BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan profesi yang memiliki kewajiban untuk mengembangkan dirinya dan mempertanggungjawabkan kinerja agar tujuan organisasi dapat tercapai. Selain itu peran Pegawai Negeri Sipil yang sangat penting yaitu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara adil dan merata. Upaya yang dapat dilakukan untuk mewujudkan cita-cita bangsa dan tujuan negara melalui Pegawai Negeri Sipil dengan meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan profesionalisme penyelenggaraan tugas serta fungsi dan kewajiban pegawai yang meliputi pengadaan, pengangkatan, pengembangan kualitas pegawai, promosi, penggajian dan pemberhentian. Peningkatan kualitas Pegawai Negeri Sipil dapat terlihat dari kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional bersih dari korupsi, kolusi dan nepotisme. Sehingga dalam mewujudkan tujuan tentu harus berdasarkan pada kompetensi pegawai yang sesuai kemampuan dan kualifikasi bidang tertentu yang dimiliknya.

Kementerian Perhubungan yang memiliki visi terwujudnya penyelenggaraan pelayanan perhubungan yang handal, berdaya saing dan memberikan nilai tambah dan misi nya yaitu mempertahankan tingkat jasa pelayanan sarana dan prasarana perhubungan, melaksanakan konsolidasi melalui restrukturisasi dan reformasi di bidang sarana dan prasarana perhubungan, dengan

meningkatkan aksesibilitas masyarakat terhadap pelayanan jasa perhubungan, dan meningkatkan kualitas pelayanan jasa perhubungan yang handal dan memberikan nilai tambah. Kementerian Perhubungan memiliki tugas pokok membantu Presiden dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan di bidang perhubungan.

Direktorat Jenderal Perhubungan Darat sesuai dengan Peraturan Menteri Perhubungan Republik Indonesia Nomor PM 122 tahun 2018 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Perhubungan adalah salah satu unit organisasi pemerintah setingkat Eselon I pada Kementerian Perhubungan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Perhubungan dan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang transportasi darat.

Direktorat Jenderal Perhubungan Darat dalam merumuskan rencana kerja melalui beberapa fungsi dan salah satu fungsinya dalam mendukung penyusunan rencana kerja adalah pelaksanaan administrasi Direktorat Jenderal Perhubungan Darat. Pelaksanaan administrasi Direkorat Jenderal Perhubungan Darat dilaksanakan oleh Sekretariat Direktorat Jenderal dimana mempunyai tugas yaitu melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas dan pemberian layanan, dukungan teknis dan administrasi kepada seluruh satuan organisasi dalam lingkungan Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun organisasi dan merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran jalannya kegiatan sebuah organisasi. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawai sebagai usaha meningkatkan

kinerja yang baik dengan harapan tujuan organisasi akan tercapai. Kinerja pegawai cenderung dipengaruhi oleh kemampuan dari lingkungan kerja dan kemampuan masing-masing individu untuk melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yang sudah diberikan. Menurut Mangkunegara dalam jurnal Setyowati & Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan secara kualitas dan kuantitas sesuai tugas yang telah ditetapkan. Adapun menurut Guritno dan Waridin dalam Muhammad Busro (2018) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Pencapaian kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk mencapai tujuan suatu organisasi karenanya perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Guna mencapai sasaran maka sebagai acuan ukuran kinerja ditetapkan Indikator Kinerja Kegiatan Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Tahun 2019, sebagaimana berikut ini:

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA * YAYASAN ABDI KARYA *

Tabel 1.1

Perjanjian Kinerja Tahunan

Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat Tahun 2019

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET	
			VOL	SATUAN
1. Terselenggaranya Penyusunan Rencana	1	Persentase Implementasi SAKIP Ditjen Hubdat	100	Persentase
	2	Peningkatan Kapasitas Penyusunan SAKIP	1	Laporan
	3	Penyusunan Laporan Dokumen Perencanaan	18	Laporan
2. Terlaksananya Pengembangan SDM Transportasi Darat	4	Jumlah keikutsertaan peserta bimtek di bidang Transportasi Darat Non ASN Ditjen Perhubungan Darat	20	Orang
3. Terselenggaranya Penyusunan Program	5	Penyusunan RKAKL	1	Laporan
	6	Pembekalan Teknis Satker Seluruh Indonesia di Bidang Perhubungan Darat	1	Laporan
	7	Penyiapan Bahan Pimpinan	1	Laporan
	8	Koordinasi Kelembagaan Bidang Perencanaan	1	Laporan
	9	Terselenggaranya Rakornis	1	Laporan
4. Tersusunnya Peraturan Perundang-undangan dan Pemberian Pertimbangan Bantuan Hukum di Bidang Transportasi Darat	10	Jumlah Peraturan perundangan-undangan dan asistensi raperda bidang transportasi darat yang disusun	20	Peraturan
	11	Jumlah pertimbangan dan pemberian bantuan hukum	6	Kegiatan
	12	Jumlah Peraturan Perundang-undangan yang disosialisasikan	8	Peraturan
5. Terselenggaranya Kehumasan dan Kerjasama di Bidang Transportasi Darat	13	Jumlah pertemuan kerjasama luar dan dalam negeri	40	Pertemuan
	14	Jumlah Pelaksanaan Kegiatan Kehumasan dan Publikasi	12	Kegiatan

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA * YAYASAN ABDI KARYA *

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET	
			VOL	SATUAN
6. Terselenggaranya Pemantauan dan Evaluasi	15	Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	3	Nilai
	16	Terselenggaranya pemantauan dan evaluasi bidang transportasi darat	4	Laporan
	17	Terselenggaranya Pendampingan Komisi V	44	Kegiatan
7. Tersedianya ASN Transportasi Darat yang Kompeten dan Profesional	18	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat kompetensi/ teknis	2.013	Pegawai
	19	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat penjenjangan	20	Pegawai
	20	Tersusunnya Standar Kompetensi Pelaksana Teknis	1	Dokumen
8. Terselenggaranya Restrukturisasi Kelembagaan	21	Tersusunnya Laporan Evaluasi Organisasi dan Tata Laksana	1	Laporan
	22	Terselenggaranya Pengelolaan Kearsipan dan Administrasi Perkantoran	10	Kegiatan
	23	Terselenggaranya urusan umum dan Kerumahtanggaan	5	Kegiatan
9. Terselenggaranya Sistem Informasi Bidang Transportasi Darat	24	Tersusunnya sistem informasi dan pelaporan bidang transportasi darat	2	Kegiatan
	25	Terselenggaranya sosialisasi TIK	1	Kegiatan
	26	Penyusunan Laporan dan Buku Data Perhubungan Darat	1	Kegiatan
	27	Pengelolaan Website	1	Kegiatan
10. Terselenggaranya Penyusunan Laporan Keuangan Bidang Transportasi Darat	28	Tersusunnya laporan Sistem Akuntasi Instansi Ditjen Perhubungan Darat	4	Laporan
	29	Terlaksananya Pelaporan Pelaksanaan Anggaran sesuai Sistem Akuntansi Berbasis E-Rekon	4	Laporan

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA * YAYASAN ABDI KARYA *

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		TARGET	
			VOL	SATUAN
	30	Terselenggaranya Pengelolaan Administrasi Keuangan	4	Laporan
	31	Penilaian Intern atas Pelaporan Keuangan (PIPK)	2	Laporan
	32	Terselenggaranya Pembinaan dan Evaluasi Laporan Hasil Audit (LHA)	4	Laporan
11. Terselenggaranya Pengelolaan Administrasi dan Penatausahaan Barang Milik Negara Ditjen Perhubungan Darat	33	Tersusunnya Laporan Rekapitulasi Serah Terima Operasional Hasil Pekerjaan Satker/Kantor	4	Laporan
	34	Terselenggaranya Pelaporan Inventarisasi Barang Milik Negara	4	Laporan
	35	Tersusunnya Laporan Rekapitulasi Penetapan Status Penggunaan dan Hibah BMN	4	Laporan
	36	Tersusunnya Laporan Rekapitulasi Penghapusan Barang Milik Negara	4	Laporan
	37	Tersusunnya Laporan Barang Milik Negara (SIMAK)	4	Laporan
12. Terselenggaranya Penyusunan Laporan Pelaksanaan Anggaran Bidang Transportasi Darat	38	Tersusunnya Laporan Pelaksanaan Anggaran Direktorat Jenderal Perhubungan Darat	16	Laporan
	39	Terselenggaranya Pengelolaan dan Penatausahaan PNBP Direktorat Jenderal Perhubungan Darat	12	Laporan
	40	Tersusunnya Laporan Rekonsiliasi Realisasi PNBP	12	Laporan

Sumber: Laporan Akuntabilitas Ditjen Perhubungan Darat Tahun 2019

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA * YAYASAN ABDI KARYA *

Untuk mengukur kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, maka dilakukan pengukuran dengan membandingkan antara realisasi yang dicapai dengan rencana tingkat capaian yang telah ditetapkan, sebagai tolak ukur keberhasilan atau kegagalan organisasi. Evaluasi dan analisis atas capaian kinerja terhadap target kinerja akan dimungkinkan dengan adanya beberapa celah pada masing-masing indikator kinerja, sehingga diperlukan strategi perbaikan untuk mewujudkan capaian kinerja yang lebih baik dimasa mendatang.

Dari data yang penulis dapatkan, sebanyak 40 (empat puluh) indikator terdapat 4 (empat) indikator capaian kinerja organisasi yang belum sesuai target berdasarkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat, sebagai berikut:

Tabel 1.2

Capaian Kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat

Tahun 2019

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		SATUAN	TAHUN 2019		
			TARGET	REALISASI	%
1	Jumlah keikutsertaan peserta bimtek di bidang Transportasi Darat Non ASN Ditjen Perhubungan Darat	Orang	20	0	**0**
2	Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	Nilai	3	2.6	**86,60**
3	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat kompetensi/ teknis	Pegawai	2.013	706	**35,07**

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

INDIKATOR KINERJA KEGIATAN		SATUAN	TAHUN 2019		
			TARGET	REALISASI	%
4	Jumlah pegawai yang mengikuti diklat penjenjangan	Pegawai	20	10	**50,00**
5	Tersusunnya Standar Kompetensi Pelaksana Teknis	Dokumen	1	0	**0**

Sumber: Bagian Perencanaan, 2021

Capaian kinerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat yang belum sesuai target antara lain:

Pada sasaran strategis terlaksananya pengembangan SDM transportasi darat, indikator kinerja yang belum mencapai target adalah persentase jumlah keikutsertaan peserta bimtek di bidang transportasi darat non ASN Ditjen Perhubungan Darat yang mencapai realisasi 0%.

Pada sasaran strategis terselenggaranya pemantauan dan evaluasi, indikator kinerja yang belum mencapat target adalah nilai maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP) realisasi 86,60%.

Pada sasaran strategis tersedianya ASN transportasi darat yang kompeten dan profesional, indikator kinerja yang belum mencapat target adalah jumlah pegawai yang mengikuti diklat kompetensi/ teknis realisasi 35,07%, jumlah pegawai yang mengikuti diklat penjenjangan realisasi 50,00% dan tersusunnya standar kompetensi pelaksana teknis realisasi 0%.

Berikut ini adalah data perbandingan capaian kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat tahun 2019 dengan tahun 2017 dan 2018:

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA * YAYASAN ABDI KARYA *

Tabel 1.3

Perbandingan Capaian Kinerja 2017, 2018 dan 2019

Indikator Kinerja Kegiatan	Capaian Kinerja (%)		
	2017	2018	2019
Jumlah Keikutsertaan Peserta Bimtek Di Bidang Transportasi Darat Non ASN Ditjen Perhubungan Darat	-	0	0
Nilai Maturitas Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (SPIP)	-	150	86,60
Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Diklat Kompetensi/ Teknis	-	-	35,07
Jumlah Pegawai Yang Mengikuti Diklat Penjenjangan	40	-	50,00
Tersusunnya Standar Kompetensi Pelaksana Teknis	-	-	0

Sumber: Bagian Perencanaan, 2021

Pada tabel perbandingan capaian kinerja Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat di atas, cenderung tidak mengalami perubahan bahkan terdapat indikator yang menunjukkan penurunan kinerja dari tahun sebelumnya. Fenomena masalah yang terjadi pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat adalah kinerja pegawai yang diduga dari beberapa faktor yang menyebabkan tidak tercapainya target kinerja seperti tidak seluruh pegawai dalam aktivitas kerjanya menerima tugas dari atasan langsungnya yang menyebabkan kualitas hasil pekerjaan pegawai belum maksimal. Selain itu, tidak terjalinnya kerjasama yang baik antar subbagian mengakibatkan kuantitas pekerjaan yang sudah ditargetkan tidak terselesaikan. Disamping itu masih banyak pelaksanaan pekerjaan yang tidak

efisien atau penyimpangan kerja seperti kelalaian bekerja, menonton youtube menggunakan gadget pribadi maupun komputer kantor dan masih terdapat pegawai pada saat jam kerja berada di kantin. Berdasarkan pengamatan di lapangan, dari segi disiplin waktu bekerja masih ditemukan beberapa pegawai yang hadir dan pulang tidak sesuai dari waktu yang telah ditentukan.

Permasalahan kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat lainnya yaitu pekerjaan yang bersifat administrasi dilakukan secara mengulang dan terus menerus membuat kurangnya kreativitas dan inisiatif pegawai sehingga kurangnya kemauan yang kuat dalam mempelajari tugas dan kewajibannya. Selain itu dalam hal menyikapi pekerjaan agar lebih cepat selesai, ditemukannya kurang ketelitian pegawai dalam pengerjaannya. Kurangnya sifat kejujuran pegawai dalam memberikan keterangan tidak masuk kantor dan penyelesaian pekerjaan yang tertunda mengakibatkan tidak mencapai target.

Dari hasil pengamatan awal, tidak hanya capaian kinerja yang belum sesuai dengan target yang telah disusun dalam perjanjian kinerja, penulis juga mendapatkan data untuk melihat kinerja pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat berdasarkan disiplin pegawai. Menurut Hasibuan (2016;193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, yang dimaksud disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari

larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Berikut data persentase tingkat kehadiran pegawai selama tiga bulan:

Tabel 1.4

Persentase Kehadiran Pegawai Setditjen Perhubungan Darat

Unit Kerja	Rata-Rata Kehadiran (%)		
	Oktober 2019	**November 2019**	**Desember 2019**
Bagian Perencanaan	88,9	100	94,5
Bagian Kepegawaian dan Umum	91,3	100	90,5
Bagian Keuangan	89,7	86,2	100
Bagian Hukum dan Kerjasama	100	100	89,6

Sumber: Bagian Kepegawaian dan Umum, 2021

Dari data di atas terlihat persentase kehadiran pegawai yang masih belum maksimal. Pegawai yang bekerja dengan jam kerja yang longgar, masuk kerja terlambat dan pulang kerja lebih awal menjadi salah satu faktor dalam memberikan pelayanan yang buruk. Masyarakat juga akan melihat pegawai bekerja tanpa ada target karena datang ke kantor tidak sesuai waktu yang ditentukan dan lambat mengerjakan tugasnya. Dalam hasil penelitian menurut Syarkani (2017) tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar, bahwa variabel disiplin kerja dapat dipercaya dengan 56.5% berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. Fenomena masalah disiplin pegawai Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat terjadi pegawai yang mangkir hadir ke kantor, terdapat beberapa pegawai yang hadir tidak sesuai dengan waktu yang

ditentukan sehingga menyebabkan ketidakefektifan pegawai dalam menyelesaikan target pekerjaan. Pegawai yang tidak mematuhi peraturan untuk hadir tepat waktu, menggunakan waktu bekerja untuk urusan pribadi keluar kantor, tidak disiplin nya pegawai untuk membuat laporan kerja harian dan sikap kurang tegas nya pimpinan dalam menjatuhkan hukuman disiplin.

Untuk mencapai kinerja yang optimal selain disiplin kerja harus diperhatikan pula terkait kompetensi Sumber Daya Manusia. Kompetensi Pegawai Negeri Sipil menjadi perhatian dan harapan masyarakat dalam memberikan pelayanan publik. Namun harapan tinggi yang dilekatkan masyarakat kepada Pegawai Negeri Sipil masih mendapatkan pandangan miring seperti perilaku korupsi, kolusi, nepotisme, birokrasi yang panjang, tidak disiplin dan tidak kompeten. Pelayanan masyarakat yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil memang rata-rata bersifat rutin namun bukan berarti statis. Pelayanan harus selalu ditingkatkan kualitasnya agar lebih efisien dan memberi kepuasan bagi masyarakat.

Kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi. Oleh karena itu pegawai merupakan asset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Hasil penelitian menurut Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang (2018) tentang Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung, bahwa variabel kompetensi

mempunyai nilai sebesar 51% berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung. Fenomena masalah kompetensi yang terjadi di Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat karena kurangnya pegawai yang mengikuti diklat sehingga peningkatan pengetahuan yang dimiliki belum berkembang dan orientasi pencapaian prestasi yang belum terarah, terdapat beberapa pegawai yang belum memiliki keterampilan komunikasi secara lisan dan tulisan dan kecepatan kerja yang belum maksimal sehingga tidak mencapai target sesuai waktu yang ditentukan. Kurangnya pegawai yang mengikuti diklat perjenjangan yang berpengaruh akan kemampuan pengembangan diri dan tanggung jawab individu.

Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif merupakan idaman bagi pekerja sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara optimal. Menciptakan hubungan antara rekan kerja dan pimpinan yang baik dapat membantu pegawai dalam memberikan pelayanan yang baik pula kepada masyarakat. Menurut Triastuti dan Sulaiman (2018) menyatakan bahwa seseorang dalam menjalankan pekerjaan dipengaruhi oleh lingkungan fisik tempat mereka bekerja seperti pencahayaan, kebisingan maupun temperatur lingkungan kerja. Dengan adanya pencahayaan yang sesuai maka diharapkan dapat mendukung dalam bekerja.

Kebisingan termasuk populasi terhadap suara-suara yang tidak diinginkan seperti suara canda gurau dan musik yang didengarkan beberapa pegawai dengan volume yang keras sehingga kebisingan dapat berdampak buruk, seperti timbulnya perasaan tidak nyaman, menurunnya kinerja maupun kesulitan dalam berkomunikasi. Selain itu temperatur lingkungan yang tidak nyaman dapat

berdampak buruk baik terhadap kesehatan maupun kualitas bekerja terutama pada saat beban kerja fisik relatif cukup tinggi. Hasil penelitian Kartika Yuliantari dan Ines Prasasti (2020) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena masalah lingkungan kerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat adalah tata letak ruangan kerja antara ruang pimpinan dan ruang staf yang kurang baik membuat koordinasi antara pimpinan dan staf sedikit terhambat, sirkulasi udara yang kurang baik karena ruangan yang tertutup temperatur suhu yang terlalu dingin dikarenakan menggunakan AC central yang dikendalikan oleh sub sektor lain menyulitkan untuk mengatur suhu ruangan, serta adanya hubungan antara pimpinan ke staf dan hubungan sesama rekan kerja yang terlihat kurang harmonis.

Beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya yang dapat dijadikan sebagai referensi dan data perbandingan untuk penelitian yang dilakukan oleh penulis sebagai berikut yaitu hasil penelitian menurut Iis Sobariah, Fauji Sanusi, dan Helmi Yazid (2018) tentang Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kementerian Agama Serang, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Miftahul Ainun Naim Basori (2017) tentang Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Krakatau Bandar Samudera, bahwa kompetensi karyawan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap

kinerja karyawan.

Hasil penelitian Rizki Afri Mulia (2020) tentang Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat daerah Kota Padang, bahwa variabel kompetensi (X1) dan variabel lingkungan kerja (X2) dapat dipercaya dengan 98.1% berpengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, penulis tertarik membahas lebih rinci melalui penelitian dengan judul: **Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompetensi terhadap Disiplin Kerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat?

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

5. Apakah terdapat pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai oleh penulis dalam melakukan penelitian pada Sekretariat Jenderal Perhubungan Darat adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompetensi terhadap Disiplin Kerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Disiplin Kerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.
3. Untuk mengetahui pengaruh langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.
5. Untuk mengetahui pengaruh langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA * YAYASAN ABDI KARYA *

Perhubungan Darat.

7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun pihak-pihak terkait antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Praktisi

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang kemudian dapat menjadi referensi Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Darat dalam menyusun strategi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Institusi

   Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi dan literatur untuk melakukan penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang terkait dengan bidang ini.

3. Bagi Peneliti

   Bagi peneliti diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan melatih berpikir secara ilmiah berdasar pada disiplin ilmu yang di dapat saat perkuliahan dan diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk melaksanakan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA