

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam masa sekarang ini di era globalisasi dan teknologi ini segala aspek kehidupan tidak lepas dari berorganisasi, karena manusia itu sendiri pada kodratnya merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini nampak baik didalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, terlebih pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh terhadap setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi sehari-hari. Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Di antara sumber daya tersebut sumber daya manusia yang merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui usaha kooperatif sekelompok orang didalamnya sehingga suatu organisasi perlu mengetahui bagaimanacara mengelola sumberdaya manusia seoptimal mungkin. Pencapaian tujuan organisasi dan kemampuan bersaing suatu organisasi tergantung pada baik dan buruknya program pengelolaan dan pengembangan sumberdaya manusia yang

dilaksanakan oleh organisasi. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah pegawai yang ada dalam sebuah organisasi tersebut.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mempertahankan eksistensi organisasi dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan organisasi dan dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi secara maksimal. SDM sebagai unsur utama organisasi memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Aparatur Sipil Negara adalah pegawai yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas Negara. Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang perikanan. Dinas perikanan dan ketahanan pangan sebagaimana dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Perikanan dan Pangan sebagaimana mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perikanan dan ketahanan pangan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Kabupaten. Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan dalam melaksanakan

tugas sebagai mana menyelenggarakan fungsi perumusan kebijakan teknis di bidang perikanan dan ketahanan pangan, pelaksanaan kebijakan teknis di bidang perikanan dan ketahanan pangan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang sosial, pelaksanaan administrasi Dinas Sosial dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal". Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen pada umumnya, yakni merupakan kunci utama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Tujuan mengelola SDM adalah untuk mengelola MSDM adalah untuk memperbaiki kontribusi prestasi orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial para manager dan departemen sumber daya manusia mencapai maksud mereka dengan memenuhi tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2013) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Oleh karenanya prestasi kerja yang tinggi sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dengan prestasi yang tinggi pegawai

akan berusaha sebaik mungkin untuk mengatasi dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Sebaliknya dengan prestasi yang rendah akan mudah menyerah terhadap keadaan bila mendapatkan kesulitan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat pada tabel penilaian prestasi kerja pegawai pada Dinas Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Dinas Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci Tahun 2021

No	Jabatan	Jumlah Pegawai	A (Baik)	B (Cukup Baik)	C (Kurang Baik)	D (Tidak Baik)
1.	KEPALA	1	1	-	-	-
2.	SEKRETARIS	1	1	-	-	-
3.	BENDAHARA	2	1	1	-	-
4.	KASI	5	3	2	-	-
5.	STAF	21	16	3	2	-
Jumlah		30	22	6	2	-
Persentase		100%	73%	20%	7%	0%

Sumber : Dinas Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci tahun (2021)

Berdasarkan tabel diatas dengan penilaian prestasi kerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci terdapat 73% atau 22 orang pegawai yang telah bekerja dengan baik, 20% atau 6 orang pegawai bekerja dengan cukup baik dan 7% atau 2 orang pegawai yang bekerja kurang baik dari total pegawai 30 orang, hal ini menunjukkan masih perlu adanya peningkatan untuk lebih baik prestasi kerja dari pegawai tersebut dengan demikian perlu memperhatikan faktor kemampuan, disiplin kerja, dan motivasi. Hal ini sesuai

dengan pendapat Mangkunegara (2015) bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja sebagai berikut, kemampuan, motivasi dan situasi. Sedangkan menurut Hanggraini (2012) faktor yang memengaruhi prestasi kerja, meliputi keahlian, kecakapan, tingkat pendidikan, kemampuan. Sementara itu menurut Handoko (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah disiplin kerja, pelatihan, promosi.

Menurut Robbins (1998) kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam satu pekerjaan. Dalam hal Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan kekuatan dan bakat-bakat sejenis.

Dalam hal ini terlihat beberapa fenomena mengenai kemampuan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai, seperti tidak mampu menyelesaikan tugas yang diberikan oleh atasan karena tidak menguasai computer dan perkembangan digital, terutama pegawai yang sudah hampir memasuki masa pensiun, sehingga dalam bentuk pelayanan pekerjaan ada rasa cemas saat melakukan kegiatan dan mengakibatkan kurang sesuai dengan yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2013) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal, hal tersebut dapat dilihat pada tabel tingkat kemangkiran pegawai sebagai berikut :

Tabel 1.2
Tingkat Kemangkiran Pegawai Dinas Perikanan Dan Pertahanan Pangan Kabupaten Kerinci Tahun 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari kerja	Tingkat Kemangkiran (%)
Januari	30	23	2,17
Februari	30	20	1,5
Maret	30	22	1,81
April	30	21	2,06
Mei	30	20	3,83
Juni	30	22	2,27
Juli	30	23	1,88
Agustus	30	20	1
September	30	22	2,12
Oktober	30	21	2,06
November	30	21	1,26
Desember	30	22	3,48
Jumlah		257	∑ 25,44
Rata-Rata	30	21,4	2,12

Sumber : Absensi Pegawai Dinas Perikanan Dan Pertahanan Pangan Kabupaten Kerinci (2001)

Berdasarkan tingkat kemangkiran pada pegawai Dinas Perikanan Dan Pertahan Pangan Kabupaten Kerinci dapat dilihat bagaimana tingkat kedisiplinan pegawai. Dari data di atas menunjukkan tingkat kemangkiran/kemalasan pegawai adalah 25,44 atau dengan rata-rata 2,12% dalam periode satu tahun hal ini menunjukkan adanya indikasi tingkat disiplin masih belum optimal yang terjadi di dalam dinas terkhususnya disiplin kerja.

Dapat diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada Dinas Perikanan dan Pertahan Pangan Kabupaten Kerinci masih perlu ditingkatkan, di mana hal tersebut dapat dilihat dari absensi pegawai yaitu banyaknya pegawai datang terlambat dan ada juga yang tepat waktu namun hanya untuk mengisi absensi kehadiran. Setelah mengisi absensi, pegawai justru tidak langsung melaksanakan tugas. Banyak pegawai keluar kantor dengan berbagai macam alasan. Tidak adanya teguran yang tegas dari atasan jika ada pegawai yang tidak disiplin, khususnya dalam penyelesaian target pekerjaan dengan berbagai alasan kemanusiaan. Selain itu kondisi kerja di lapangan membuat pemimpin sulit mengontrol kedisiplinan bawahan. Masih banyak pegawai yang hanya duduk dan bercanda dalam ruangan serta ada juga pegawai yang selalu bersantai ketika berada di lapangan.

Menurut Robbins (2005) motivasi kerja merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Adapun fenomena dari variable motivasi terdapat fenomena kurangnya motivasi bagi pegawai seperti tidak ada pemberian penghargaan atas pencapaian pegawai dalam

bidang bekerja , tidak ada pengakuan atas kinerja dan tidak mau peluang untuk maju keinginan untuk berprestasi lebih tinggi dari biasanya. Dan tidak berkeinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya, serta tidak ada kebijakan yang benar-benar mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam mengembangkan diri dan berusaha menggerakkan seluruh kemampuan semaksimal mungkin.

Penelitian empiris yang berkenaan dengan penelitian telah dilakukan oleh Muhamad Arif dan Taufik Maulana (2020) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan objek yang di teliti PT Perkebunan Nusantara III Medan ”Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Medan. Variabel yang di teliti disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Dari fenomena yang terjadi diatas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“KEMAMPUAN, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI PADA DINAS PERIKANAN DAN KETAHANAN PANGAN KABUPATEN KERINCI”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dikemukakan di atas dapat dirumuskan permasalahan yang akan di bahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci secara parsial dan besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci secara parsial dan besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci secara parsial dan besar pengaruhnya?
4. Apakah terdapat pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci secara simultan dan besar pengaruhnya?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci secara parsial dan besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci secara parsial dan besar pengaruhnya.

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci secara parsial dan besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui terdapat pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci secara simultan dan besar pengaruhnya.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak yang berkepentingan antara lain :

1. Manfaat akademis

- 1) Penelitian ini memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wacana bisnis terutama dalam Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
- 2) Untuk menambah dan memperluas wawasan pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya tentang Kemampuan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Pegawai.
- 3) Untuk menambah referensi bagi peneliti dimasa yang akan datang dan juga berguna bagi pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat praktis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak Manajemen Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci.

2) Bagi penulis sebagai alat mentransformasikan ilmu yang didapat dibangku kuliah serta untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya mengenai Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai baik secara langsung atau secara tidak langsung yang ada pada pegawai Dinas Dinas Perikanan Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kerinci.

