

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Elemen penting dari sebuah organisasi adalah manusia. Hal ini terjadi karena manusia mempunyai peran dalam menggerakkan roda perkembangan organisasi. Tanpa adanya elemen penting tersebut, organisasi akan sulit untuk mengoperasikan sistem organisasi yang telah diciptakan walaupun ada sumber daya lain yang terpenuhi.

Manusia merupakan sumber daya yang memiliki karakter dan sifat yang berbeda di setiap individu nya. Oleh karena itu, perlu adanya pengelolaan terhadap sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Susan (2019) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai.

Instansi pemerintahan merupakan salah satu bentuk organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang menjalankan tugas negara untuk memberikan pelayanan publik. Dalam mengedepankan pelayanan publik, instansi pemerintah perlu memperhatikan kinerja setiap pegawai. Apabila suatu instansi pemerintah memiliki kinerja pegawai yang kurang baik, maka citra yang diberikan oleh masyarakat akan kurang baik.

Nabawi (2019) berpendapat bahwa kinerja atau *performance* merupakan suatu pandangan tentang tingkat pencapaian atas implementasi sebuah kebijakan mengenai sasaran, tujuan, visi dan misi yang dapat diketahui melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Pandangan tersebut sejalan dengan Novitasari dan Asbari (2020) yang berpendapat bahwa kinerja adalah proses yang berorientasi tujuan yang diarahkan guna memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya dan dapat memaksimalkan produktivitas para pegawai, tim, dan organisasi. Membentuk suatu sistem manajemen pegawai negeri sipil diperlukan

sebagai sebuah solusi untuk memiliki kinerja pegawai yang baik. Karakter yang harus dimiliki seorang pegawai yang baik dijelaskan dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 11 Tahun 2017 Pasal 1 tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara adalah pengelolaan yang berfungsi untuk menghasilkan pegawai yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Mengetahui pentingnya kinerja pegawai dalam membangun citra instansi pemerintahan yang baik, kompetensi pegawai menjadi salah satu faktor penentu atas keberhasilan kinerja pegawai. Menurut pendapat Mulia & Saputra (2021) Kompetensi adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja secara memuaskan dengan pengetahuan yang dimiliki guna meningkatkan manfaat yang disepakati. Dengan demikian, kompetensi didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki kinerja yang lebih baik dalam mengerjakan suatu pekerjaan dibandingkan dengan orang lain.

Motivasi sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai selain kompetensi. Motivasi berasal dari bahasa kata latin yaitu: *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Sedangkan menurut Hendriani dan Hariyandi (2014) Motivasi merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri seseorang dalam rangka memenuhi kebutuhannya.

Indarti dan Anidar (2015) berpendapat bahwa motivasi adalah dorongan, baik dari dalam maupun dari luar diri manusia untuk menggerakkan dan mendorong sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Semakin besarnya motivasi pegawai dalam melakukan pekerjaannya, akan mempengaruhi kualitas kinerja pegawai yang semakin baik.

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai selain kompetensi dan motivasi adalah lingkungan kerja fisik. Sedarmayanti dalam (V. T. Rahayu et al., 2013) berpendapat bahwa lingkungan kerja fisik merupakan seluruh kondisi dalam bentuk fisik yang dapat mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya di sekitar tempat kerja baik secara tidak langsung maupun langsung.

Memiliki lingkungan kerja fisik yang aman,nyaman,dan tentram dapat meningkatkan kualitas kinerja pada setiap pegawai. Selain itu, pegawai akan memeberikan kesan yang baik kepada instansi. Hal ini juga dapat menumbuhkan citra instansi.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu (Prayogi et al., 2019), disebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Sedangkan pada penelitian (Anggreiny, 2016) juga menjelaskan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM Kabupaten Donggala. Hasil penelitian (Sutanjar & Saryono, 2019) disebutkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi PP Kota Banjar, artinya bahwa semakin tinggi motivasi pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Penelitian lain (Hotiana & Febriansyah, 2018), motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawawain dan Organisasi, Kementerian Pariwisata RIP. Pada penelitian (Noorainy, 2017) menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.

Sekretariat Daerah Kota Depok merupakan salah satu instansi pemerintahan sebagai penyelenggara atas kedudukan, susunan organisasi, tugas, dan fungsi serta tata kerja pemerintah daerah yang berada di Wilayah Kota Depok, Jawa Barat. Dalam menjalankan tugas Sekretariat Daerah dibentuk Peraturan Walikota Depok Nomor 100 tahun 2016 pasal 2 ayat (3) berisi tentang:

1. Pengkoordinasian penyusunan kebijakan daerah;
2. Pengkoordinasian kepada perangkat daerah mengenai pelaksanaan tugas satuan kerja;
3. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah;
4. Melakukan tugas melayani secara administratif dan pembinaan Aparatur Sipil Negara pada Perangkat Daerah; dan

5. Melaksanakan fungsi lain yang diperintahkan oleh Walikota sesuai masing masing tugas dan fungsinya.

Berlakunya peraturan tersebut, pegawai Sekretariat Daerah dituntut untuk bekerja secara cepat, tepat, dan akurat. Hal ini dikarenakan, pegawai senantiasa harus memberikan pelayanan yang prima.

Berdasarkan observasi awal penelitian, fenomena terkait kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu, pegawai belum mampu dalam mewujudkan rencana kerja yang telah dibuat, belum mampu melaksanakan perintah dari atasan dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan, dan belum mampu memberikan pelayanan yang memuaskan kepada setiap masyarakat. Berikut adalah data yang menunjukkan kinerja pegawai pada tahun 2019-2021 :

Tabel 1. 1 Pencapaian Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok Tahun 2019 - 2021

No	Indikator	Target	Realisasi		
			2019	2020	2021
1	Kualitas Kerja	100%	75%	79%	76%
2	Kuantitas Kerja	100%	75%	78%	72%
3	Tanggung Jawab	100%	74%	72%	75%
4	Pelaksanaan Tugas	100%	76%	79%	75%
Nilai Rata-Rata		100%	75%	77%	74,5%

Sumber: Sekretariat Daerah Kota Depok

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat bahwa pada tahun 2019, rata rata persentase dari realisasi kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok adalah sebesar 75% dari target 100%. Pada tahun 2020 mengalami peningkatan sebesar 2%.dengan persentase 77% Sementara itu, pada tahun 2021 kinerja pegawai mengalami penurunan sebesar 2,5% dengan persentase 74,5% . Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada tahun 2019-2021 mengalami fluktuasi. Oleh karena itu, kinerja merupakan permasalahan yang dihadapi oleh instansi Dengan demikian peneliti mengambil judul tugas akhir ini

“PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KOTA DEPOK”

B. Perumusan Masalah

Permasalahan yang dikemukakan penulis pada penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok ?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui informasi yang bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kota Depok

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan agar bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan, diantaranya sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Pada penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dan sebagai bentuk implementasi teori yang didapat dari pembelajaran di dunia perkuliahan terkait bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

2. Bagi Instansi

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber masukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Depok dan menjadi bahan pertimbangan yang berguna terkait pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi Institusi

Pada penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan referensi terkait dengan topik yang sama yaitu; kompetensi, motivasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai.

