

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Negara Indonesia dalam sistem pemerintahannya berpegang pada standar desentralisasi, dan dekonsentrasi. Pedoman pelaksanaan desentralisasi adalah pemerintahan mandiri seluas mungkin karena di kabupaten diberi kekuasaan untuk mengontrol dan menangani semua urusan administrasi di luar kewenangan publik. Setiap Daerah memiliki posisi untuk membuat kebijakan lokal untuk menawarkan berbagai jenis layanan, meningkatkan peran serta dan melibatkan masyarakat dalam pemberdayaan di setiap lingkungan daerah masing-masing untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara umum.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, dengan tegas memberikan pemerintahan daerah yang luas kepada pemerintah daerah untuk mengawasi dan menangani berbagai kepentingan dan bantuan pemerintah dari jaringan ketetanggaan. Pemerintah daerah harus meningkatkan kemajuan teritorial yang ditata untuk kepentingan daerah setempat. Dalam Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, pemerintah dan jaringan terdekat pada kabupaten dapat dimungkinkan dan secara bersamaan diberi tugas yang lebih menonjol untuk mempercepat kecepatan pergantian wilayah.

Sejalan dengan hal tersebut, pelaksanaan pengaturan swasembada wilayah telah mendukung terciptanya pergantian, baik secara mendasar,

praktis dan sosial untuk penyelenggaraan pemerintahan daerah. Mungkin pergantian yang paling mendasar adalah terkait dengan posisi, tugas utama dan elemen sub-lokal yang sudah menjadi perakitan mekanik lokal di dalam sistem aturan dekonsentrasi, mengubah statusnya menjadi alat lokal di dalam struktur standar desentralisasi. Sebagai majelis mekanik lokal, camat dalam menjalankan kewajibannya mendapat penyerahan kekuasaan dari dan mampu kepada pejabat / ketua umum.

Pedoman penyelenggaraan suatu subwilayah baik perkembangan, kedudukan, kewajiban maupun kapasitasnya diarahkan secara sah oleh Pedoman Tata Usaha. Sebagai majelis mekanik lokal, kepala camat mendapat penunjukan kekuasaan yang menyiratkan usaha bantuan publik. Terlebih lagi, sub-area tersebut juga akan melakukan tugas-tugas pemerintahan umum.

Kecamatan merupakan salah satu wilayah pada sebuah Kabupaten atau Kota yang dipimpin oleh seorang Camat. Kecamatan dikelola berdasarkan pengaturan Pasal 1 angka 24 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyatakan bahwa "Kecamatan merupakan suatu wilayah pada daerah Kabupaten atau Kota yang dipimpin oleh seorang camat. "Kecamatan juga dipandang sebagai Perangkat Wilayah Pemerintahan / Kota (unsur pembantu kepala daerah dan DPRD dalam urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten), mengingat pengaturan Pasal 209 ayat (2) Undang-Undang Nomor tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.

Mengingat pentingnya Kecamatan dalam mendukung Pemerintahan Daerah sehingga penyelenggaraan pemerintahan di daerah berjalan sesuai dengan yang diharapkan dan mencukupi, maka kecamatan harus memiliki SDM yang terampil dan terlatih serta siap memberikan presentasi terbaik.

Kinerja pegawai secara keseluruhan merupakan tampilan pekerjaan yang dilakukan oleh perwakilan yang umumnya digunakan sebagai premis atau acuan untuk menilai pekerja di dalam suatu asosiasi. Eksekusi yang hebat adalah tahap menuju pencapaian tujuan otoritatif. Dengan demikian, eksekusi juga merupakan perangkat penentu dalam mencapai tujuan hierarkis sehingga upaya harus dilakukan untuk meningkatkan eksekusi yang representatif.

Kinerja adalah bagian yang vital dan menarik karena telah menunjukkan keunggulan, yayasan atau organisasi membutuhkan pekerja untuk bekerja dengan benar sebagaimana ditunjukkan oleh kapasitas mereka untuk mencapai hasil kerja yang luar biasa, tanpa eksekusi yang hebat dari semua perwakilan atau pekerja maka akan sulit mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kinerja umumnya menggabungkan perspektif berserta praktik mental secara konsisten berpandangan setiap pekerjaan yang dilakukan pada saat ini akan lebih baik daripada pelaksanaan di sebelumnya, karena masa depan lebih besar dari hari ini. Seorang pekerja akan merasa senang dan senang dengan pencapaian yang dicapai tergantung dari presentasi yang diberikan kepada organisasi. Kinerja yang hebat merupakan kondisi ideal di lingkungan kerja. Seorang pekerja bisa

mendapatkan pelaksanaan pekerjaan dengan tepat jika presentasinya berdasarkan pedoman baik kualitas atau jumlah.

Mangkunegara (2016), mengatakan kinerja adalah pekerjaan baik secara kualitas maupun jumlah untuk diselesaikan satu atau lebih orang pekerja untuk melakukan kewajibannya berdasarkan tugas yang diembannya. Kinerja yang hebat adalah eksekusi yang ideal, sejauh eksekusi sesuai pedoman hierarkis dan mendukung pencapaian tujuan otoritatif, khususnya visi dan misi asosiasi. Kinerja yang lebih baik akan membawa kemajuan bagi kantor atau asosiasi untuk memiliki opsi untuk bertahan (masuk akal) dalam persaingan yang goyah.

Kompetensi sesuai dengan Spence Jr. dalam Ruky (2013), arti dari kompetensi adalah kualitas penting dari seorang individu (orang) yang memengaruhi perspektif dan tindakan. semua keadaan yang dihadapi dan bertahan sangat dilindungi pada manusia. Sementara itu, Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa pemaknaan skill merupakan faktor utama yang digerakkan oleh seseorang yang memiliki kapasitas lebih, yang menjadikannya unik dalam kaitannya dengan seseorang yang memiliki kapasitas normal. Di jaman serba modern saat ini kebutuhan masyarakat sangat meningkat dan salah satu keberhasilan kemajuan dalam melengkapi kebutuhan masyarakat yang sangat tinggi adalah kebutuhan akan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan penjelasan Sondang (2012) disiplin adalah jenis pedoman persiapan yang bertujuan untuk meningkatkan dan membentuk informasi, mentalitas dan perilaku pekerja sehingga perwakilan dengan

sengaja berusaha untuk bekerja secara konsisten dengan perwakilan yang berbeda dan meningkatkan pelaksanaan pekerjaan mereka. Pada dasarnya, kendali besar akan berkembang dan memancar dari akibat-akibat kesadaran manusia. Disiplin kerja merupakan siklus kemajuan produktif bagi perwakilan yang berkepentingan karena disiplin kerja muncul dalam aktivitas bukan individu. Keteraturan juga merupakan siklus persiapan bagi perwakilan sehingga perwakilan dapat memupuk pengendalian sehingga mereka dapat lebih sukses dalam bekerja.

Dengan cara ini tindakan disiplin hendaknya juga memiliki tujuan yang mengangkat, mengajar dan hak, bukan kegiatan negatif yang menebang wakil atau bawahan disiplin dengan tujuan kegiatan disiplin untuk meningkatkan kecukupan dalam tugas dan kerja sama hari demi hari di kemudian hari, bukan menolak latihan sebelumnya. Seorang pekerja yang memiliki tingkat keteraturan yang tidak dapat disangkal akan tetap berfungsi dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung dari kepala, melakukan apa pun untuk tidak melakukan pekerjaan dengan hal-hal berbeda tidak termasuk hubungannya melalui pekerjaan seperti bermain dengan rekan kerja, main-main, akan secara konsisten berusaha untuk menyesuaikan dengan pedoman yang ada di tempat kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa perasaan intimidasi, untuk situasi ini kontrol kerja dapat mempengaruhi pelaksanaan yang representatif, salah satu penegasan ini diperkuat oleh penilaian Malayu SP Hasibuan (2017) di Khususnya "Semakin baik disiplin kerja seseorang, semakin tinggi konsekuensi pekerjaan (pelaksanaan) yang akan diselesaikan".

Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja sulit dilakukan karena mencakup perspektif, mental, perubahan dan perilaku. Memperluas prestasi kerja tidak dapat secara eksklusif diselesaikan dengan menambahkan kemampuan yang sebenarnya. Salah satu komponen penentu dalam meningkatkan prestasi kerja adalah cara memperbaiki tata kerja pekerja untuk membangun efisiensi kerja yang tinggi. Perintah kerja yang tinggi dan inisiatif yang besar akan mendorong seseorang untuk berfungsi dengan baik dan bertindak dengan inspirasi dalam mencapai tujuan yang akan meningkatkan pelaksanaan yang representatif.

Selain faktor kompetensi dan disiplin kerja, lingkungan kerja yang layak juga sangat penting untuk meningkatkan kinerja yang representatif. Tempat kerja adalah semua yang ada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Tempat kerja adalah semua kantor kerja dan yayasan di sekitar pekerja yang mengurus beberapa pekerjaan untuk memenuhi dan melaksanakan dalam pekerjaan yang dilakukan termasuk perkantoran, kerapihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar individu pada saat itu juga.

Tempat kerja adalah bagian penting dari organisasi. Meskipun tempat kerja tidak menyelesaikan siklus pembuatan dalam suatu organisasi, tempat kerja memengaruhi perwakilan yang melakukan interaksi pembuatan. Menurut Sedarmayanti (2011) tempat kerja dipisahkan terdiri dari dua, yaitu tempat kerja aktual dan tempat kerja non-aktual. Tempat kerja yang sebenarnya termasuk pencahayaan, suhu, kelembapan, aliran udara, keributan, getaran mekanis, bau yang

mengganggu, pola bayangan, hiasan, musik, dan kesejahteraan di lingkungan kerja. Kemudian, tempat kerja non-aktual mengingat hubungan sosial dengan lingkungan kerja, baik antar atasan maupun bawahan atau hubungan antar bawahan. Seperti yang ditunjukkan oleh Nitisemito (2013) komponen yang meliputi tempat kerja adalah naungan, kerapian, tata udara, penerangan, musik, keributan, ruang, dan hubungan antara perwakilan atau pekerja dan atasan. Tempat kerja sangat mempengaruhi pameran seseorang, iklim yang sesuai dapat memberikan kesan yang menyenangkan dan mengisi sebagai implikasinya yang harus dipertimbangkan untuk kelangsungan hidup dan produktivitas kerja (Nitisemito, 2013).

Ruang kerja yang layak digambarkan dengan aliran udara yang cukup, pencahayaan yang cemerlang dan jauh dari keributan yang mengganggu fokus kerja, format yang bagus, serta peneduh yang indah dan kerapian yang dijaga benar-benar membuat perwakilan merasa nyaman bekerja (Nitisemito, 2013). Tempat kerja yang layak akan memberikan penghiburan individu dalam tekad pekerja yang menarik sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas dengan efisien (Nitisemito, 2013). Penghiburan dalam bekerja merupakan hal yang dibutuhkan setiap pekerja dan implikasinya merupakan indikator penting dari efektivitas operasional organisasi seperti profitabilitas, pemenuhan pekerjaan, bantuan pemerintah dan kesejahteraan kerja (Nitisemito, 2013).

Berdasarkan penjelasan yang telah diuraikan di atas, dengan demikian penulis ingin melaksanakan sebuah penelitian yang berjudul

“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Magersari Kota Mojokerto.

1.2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Magersari Kota Mojokerto?
2. Apakah kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Magersari Kota Mojokerto?
3. Variabel manakah diantara variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Magersari Kota Mojokerto?

1.3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Magersari Kota Mojokerto.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Kecamatan Magersari Kota Mojokerto.
3. Untuk mengetahui diantara variabel kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Magersari Kota Mojokerto.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat yang dihasilkan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian diharapkan mampu memberikan wawasan mengenai kinerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kompetensi pegawai, sehingga peneliti mampu mengaplikasikan teori yang didapat dari perkuliahan.
2. Bagi Kecamatan Magersari Kota Mojokerto, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pihak instansi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai agar lebih baik.
3. Bagi pembaca, sebagai rujukan dalam mencari dan menambah ilmu pengetahuan maupun wawasan terutama dalam bidang manajemen.