

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan kunci kesuksesan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya sehingga menjadi penting untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Perkembangan dan prestasi organisasi itu sendiri tergantung pada produktif atau tidaknya sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut. Mengingat pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap pegawai dalam meningkatkan prestasi kerjanya. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral (Wijayanti et al., 2018)

Tuntutan terhadap prestasi kerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat mendesak mengingat adanya keinginan masyarakat untuk terpenuhinya pelayanan, pelaksanaan pemerintahan, serta pelaksanaan pembangunan agar terus meningkat. Oleh sebab itu, semangat kerja dan tanggung jawab yang tinggi serta mampu bekerja secara efektif, efisien, dan tanggap terhadap kebutuhan dan aspirasi masyarakat juga merupakan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, hal itulah yang kemudian disebut disiplin kerja dan motivasi kerja. Disiplin kerja memiliki peranan penting untuk meningkatkan prestasi kerja

pegawai. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai akan semakin tinggi prestasi kerja yang (Wijayanti et al., 2018) Hal tersebut diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti et al., 2018). bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Salah satu aspek kekuatan sumber daya manusia itu tercermin pada sikap dan perilaku disiplin, karena disiplin dapat memberi dampak kuat terhadap kemampuan mengejar sesuatu yang direncanakan.

Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat, dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau melakukan sesuatu (Wijayanti et al., 2018). Hal tersebut juga diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Wijayanti et al., 2018). Dimana motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Apabila sebuah organisasi mampu memahami persoalan motivasi dan dapat mengatasinya maka prestasi kerja pegawai pun akan meningkat karena motivasi dapat memberikan dorongan dan semangat bagi pegawai untuk terus bekerja.

(Kurniasari et al., 2018) Kompetensi ditunjukkan dalam bentuk keahlian dan perilaku yang diharapkan oleh organisasi kepada pegawai untuk mengaplikasikannya dalam pekerjaan. Kompetensi menurut pandangan (Indrawati, 2018) meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pencapaian sasaran dan tujuan yang dituangkan dalam visi dan misinya, prinsip kerja organisasi. Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas

profesional dalam pekerjaan mereka Kompetensi merupakan landasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat membentuk tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang. Pernyataan ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Maulana, SE., MM., 2019) dalam penelitiannya membuktikan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja dalam pembentukan tinggi rendahnya prestasi kerja seseorang. Dalam penelitiannya diungkap bahwa prestasi kerja dicerminkan pada seberapa bertanggungjawab seorang individu agar mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan pada akhirnya akan bermuara pada penyusunan program pelatihan yang akan dilakukan.

Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan merupakan unsur utama sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan pada tingkat desa. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa, Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan memiliki kedudukan sebagai pembantu kepala desa yang bertugas membantu Kepala Desa dalam melaksanakan tugas dan fungsinya antara lain yakni menyelenggarakan pemerintahan desa, melaksanakan pembangunan, pembinaan kemasyarakatan, dan pemberdayaan masyarakat. Dalam melaksanakan tugasnya tersebut Kepala Desa dibantu oleh Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan yang dibagi dalam beberapa bidang diantaranya Kepala Urusan Wilayah, Pemerintahan, Pembangunan, Kesejahteraan Rakyat, Keuangan, dan

Umum yang masing-masing melaksanakan tugas sesuai bidangnya. Mengingat pentingnya peran Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan maka dibutuhkan prestasi kerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, fenomena disiplin kerja pada pegawai dinas kependudukan dan catatan sipil kabupaten pesisir selatan masih tergolong rendah, hal ini dapat dilihat dimana masih banyak Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan yang datang tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan yakni hari senin hingga kamis pukul 08.00-15.00 WIB dan pada hari jumat pukul 08.00-11.00 WIB. Masih ditemui adanya Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan yang datang kekantor jam 09.00 WIB atau bahkan lebih tanpa alasan yang jelas. Selain keterlambatan, ketidakhadiran juga menjadi masalah yang tampak serius hal ini dapat dilihat dimana penduduk pada umumnya masih memegang erat budaya lokal sehingga masih sering ditemui adanya Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan yang meninggalkan kantor ditengah jam kerja maupun tidak hadir kekantor. Sehingga hal tersebut sangat mempengaruhi prestasi kerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatn sipil. . Selaras dengan pendapat (D. Kerja et al., 2018). bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhap prestasi kerja. Selain kompetensi disiplin kerja juga mempengaruhi tingkat prestasi seorang pegawai dalam bekerja.prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan menunjukkan gejala-gejala yang masih belum optimal karena kurangnya

kepemimpinan yang baik. Dapat diidentifikasi bahwa terjadi penurunan prestasi kerja pegawai yang diakibatkan karena kurang adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dan bawahannya. Kompetensi di pegawai dinas kependudukan pencatatan sipil memiliki kompetensi yang rendah .hal ini terlihat pada banyaknya pegawai yang tidak semangat dalam bekerja,selain itu pegawai tidak memiliki pengetahuan,,sikapdalam bekerja tidak stabil ,pemahaman, dan keterampilan saat bekerja dalam dinas kependudukan pencatatan sipil . Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat bekerja dengan suasana hati yang tenang di tempat kerja dan fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Setiap karyawan akan mengharapkan lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi lancar antara pegawai agar di tempat kerja dan tidak membosankan. Apabila lingkungan kerja yang tidak sesuai yang di diharapkan maka hal ini akan berpengaruh besar terhadap prestasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan. selain itu lingkungan kerja tidak mempunyai suhu udara yang baik ,ukuran ruang kerja sempit, kebersihan di ruang kerja kurang di jaga, peralatan kantor yang kurang mendukung,dan keamanan kerja yang kurang baik. Sehingga orang-orang tidak mau pergi ke capil karena lingkungan yang tidak nyaman. Rendahnya motivasi dari Pegawai disebabkan oleh pelaksanaan yang ada dilapangan belum optimal. Sehingga dengan kurang optimalnya kepuasan terhadap pelayanan tentu tidak lepas dari faktor kinerja Pegawai yang ada dalam lingkungan kantor, dimana menurunnya kinerja Pegawai disebabkan perlengkapan kerja yang tersedia belum lengkap kemudian dilihat dari kinerja Pegawai nampak bahwa kemampuan Pegawai dalam mencapai tujuan

yang diinginkan. Selain itu motivasi di capil kurangnya mendorong untuk bekerja ,kemauan bekerja tidak ada,kerelaan menolong sesama pegawai tidak ada,dan kurangnya tanggungjawab sehingga terjadinya penurunan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai dinas kependudukan pencatatan sipil. Sehingga kemampuan pegawai belum terlaksana secara optimal, jadi psikologi pegawai menjadi menurun.

Lingkungan kerja (Jamil, 2019) adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja. Fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Selain faktor Motivasi (Adab et al., 2018), keterampilan dinilai merupakan faktor lain yang turut menentukan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan, keterampilan suatu Pegawai sangatlah berpengaruh besar terhadap keberhasilan suatu pekerjaan. Keterampilan tersebut diperoleh melalui proses pelatihan atau training sesuai tujuan yang dicapai dari pelatihan tersebut. Rendahnya motivasi dari Pegawai disebabkan oleh pelaksanaan yang ada dilapangan belum optimal. Kompetensi diri menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang di tempat kerja, sehingga hal tersebut ,mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

Menurut (Nurhidayah et al., 2019) kompetensi diri berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja . Kompetensi karyawan yang terdiri dari pengetahuan (knowledge), kemampuan /keterampilan (skill), sikap (attitude), jika disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Biasanya stress semakin kuat apabila menghadapi masalah yang datangnya bertubi-tubi. Hal ini merupakan indikasi bahwa begitu banyak stress yang dialami para pegawai, tidak seharusnya terjadi dan dapat dicegah (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Banyak pegawai yang setiap tahunnya harus mengambil cuti untuk meredakan konflik dan ketegangan dalam kehidupannya, serta dapat merupakan tantangan, rangsangan dan pesona, namun bisa pula berarti kekhawatiran, konflik, ketegangan dan ketakutan tergantung bagaimana memandangnya. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya berarti mengganggu prestasi kerjanya.

Pembagian tunjangan kinerja, rekapitulasi hasil pemantauan tingkat disiplin pegawai, dan rekapitulasi hasil kinerja menunjukkan adanya permasalahan kondisi kerja yang kurang memadai, motivasi pegawai yang masih perlu ditingkatkan, dan disiplin pegawai belum sepenuhnya ditegakkan dengan baik sehingga kinerja pegawai kurang memuaskan(D. Kerja et al., 2018). Sehingga pekerjaan kinerjapegawai di Dinas Kependudukan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesisir Selatan belum stabil karena mereka menunjukkan adanya permasalahan kondisi kerja yang kurang memadai.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan Judul **“Pengaruh Kompetensi Diri, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening** (Studi kasus pegawai dinas kependudukan pencatatan sipil kabupaten pesisir selatan)

1.2 Identikasi masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya diatas terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya:

1. Kompetensi pegawai masih rendah
2. Disiplin kerja masih rendah
3. Motivasi kerja masih rendah
4. Lingkungan kerja masih belum kondusif
5. Kepemimpinan masih belum mampu untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai
6. Kemampuan pegawai belum melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar
7. Lingkungan kerja kurang nyaman
8. Psikologis pegawai kurang stabil
9. Pekerjaan pegawai masih belum baik
10. Sikap pegawai masih kurang

1.3 Batasan masalah

Untuk mencapai sasaran dan tearahnya penelitian ini penulis akan mebatasi masalah ini dengan kompetensi diri, disiplin kerja lingkungan kerja sebagai variable (X), prestasi kerja sebagai variable terikat (Y), motivasi kerja sebagai intervening (Z).

1.4 Rumusan masalah

1. Bagaimana pengaruh kompetensi diri terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan
2. Bagaiman pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan ?
3. Bagaiman pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan ?
4. Bagaiman pengaruh kompetensi diri terhadap motivasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan ?
5. Bagaiman pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan ?
6. Bagaiman pengaruh lingkungan kerja terhadap mtovasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan ?
7. Bagaiman pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan ?
8. Bagaimanakah pengaruh kompotensi diri terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening?

9. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening?
10. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi diri terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi diri terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan.

6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Dinas Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan.
8. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi diri terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening.
9. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening.
10. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui motivasi kerja sebagai variable intervening.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
 - a. Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang pengaruh kompetensi diri, disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap prestasi kerja pada Budiman Sawahan melalui positive emotion.
 - b. Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Organisasi

Kantor CAPIL dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dapat dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan Prestasi kerja kepada karyawan pada Kependudukan pencatatan sipil Kabupaten Pesisir Selatan

3. Bagi pihak lain

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini sebagai tambahan pengetahuan dan referensi bagi pihak lain dan sebagai acuan pembelajaran untuk penelitian-penelitian yang akan dilakukan.