

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Tugas manajemen sumber daya manusia berkisar pada upaya mengelola karyawan sebagai unsur manusia dengan potensi yang dimiliki sehingga dapat diperoleh sumber daya yang puas (*satisfied*) dan *satisfactory* bagi organisasi. Sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam sebuah perusahaan. Teknologi yang canggih akan menjadi tidak berguna apabila tidak diimbangi oleh sumber daya manusia yang baik dan bermutu.

Di era globalisasi seperti ini, perusahaan diuntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dalam memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia suatu organisasi bisnis dapat di nilai dari kinerja yang di hasilkan secara keseluruhan dengan karyawan sebagai faktor utama penilaian. Selain itu, yang juga perlu diperhatikan dalam pekerjaan adalah manusia bukanlah sebuah mesin, manusia mempunyai kehendak, kemauan dan cita-cita. Hal ini menentukan sikap dan pendiriannya.

Menurut **Mangkunegara (2016)** Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya

sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini kinerja menjadi tolak ukur perusahaan dalam melihat dan menilai karyawannya. Penilaian kinerja karyawan mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk menilai perilaku dan hasil kerja karyawan.

Kemudian pada dasarnya dampak kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu untuk perkembangan dan kemajuan perusahaan. Perkembangan dan kemajuan perusahaan meliputi perkembangan teknologi industri serta kemajuan dalam bidang operasional perusahaan. Selain itu dampak pokok kinerja karyawan bagi perusahaan yaitu pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan atau organisasi akan selalu berupaya meningkatkan kinerja karyawannya untuk mendapatkan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan tercapai.

Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur merupakan wujud nyata dari suatu organisasi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan menyelenggarakan birokrasi pemerintahan yang berada setingkat lebih tinggi dari desa atau kelurahan. Dalam permasalahan mengenai kinerja Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur memiliki sedikit kendala dalam masalah kinerjanya. Dimana Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur dalam pencapaiannya kinerjanya masih belum maksimal dan perlu dilakukan peningkatan. Dimana realisasi pencapaian kinerjanya belum mencapai target dan terjadinya penurunan pencapaian kinerja. Selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel Pencapaian Kinerja Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur  
Pariode Tahun 2016-2020**

No	Program dan Kegiatan Kerja	Target Kerja	Realisasi Kerja				
			2016	2017	2018	2019	2020
1	Pelayanan Administrasi Perkantoran	100%	67,45%	79,96%	83,36%	71,78%	65,32%
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	100%	73,67%	87,94%	93,12%	82,79%	73,72%
3	Peningkatan Disiplin Aparatur	100%	71,08%	82,87%	82,95%	86,76%	69,82%
4	Peningkatan Sumber Daya Aparatur	100%	74,77%	74,51%	84,68%	83,35%	77,43%
5	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	100%	79,34%	73,67%	81,18%	71,67%	79,99%
6	Peningkatan dan Pengembangan Potensi Pembangunan Daerah	100%	83,76%	76,57%	65,76%	74,87%	71,87%
7	Program Peningkatan Pengembangan Sumber Daya Insani	100%	68,91%	75,67%	81,34%	81,23%	70,97%
8	Program Kerja Sama Pembangunan	100%	76,43%	76,43%	75,43%	81,24%	76,77%
9	Program Perencanaan pembangunan Daerah	100%	81,26%	83,81%	82,56%	74,67%	68,22%
10	Program Pelayanan dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial	100%	72,65%	62,78%	67,89%	71,21%	79,35%
11	Program Peningkatan Keberdayaan Masyarakat Pedesaan/Kelurahan	100%	83,56%	81,82%	77,45%	79,34%	75,60%
12	Program Peningkatan Partisipasi Masyarakat Dalam Membangun Desa/Kelurahan	100%	71,65%	81,65%	74,70%	73,41%	72,88%

*Sumber: Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur, 2021*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pencapaian kinerja masih perlu dilakukan peningkatan agar kinerja yang dicapai dapat lebih baik, realisasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi, dimana realisasi kerjanya berkisar 60% sampai 70% sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur dianggap belum maksimal dan perlu dilakukannya peningkatan kinerja untuk mencapai kinerja yang lebih baik

Kemudian kinerja pegawai yang baik tentunya dapat menentukan keberhasilan suatu instansi. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan dimana masih banyak pegawai Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur tidak menyelesaikan tugas pada waktunya. Hal tersebut mengakibatkan banyak pekerjaan yang seharusnya selesai dengan tepat waktu malah tidak tepat waktu. Selain itu, pegawai kantor kecamatan memiliki tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan yang diemban kepadanya dan pada saat jam kerja sebagian pegawai Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur memainkan hp dan membicarakan hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan. Hal ini sering dilakukan oleh pegawai tersebut dan merupakan suatu kebiasaan bagi mereka. Dan tidak ada tindakan/teguran dari atasan untuk memberi efek jera bagi pegawai dalam melakukan kesalahan.

Untuk mendapatkan hasil yang maksimal maka perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Kemampuan dan Motivasi. Selanjutnya **Mulyadi (2017)** menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi Kinerja adalah Pengetahuan, Keterampilan (*skill*), Kompetensi, Kompensasi, Motivasi, Kepemimpinan, Semangat, Lingkungan Kerja dan Proses Organisasi.

Menurut (**Wibowo, 2016**) Prestasi Kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (**Hasibuan, 2016**) memberikan kesimpulan bahwa seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang tinggi akan memiliki keunggulan dalam beberapa hal diantaranya: Mendeteksi

kesalahan, memahami kesalahan dan mencari penyebab munculnya kesalahan. Menurut **(Hasibuan, 2016)** Disiplin Kerja adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena di dorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan. Menurut **(Priansa, 2016)** menyatakan bahwa Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Kemudian Penelitian yang dilakukan oleh **(Yulipratama & Ronny, 2016)** yang menyatakan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh **(Nurcahyani, 2016)** yang menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh **(Jannah, 2017)** yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kantor Lurah salah satu layanan publik yang ada untuk menjawab kepentingan masyarakat yang ada di Ekor Lubuk Padang Panjang. Sebagai salah satu layanan publik menuntut harus terus menjaga kualitas pelayanannya. Namun pada faktanya yang terjadi di Kantor Lurah kor Lubuk Padang Panjang yaitu tentang keluhan masyarakat akan kurangnya pelayanan. Kealitan pelayanan merupakan tolak ukur Kinerja Karyawan layanan publik.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat Kinerja Karyawan belum optimal, disinyalir disebabkan oleh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi. Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Realisasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi
2. Masih banyak pegawai Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur tidak menyelesaikan tugas pada waktunya
3. Pegawai kantor kecamatan memiliki tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan yang diemban kepadanya dan pada saat jam kerja sebagian pegawai Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur memainkan hp dan membicarakan hal yang tidak menyangkut dengan pekerjaan
4. Dan tidak ada tindakan/teguran dari atasan untuk memberi efek jera bagi pegawai dalam melakukan kesalahan
5. Prestasi Kerja karyawan Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur masih rendah.

6. Pengalaman Kerja karyawan Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur masih rendah.
7. Disiplin Kerja karyawan Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur masih rendah.
8. Kompensasi yang di dapatkan oleh karyawan Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur kurang mampu memenuhi kepuasan karyawan.
9. Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh karyawan Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur kurang kondusif yang dekat dari jalan raya.
10. Motivasi karyawan Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur tergolong rendah sehingga mempengaruhi hasil kerja karyawan.
11. Kemampuan karyawan yang belum mampu meningkatkan produksi Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur.
12. Keterampilan karyawan Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur yang belum memadai sehingga hasil kerja tidak maksimal.
13. Kompetensi karyawan Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur tergolong rendah sehingga hasil kerja tidak tercapai.
14. Kepemimpinan yang tegas membuat karyawan kaku dalam bekerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan untuk terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Prestasi Kerja ( $X_1$ ), Pengalaman Kerja ( $X_2$ ), Disiplin Kerja ( $X_3$ ) dan Motivasi ( $X_4$ ) sebagai variabel bebas,

kemudian Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel yang terikat pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur ?
2. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur ?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur ?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur ?
5. Bagaimana pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur ?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur.



2. Untuk mengetahui pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur.
5. Untuk mengetahui pengaruh Prestasi Kerja, Pengalaman Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan Kantor Kecamatan Padang Panjang Timur dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.

2. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian

lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

#### 4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.