

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kedudukan sumber daya manusia yakni komponen internal yang memengaruhi berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Notoatmodjo (2003) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai visi misi. Kinerja pegawai yang baik merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan mencapai tujuan yang sudah ditetapkan suatu organisasi. Kinerja adalah hasil kerja pegawai diukur dari kuantitas, kualitas, jam kerja serta kerjasama (Sutrisno, 2010). Kinerja juga dapat diartikan sebagai seseorang menjalankan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan, sehingga memperoleh hasil kerja yang sesuai (Sinambela, 2012). Agar tercapai hasil kerja yang sesuai tersebut, organisasi perlu memerhatikan faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Wirawan (2009) mengemukakan jika kinerja pegawai yakni hasil sinergi banyak faktor, faktor tersebut adalah: 1) internal pegawai, 2) lingkungan internal organisasi, 3) lingkungan eksternal organisasi.

Kinerja pegawai yang baik dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Kompetensi yakni unsur yang memengaruhi kinerja pegawai, apabila pegawai memiliki kualitas kompetensi yang baik maka akan kinerja pegawai juga baik dan ini merupakan salah satu pencapaian yang diinginkan oleh suatu organisasi dalam proses pencapaian tujuan. Menurut Wibowo (2014), kompetensi mengacu pada kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas dengan menggunakan pengetahuan dan kemampuannya yang berhubungan dengan sikap kerja sesuai dengan peraturan organisasi tersebut. Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai menurut Muhandari dkk (2020).

Selain kompetensi faktor disiplin kerja tidak kalah penting untuk meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja memiliki kaitan erat dengan disiplin kerja, makin tinggi disiplin kerja pegawai maka kinerja dapat meningkat. Dengan disiplin kerja yang meningkat efisiensi kerja maksimal dapat tercapai, mau disiplin waktu, peraturan atau tata tertib dimana ditetapkan organisasi. Disiplin

adalah sikap seseorang yang mengikuti semua aturan dalam suatu organisasi tanpa paksaan (Fathoni, 2006). Tumanggor dkk (2021) menyatakan jika disiplin kerja berpengaruh signifikan pada pegawai.

Kompensasi juga mempunyai dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi merupakan hal sangat penting bagi suatu organisasi, karena kompensasi adalah suatu motivasi atau dorongan bagi pegawai untuk mencapai standar kinerja pada suatu organisasi. Apabila organisasi dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban pekerjaan yang telah diberikan, maka pegawai akan berkomitmen dan konsisten dalam menghasilkan hasil kerja yang maksimal. Kompensasi merupakan bonus atau balas jasa yang dibayarkan oleh suatu organisasi kepada pegawainya dapat berupa kompensasi langsung atau tidak langsung (Hasibuan, 2010). Aprilia (2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Motivasi kerja yakni unsur selanjutnya yang memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja adalah segala sesuatu yang memicu minat atau inisiatif untuk produktif dalam bekerja. Oleh karena itu motivasi kerja sangatlah penting bagi pegawai karena motivasi kerja dapat membantu dalam peningkatan kinerja pegawai. Apabila seorang pegawai termotivasi, maka mereka akan konsisten dalam menyelesaikan tugas dan selalu produktif dalam bekerja. Hal tersebut merupakan salah satu proses dalam pencapaian kinerja pegawai yang baik. Motivasi adalah sikap semangat yang timbul pada diri seseorang (Anoraga, 2006). Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai menurut Kurniawan (2015).

Diantara beberapa faktor yang dipaparkan di atas betapa pentingnya peranan kompetensi, disiplin kerja, kompensasi serta motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan perubahan Rencana Strategis (Renstra) Kecamatan Puger Jember Tahun 2016-2021, hasil kinerja pegawai Kecamatan Puger secara umum cukup baik, namun masih ada yang harus dibenahi. Dikarenakan Kecamatan Puger masih kekurangan sumber daya aparatur Kecamatan untuk menjalankan tugasnya, masih terdapat permasalahan sumber daya aparatur kecamatan dalam memberikan pelayanan publik, terhambatnya pelayanan publik

yang diakibatkan oleh sarana dan prasarana di kantor kurang mencukupi, masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor selama jam kerja dengan alasan yang tidak dapat dijelaskan, kemudian kompensasi yang dibayar tidak sesuai dengan bobot pekerjaan yang diberikan, hal ini menjadi penyebab rendahnya kinerja pegawai. (ppid.jemberkab.go.id, 2016).

Melalui latar belakang yang sudah dijelaskan sebelumnya penelitian ini memilih judul **“PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN PUGER KABUPATEN JEMBER”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Puger Kabupaten Jember?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Puger Kabupaten Jember?
3. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Puger Kabupaten Jember?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Puger Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Puger Kabupaten Jember.
2. Untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Puger Kabupaten Jember.
3. Untuk menjelaskan pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Puger Kabupaten Jember.
4. Untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Puger Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian diharap bisa bermanfaat untuk semua pihak, diantaranya:

1. Bagi Peneliti

Temuan penelitian diharap bisa meningkatkan kemampuan dan pemahaman tentang bagaimana pengaruh kompetensi, disiplin kerja, kompensasi, serta motivasi kerja pada kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Puger.

2. Bagi Peneliti Berikutnya

Sebagai sumber bagi peneliti yang melakukan studi lebih lanjut tentang hal ini.

3. Bagi Kecamatan Puger

Temuan penelitian ini diharap bisa dimanfaatkan sebagai masukan dan informasi yang bisa dipakai menjadi bahan penilaian agar mengembangkan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Puger.