

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kemajuan dan keberhasilan organisasi dalam menjalankan usahanya, tidak terlepas dari faktor SDM (sumber daya manusia). SDM dalam organisasi dapat berfungsi untuk mengelola dan mengarahkan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi demi mencapai suatu tujuan organisasi tersebut. Pembinaan terhadap pegawai harus diutamakan, sehingga keterampilan para pegawai dapat dipelihara dan ditingkatkan. Organisasi didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang hanya dapat dilakukan dengan cara kerja sama. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi atau perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan bisa mencapai tujuan perusahaan.

Pegawai dengan kinerja unggul menjadi hal yang penting dalam sebuah organisasi. Pegawai dikatakan memiliki kinerja yang unggul, jika hasil kerja pegawai melampaui target yang ditetapkan organisasi. Menurut **(Hendra, 2020)** Kinerja merupakan gabungan tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi pekerja. Kinerja yang unggul tersebut akan berdampak pada reputasi dan kemajuan organisasi. Akan tetapi, banyak faktor yang dapat mempengaruhi masalah kinerja. Menurut **(Nasution, 2019)** Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak

tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Secara umum, pengertian kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Untuk menentukan kinerja pegawai/karyawan baik atau tidak, tergantung pada hasil perbandingan dengan standar pekerjaan. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang pegawai atau karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya motivasi.

Menurut **(Sunarsi & Yuliani, 2019)** Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut **(Rialmi & Morsen, 2020)** Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa defenisi yang dikemukakan, maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari tingkat pencapaian pelaksanaan sesuai dengan visi dan misi yang diberlakukan perusahaan. Menurut **(Fachrezi & Khair, 2020)** Motivasi adalah pemberian daya penggerak agar mendorong

seseorang untuk bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi disini berarti sikap atau dorongan pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi bisa berasal dari diri sendiri maupun faktor eksternal dari pihak organisasi. Adanya motivasi yang tinggi, diharapkan pegawai akan mampu bekerja lebih giat.

Menurut **(Wahyudi, 2020)** Motivasi adalah hasil sejumlah proses, yang bersifat internal, atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan prestasi, dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Motivasi merupakan rangsangan kepada pegawai dengan harapan mereka dapat bekerja lebih giat, lebih rajin dan ikhlas serta memiliki makna sebagai penghargaan kepada pegawai atas segala jerih payah dan dedikasinya kepada perusahaan. Menurut **(Fransiska & Tupti, 2020)** Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut **(Adianto & Sugiyanto, 2019)** Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan besar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Kompetensi terdiri dari potensi dan reality. Artinya pegawai yang kompeten, terlebih memiliki latar belakang pendidikan yang memadai dan terampil dalam melakukan pekerjaannya, pegawai tersebut akan

lebih mudah dalam mencapai kinerja yang unggul. Pegawai yang memiliki kompetensi unggul, akan memiliki sikap kerja yang baik. Menurut **(Calvin et al., 2020)** Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Kompetensi kerja adalah peta kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya.

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan dan kemampuan. Menurut **(Nurmanto et al., 2021)** Kompetensi adalah tingkat kemampuan, pengetahuan, dan sikap seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan. Maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan dalam diri individu yang dapat diasah sedemikian rupa untuk melakukan pekerjaan yang sesuai dengan tujuan organisasi, hal ini untuk mencapai sebuah prestasi sebagai penghargaan atas pekerjaan yang dicapai secara efektif dan efisien.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut **(Sihaloho & Siregar, 2019)** Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada disekitar pegawai, baik fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dan mendukung kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang baik maupun buruk akan berdampak bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya. Adanya lingkungan kerja yang baik, diharapkan pegawai lebih merasa dihargai dan lebih nyaman dalam bekerja sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja. Menurut **(Ariani et al.,**

2020) Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai suatu situasi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perubahan perilaku dan sikap pegawai seperti kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja pegawai yang baik.

Berdasarkan survey awal pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan, terdapat fenomena yang ada di kantor ini yaitu mengenai sumber daya manusia yang belum melakukan perkembangan secara optimal. Kompetensi yang dilakukan pegawai masih kurang dalam keahliannya sehingga mempengaruhi hasil dari kinerja. Terkait dengan lingkungan kerja fisik yaitu fasilitas kerja. Fasilitas kerja terkait peralatan kantor seperti meja dan kursi pegawai masih banyak yang berbeda antara satu dengan lainnya. Perbedaan ini terjadi karena ada yang masih menggunakan meja yang sudah usang dan ada yang menggunakan meja yang baru. Walaupun terlihat seperti permasalahan yang enteng, namun perbedaan ini dapat memunculkan perbedaan persepsi pegawai yang nantinya menyebabkan motivasi kerja yang tentunya akan berbeda beda. Selain itu, masih adanya komputer yang terkadang error sehingga dapat menyebabkan terkendalanya dalam melakukan pekerjaan kantor. Karena masih rendahnya motivasi untuk pegawai, masih kurangnya arahan dari atasan kepada bawahan, reward yang diberikan juga masih rendah sehingga berdampak pada hasil kinerja, masih banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu, karena masih kurangnya motivasi dari pemimpin perusahaan dapat mempengaruhi hasil kinerja. Oleh

karena itu untuk meningkatkan kinerja, perlu diperhatikan sumber daya manusia yang ada sehingga dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Candradewi & Dewi, 2019)** mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Mediasi” menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(Yuliana, 2017)** mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda, peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menambahkan variabel yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Kasiyanto, 2019)** mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kinerja Dimediasi oleh Motivasi” menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh **(P. Astuti, 2020)** mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi dengan Motivasi sebagai Intervening dalam Meningkatkan Kinerja” menyatakan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda, peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menambahkan variabel yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Candradewi & Dewi, 2019)** mengenai “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai Mediasi” menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (**Zainuri & Mundakir, 2018**) mengenai “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai” menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda, peneliti tertarik untuk kembali dengan menambahkan variabel yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh (**Sari & Aziz, 2019**) mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja yang Dimediasi oleh Motivasi Kerja Karyawan” menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (**Basori et al., 2017**) mengenai “Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi kerja sebagai Variabel Intervening” menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda, peneliti tertarik untuk meneliti kembali dengan menambahkan variabel yang berbeda.

Alasan melakukan penelitian di Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan yaitu penulis terdorong untuk meneliti dan mengetahui objek penelitian karena Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan memenuhi kualifikasi yang peneliti butuhkan seperti lingkungan kerja yang nyaman dan jumlah pegawai yang memenuhi standar untuk penelitian sehingga mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian.

Tabel 1.1

Hasil Penilaian Kinerja Pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan 2018-
2020

Tahun	Aspek-Aspek Penilaian Kinerja						Rata-rata/Tahun
	Lingkungan kerja fisik	Lingkungan kerja non fisik	Keterampilan	Pengetahuan	Kebutuhan fisikologi	Kebutuhan akan penghargaan	
2018	76.50	72.85	70.10	81.52	72.30	70.25	73.92
2019	84.70	87.75	73.30	85.65	80.75	84.32	82.75
2020	76.50	79.20	75.23	77.50	79.55	77.20	77.53

Sumber : Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan

Berdasarkan tabel 1.1 data penelitian kinerja pada tiga tahun terakhir yaitu tahun 2018-2020 dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan masih kurang memuaskan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai rata-rata pertahun kinerja pegawai yang mengalami fluktuasi. Nilai rata-rata ditahun 2019 sebesar 82.75 sudah mengalami kenaikan dibandingkan dengan tahun 2018 yang memperoleh nilai rata-rata sebesar 73.92 tetapi turun kembali pada tahun 2020 dengan nilai rata-rata sebesar 77.53 yang mengalami penurunan cukup signifikan karena hampir mendekati pada tahun 2018.

Dari keterangan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai yang tidak stabil akan berdampak terhadap kompetensi kerja dan lingkungan

kerja pegawai, karena akan mempengaruhi dalam pencapaian tujuan yang optimal. Kinerja pegawai yang tidak stabil pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan dipengaruhi kurangnya kompetensi kerja dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, dibuktikan dengan nilai rata-rata kebutuhan akan penghargaan selalu turun dari tahun ke tahun serta kebutuhan psikologi dan kebutuhan akan penghargaan mengalami fluktuasi atau tidak stabil.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan". Penulis berharap penelitian ini dapat membuat para pegawai, masyarakat dan pengguna penelitian ini akan mengerti tentang, manfaat dan pentingnya peran dari kompetensi, lingkungan, kinerja dan motivasi kerja pegawai sehingga tercapainya tujuan sebagaimana yang diharapkan.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena di atas dan kajian-kajian literatur manajemen sumber daya manusia banyak faktor yang mempengaruhi "kinerja pegawai" maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Adanya jabatan kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan tidak sesuai dengan keahlian.
2. Keterampilan antar pegawai belum terlaksana dengan baik pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan.

3. Kemampuan memecahkan masalah masih kurang baik pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan.
4. Keahlian yang dimiliki belum diterapkan dengan baik pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan.
5. Pengalaman kerja masih kurang pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan.
6. Pendidikan dan ilmu yang dimiliki pegawai masih kurang optimal pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan.
7. Kompetensi kerja yang dimiliki pegawai belum optimal pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan.
8. Lingkungan kerja yang kurang nyaman menyebabkan rendahnya prestasi kerja pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan.
9. Kecenderungan bertanya kurang dilakukan pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan.
10. Motivasi pegawai yang tergolong rendah pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan?

3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan?
6. Apakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan?
7. Apakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan?

1.4 Batasan Masalah

Melihat luasnya ruang lingkup yang akan dibahas serta keterbatasan waktu dan agar penelitian ini lebih fokus dan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka penulis membatasi permasalahan yang ada yaitu membahas mengenai variabel independen kompetensi kerja dan lingkungan kerja. Variabel dependen Kinerja pegawai. Variabel Intervening Motivasi kerja dan objek penelitian di Kantor Kejaksaan Negeri Solok Selatan

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk mengetahui lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.
6. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai atau pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.
7. Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai atau pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Bagi organisasi

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam

pelaksanaan kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja pegawai bagi instansi untuk mengetahui arti penting masing masing aspek tersebut.

2. Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.

3. Bagi pihak lain

Penulis penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat yang baik bagi siapa saja yang membaca dan membutuhkan hasilnya. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua orang.