

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan bagian penting dari sebuah organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Namun, hal itu juga ditentukan oleh kualitas dan kuantitas SDM yang terdapat di dalamnya. Sumber daya manusia (SDM) dapat dimaknai sebagai kekuatan atau potensi yang dimiliki oleh individu yang dibutuhkan dalam perkembangan suatu organisasi. Pegawaiibukan hanya sebagai sumber daya semata, tetapi sebagai penggerak bagi institusi atau organisasi. Oleh karena itu, kemudian muncul istilah baru di luar sumber daya manusia (*human resources*), yaitu modal manusia (*human capital*).

Sumber daya manusia tidak hanya penting, namun aset yang memiliki nilai dan dapat diperbesar, dikembangkan. Perspektif sumber daya manusia sebagai suatu investasi bagi lembaga atau organisasi semakin terlihat jelas. Kinerja (*performance*) merupakan tingkat pencapaian seseorang yang akan diawasi dan dikembangkan secara berkala baik dari segi kualitas maupun kuantitas dengan aspek tujuan, standar, dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya sebagai hasil dari kewenangan dan tanggung jawab suatu pekerjaan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kuantitas dan mutu yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang disematkan padanya.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, disingkat DPMPSTP, adalah sebuah lembaga pelaksana urusan pemerintahan di bidang

investasi yang berada di bawah kewenangan Daerah dan layanan terpadu, sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Kebumen Nomor 120 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Prosedur Kerja DPMPTSP Kabupaten Kebumen. DPMPTSP Kabupaten Kebumen dipimpin oleh

Muhammad Arifin, S.Si., M.E. Dalam suatu organisasi, instansi, atau lembaga seperti DPMPTSP Kabupaten Kebumen, kinerja sangat krusial dan harus mendapat perhatian. Kualitas kinerja dari pegawai akan memiliki pengaruh besar terhadap organisasi, baik dalam hal penilaian, pelayanan, maupun aspek lainnya. Penilaian kinerja di DPMPTSP Kabupaten Kebumen memanfaatkan SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang mana sistem ini menekankan pada pencapaian target yang telah ditentukan untuk setiap pegawai yang akan diunggah ke-kinerja BKN.

**Tabel I-2**  
**Penilaian SKP**

No	Tahun	Jumlah	Predikat SKP
1	2021	37	Baik
2	2022	37	Baik
3	2023	37	Baik
4	2024	35	Baik
5	2025	35	Baik

*Sumber : Data Primer 2025*

Berdasarkan data evaluasi SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dalam tabel I-2, kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen cenderung tetap stabil, yaitu berada dalam kategori baik setiap periodenya sesuai dengan kontrak, analisis beban kerja, dan analisis jabatan. Penilaian kinerja di DPMPTSP Kabupaten Kebumen mempertimbangkan berbagai aspek seperti kehadiran, pencapaian target, alokasi anggaran, dan lain-lain.

Ada beberapa hal yang perlu mendapatkan perhatian lebih agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih optimal dan lebih baik, seperti menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, lebih menguasai kompetensi yang dimiliki setiap pegawai, dan terus meningkatkan motivasi kerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Kebumen.

Faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk menjalankan tugas dan pekerjaan mereka dengan penuh tanggung jawab serta meningkatkan kinerja mereka dalam suatu organisasi diantaranya adalah kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi. Dengan adanya kompetensi yang memadai dan lingkungan kerja yang aman serta nyaman, karyawan dapat bekerja dengan tenang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. Selain itu, dengan dukungan dari organisasi, hal ini memungkinkan peningkatan kinerja karyawan, sehingga akan tercipta rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang harus diselesaikan. Banyaknya layanan yang diterapkan di DPMPTSP Kabupaten Kebumen dapat dilakukan dengan baik oleh karyawan DPMPTSP Kabupaten Kebumen. Karyawan DPMPTSP Kabupaten Kebumen juga dapat bekerja dengan baik secara individu.

Kompetensi adalah kemampuan dan keahlian dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Kompetensi itu berkaitan dengan bagaimana individu bisa mengaplikasikan ilmu dan keahlian yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Mondy *et al.*, (2016) dalam Aulia (2021), kompetensi mencakup berbagai aspek seperti pengetahuan, keterampilan,

karakter, dan perilaku yang dapat bersifat teknis, berhubungan dengan keterampilan sosial, atau berfokus pada bisnis.

Gultom (2019) menyebutkan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk menghasilkan keluaran yang memadai di lingkungan kerja, termasuk kemampuan untuk mengaplikasikan keterampilan serta pengetahuan tersebut dalam situasi baru dan memperbesar keuntungan yang telah disepakati. Fauzi (2019) menekankan bahwa kompetensi adalah tindakan yang menuju kepada pencapaian tujuan secara menyeluruh menuju keadaan yang diinginkan. Kompetensi juga merupakan sangat penting dalam membangun etos kerja yang tinggi untuk memaksimalkan kinerja pegawai. Dengan keterampilan yang memadai menjadikan pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut juga membuat pegawai akan lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di DPMPTSP Kabupaten Kebumen dan hasil wawancara dengan Ibu Puja Ningtyas, S.Sos, M.E., fenomena kompetensi di DPMPTSP Kabupaten Kebumen tergolong baik di mana para pegawai menjalankan tugas mereka sesuai dengan pendidikan dan bidang pekerjaannya. Sektor pekerjaan akan menjadi lebih efisien apabila diisi oleh pegawai yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang sesuai dengan bidang serta tanggung jawabnya, sehingga diharapkan dapat mengurangi kesalahan yang mungkin terjadi di masa depan akibat penempatan yang tidak tepat. Penempatan pegawai akan disesuaikan dengan analisis beban kerja dan analisis jabatan. Meskipun terdapat beberapa pegawai yang belum memenuhi standar pendidikan,

mereka akan diberikan kesempatan untuk menyesuaikan pendidikan yang relevan dengan bidang tugas mereka. Kompetensi karyawan, yang meliputi pengetahuan, kemampuan, dan sikap profesional, menjadi dasar utama bagi setiap orang agar bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, cermat dan rapih. Di DPMPTSP Kabupaten Kebumen, keterampilan teknis dalam peraturan izin, kemampuan berkomunikasi, dan penguasaan teknologi informasi sangat penting. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ega Gema Pertiwi dan Novi Yanti ( 2024 ) hasil penelitian menunjukkan adanya dampak positif dan signifikan dari variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.

Selain keterampilan, kinerja juga harus memperhatikan motivasi kerja di mana motivasi adalah dorongan untuk melakukan suatu aktivitas baik internal maupun eksternal yang akan membuat individu lebih semangat dalam melakukan aktivitasnya. Organisasi harus memperhatikan motivasi kerja yang mendukung semangat kerja para karyawan. Menurut Malthis (2019), motivasi merupakan keinginan yang ada dalam diri individu yang mendorong orang tersebut untuk bertindak. Sementara itu, menurut Hasibuan (2020), motivasi adalah pengendali yang menginfuskan semangat kerja seseorang, sehingga mereka bersedia berkreaitivasdan berinovasi. Motivasi kerja yang positif akan menghasilkan dampak baik juga pada kinerja karyawan karena adanya pendorong yang baik dalam diri karyawan itu sendiri.

Menurut (Sunyoto & Wagiman, 2023) motivasi kerja adalah dorongan atau pemantik semangat bagi setiap karyawan untuk melaksanakan tugas mereka. Dengan adanya motivasi yang positif, para karyawan akan merasa senang hati dan

ikhlas dalam bekerja, yang akan mengarah pada kemajuan yang pesat bagi organisasi. Motivasi dapat mendorong karyawan untuk berpikir secara kreatif dalam menghasilkan hasil kerja mereka.

Motivasi kerja yang baik harus didukung dengan suasana kerja yang nyaman dan damai. Karyawan tidak hanya bekerja secara formal di kantor, tetapi juga harus dapat merasakan dan menikmati tugasnya, sehingga mereka tidak akan merasa jenuh dan lebih giat dalam beraktivitas. Karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja jika didukung oleh berbagai kondisi yang menguntungkan, dorongan positif, dan keterampilan yang memadai. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Lazuardi Septiannoor (2024) menunjukkan bahwa dorongan kerja memiliki dampak positif dan berarti terhadap prestasi karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara Ibu Nur Rahmanti, S.Kom., yang dimana mendapati informasi mengenai jenjang karir untuk karyawan telah diterapkan dengan baik sesuai dengan aturan yang berlaku di DPMPTSP Kabupaten Kebumen. Jenjang karir diberikan kepada karyawan secara adil dan setara, baik untuk pegawai ASN maupun non ASN, yang akan mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam bekerja dan mengembangkan diri demi mencapai posisi yang lebih baik. Selain itu, setiap evaluasi kinerja akan mendapatkan penghargaan bagi karyawan yang berprestasi, dan akan ada juga sanksi berupa peringatan tertulis jika belum memenuhi standar. Hal tersebut dapat digunakan untuk memicu motivasi yang tinggi..

Dalam performa, tidak hanya kemampuan dan semangat kerja yang perlu diperhatikan. Hal ini terkait langsung maupun tidak langsung sebagai

keseimbangan dalam kehidupan profesional, yaitu suasana kerja. Menurut Kasmir (2018), menyatakan bahwa lingkungan kerja merujuk pada suasana atau keadaan di sekitar tempat bekerja, yang meliputi ruangan, tata letak, fasilitas, serta interaksi dengan rekan-rekan kerja. Lingkungan kerja adalah suasanadan kondisi di sekitar lokasi kerja yang terdiri dari ruangan, fasilitas, serta hubungan kerja dengan rekan-rekan kerja lainnya. sebagai pengukuran lingkungan kerja.

Menurut Sedamaryanti (2020), lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu

1. Lingkungan kerja fisik mencakup semua hal yang berkaitan dengan kondisi lokasi kerja yang berbentuk fisik dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung,
2. Lingkungan kerja non fisik mencakup semua hal yang berkaitan dengan interaksi dalam pekerjaan, termasuk hubungan antara atasan dan bawahan, serta kolega antara rekan kerja..

Lingkungan kerja memegang peranan penting untuk kelancaran pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja diperhatikan agar karyawan tidak terganggu oleh kebiasaan yang tidak mendukung dan membuat mereka merasa tidak nyaman dalam menjalankan tugasnya, bahkan dapat mengakibatkan beban kerja dan stres yang berlebihan. Lingkungan kerja sangat menjadikan seseorang lebih emosional dalam menyelesaikan pekerjaan. Suasana tempat kerja yang bersih dan nyaman akan membuat karyawan merasa senang berada di sana, terutama jika didukung oleh hubungan yang harmonis dan kekeluargaan antara rekan-rekan kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Prah Siska Khairiah dan Erika Revida (2024) dikatakan kinerja kurang baik diakibatkan oleh kondisi lingkungan kerja yang

belum sepenuhnya optimal, seperti minimnya fasilitas pendukung, sehingga berdampak pada kualitas dan kuantitas kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menunjukkan bahwa suasana kerja memiliki dampak besar pada prestasi karyawan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan pada Bapak Hanifudin, S. Tr. Kom., di DPMPTSP Kabupaten Kebumen bahwa terdapat sejumlah fasilitas yang belum berfungsi secara optimal sesuai dengan perannya. Seperti adanya fasilitas yang tidak berfungsi dengan baik, aliran udara yang tidak memadai, penataan interior yang kurang terorganisir, adanya pagar pengaman di sekitar kantor, tetapi tingkat keamanan untuk kantor masih rendah di mana petugas keamanan. Hal ini tentunya memungkinkan orang lain yang tidak memiliki urusan untuk memasuki area kantor. DPMPTSP Kabupaten Kebumen juga memiliki sejumlah fasilitas yang tidak mencukupi, sehingga berdampak pada suasana kerja pegawainya, seperti 14 unit PC yang tidak berfungsi, *floor standing* AC yang tidak berfungsi dengan optimal sebanyak 4 unit, kamera elektrik yang tidak berfungsi sebanyak 1 unit, dan masih banyak fasilitas lain yang kurang memadai. Selain itu, terdapat beberapa relasi antar kolega yang belum bersifat objektif, melainkan subjektif.

Berdasarkan situasi lingkungan kerja seperti ini akan mengganggu kenyamanan dan keselamatan karyawan dalam bekerja, sejumlah fasilitas yang tidak beroperasi sesuai fungsinya akan menciptakan suasana kantor kurang kondusif, kurangnya penjagaan gerbang keamanan dan interaksi antar kolega yang tidak terlalu mendukung. Oleh karena itu, hal ini dapat menghambat kinerja

sehingga tidak optimal, yang pada akhirnya akan berdampak pada proses pencapaian tujuan organisasi.

Jika diamati secara nyata, elemen kompetensi, motivasi kerja, dan suasana kerja memiliki pengaruh signifikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Begitu pula, pegawai yang memiliki faktor-faktor tersebut akan mematuhi peraturan dan menjalankan pekerjaan dalam suasana kerja dengan kesadaran tinggi tanpa adanya paksaan. Berlandaskan latar belakang masalah di atas, penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI DPMPTSP KABUPATEN KEBUMEN”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Terkait fenomena dalam penelitian ini tentang kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Kebumen memiliki kinerja yang baik, meskipun dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik terhadap masyarakat kabupaten Kebumen. Hasil kinerja yang baik dikarenakan beberapa faktor fenomena yang terjadi di DPMPTSP Kabupaten Kebumen yang meliputi kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja yang baik sesuai standarisasi dan mendukung kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian fenomena penelitian yang telah dipaparkan diatas untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DPMPTSP Kabupaten Kebumen, maka peneliti merumuskan masalah yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen?
4. Apakah kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen?

### **1.3. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah oleh peneliti dengan maksud agar pembatasan dapat lebih terfokus. Tujuan utamanya adalah membatasi masalah ini agar ruang lingkup peneliti tidak meluas untuk menghindari kesalahan yang menyimpang dari pokok permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai. Penelitian ini terfokus pada DPMPTSP Kabupaten Kebumen dengan batasan masalah sebagai berikut :

#### **1. Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2017:17), kinerja adalah output dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja menurut Bernadin dan Russel (2003) dalam Ellizar (2019) antara lain :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan Waktu

- d. Efektifitas Biaya
- e. Kebutuhan dan pengawasan
- f. Hubungan antar perseorangan

## 2. Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta disertai dengan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Dalam ( Aisyah,*et al*,2021 ) indikator kompetensi yaitu :

- a. Pengetahuan
- b. Pemahaman
- c. Keterampilan
- d. Sikap
- e. Minat

## 3. Motivasi kerja

Menurut Robbins (2013), berpendapat bahwa motivasi sebagai proses menentukan tingkatan ketekunan individu dalam usaha mencapai target.

Afandi (2018:29 ) meyebutkan beberapa indikator motivasi antara lain :

- a. Balas Jasa
- b. Kondisi Kerja
- c. Fasilitas Kerja
- d. Prestasi Kerja

#### 4. Lingkungan kerja

Menurut Moh. Saiful Bahri (2018), menyatakan lingkungan kerja mempunyai pengertian bahwa segala hal yang berkaitan disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi individu dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya mempunyai dampak positif pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Syamsuri dan Halim (2021), Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Hubungan sesama rekan kerja
- b. Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan
- c. Kebersihan ditempat kerja
- d. Ketentraman di tempat kerja

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi orang lain untuk menambah wawasan dan pengetahuan serta dapat menerapkan mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dan acuan bagi mahasiswa untuk gambaran penelitian selanjutnya.

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang informasi mengenai pengaruh kompetensi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai DPMPTSP Kabupaten Kebumen.

