50 Orang	50 Orang	30 Orang	32 Orang
2	Diklat Dalam Jabatan	55 Orang	60 Orang	40 Orang	38 Orang
3	Pelatihan Kepemimpinan	60 Orang	60 Orang	33 Orang	37 Orang
4	Pelatihan dan Pengembangan Komputer	50 Orang	50 Orang	30 Orang	21 Orang
5	Pelatihan dan Pengembangan Keterampilan	40 Orang	50 Orang	30 Orang	21 Orang

Sumber : Arsip Kecamatan Kota Sawahlunto

Salah satu faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai Kantor Camat se Kota Sawahlunto adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjanya saat bekerja (Adha et al., 2019). Lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting dan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan. Apabila lingkungan kerja yang bersih, sehat, nyaman, dan menyenangkan akan membuat karyawan merasa betah berada di ruang kerjanya dan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja kurang mendukung maka akan membuat karyawan kurang betah dan kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Supriyanto & Mukzam, 2018).

Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan hubungan antara lingkungan kerja dengan kompetensi, sebagaimana hasil penelitian (Ismail & Maulida, 2020) menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara variable lingkungan kerja dengan kompetensi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kompetensi pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standarstandar organisasional. Disiplin adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standard dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri para pegawai (Rumimpunu et al., 2018). Adapun

fenomena yang terjadi pada disiplin kerja yaitu tinggi nya tingkat pegawai yang datang terlambat dan pulang cepat, yang disajikan pada tabel 1.4 sebagai berikut:

Tabel 1.4
Rekapitulasi Absensi Pegawai Kantor Kecamatan pada Kota Sawahlunto

No	Thn	Bulan	Hari kerja	Jml Pegawai	Telat datang	Cepat pulang
1	2020	Januari	26	75	15	12
2	2020	Februari	24	75	10	9
3	2020	Maret	25	75	9	10
4	2020	April	26	75	12	14
5	2020	Mei	24	75	18	12
6	2020	Juni	24	75	15	12
7	2020	Juli	26	75	10	9
8	2020	Agustus	25	75	9	10
9	2020	September	26	75	12	14
10	2020	Oktober	24	75	18	12
11	2020	November	26	75	12	14
12	2020	Desember	24	75	18	12

Sumber: Rekapitulasi Absensi Pegawai Kecamatan di Kota Sawahlunto

Komponen lain yang dapat mempengaruhi kompetensi pegawai adalah motivasi kerja. Secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego,dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan

persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang (Adha et al., 2019).

Motivasi kerja adalah daya pendorong yang mengakibatkan pegawai atau anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan (Supriyanto & Mukzam, 2018).

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pimpinan. Subjek penelitian ini adalah seluruh pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto. Berdasarkan kondisi di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti hal-hal tersebut dalam bentuk tesis dengan judul "**Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pegawai Di Tinjau Dari Lingkungan Kerja, Disiplin kerja Dan Motivasi kerja Kantor Camat se Kota Sawahlunto**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kompetensi pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto digambarkan realisasinya belum tercapai.
2. Lingkunan kerja pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto kurang kondusif

3. Disiplin kerja sebagian pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto masih rendah baik waktu kedatangan maupun pulang.
4. Motivasi kerja sebagian pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto masih rendah dalam penyelesaikan pekerjaanya terutama dalam kedisiplinan.
5. Komitmen pegawai masih rendah dan banyak kerja diluar tugas dan fungsi pegawai.
6. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai belum sesuai dengan kebutuhan pegawai
7. Ketersediaan sarana dan prasarana untuk fasiltas bekerja yang kurang memadai dalam bekerja.
8. Budaya organisasi yang tidak teratur berdampak pada menurunnya kompetensi pegawai.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut di atas penelitian ini dibatasi pada pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto. Adapun penelitian lapangan akan direncanakan pada periode September 2020 sampai dengan Maret 2021. Subjek penelitian ini yaitu seluruh pegawai kantor camat di Kota Sawahlunto.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto?
3. Apakah pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto?
4. Apakah pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk mengetahui dan membuktikan secara empirik :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto.
3. Pengaruh motivasi kerja terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto.
4. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kompetensi pegawai di Kantor Camat se Kota Sawahlunto

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan baik secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini akan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu Manajemen, khususnya pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, melalui pendekatan aspek lingkunan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan kompetensi pegawai.

2. Secara Praktis

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam aspek praktis (guna laksana) yaitu untuk memberikan sumbangan pemikiran bagi pegawai Kantor Camat se Kota Sawahlunto.

BAB II