

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada dasarnya dalam suatu perusahaan pemerintahan maupun swasta, faktor tenaga kerja atau biasa disebut faktor sumber daya manusia merupakan unsur utama dalam segala aktivitas perusahaan. Untuk itu mengatur hubungan dan peranan sumber daya atau tenaga kerja yang dimiliki oleh individu itu sangat penting agar dapat diatur secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan goal bersama yang meliputi perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Begitu juga dengan sumber daya manusia atau tenaga kerja merupakan elemen terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mengingat iklim kompetisi yang dihadapi di lingkungan internal atau eksternal akan sangat berbeda dari tahun ke tahunnya.

Dalam penelitian ini peneliti akan membahas tentang prestasi kerja serta hal-hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Setiap perusahaan pastinya mengharapkan prestasi kerjanya baik dan tidak adanya penurunan dalam prestasi kerja. Namun terkadang prestasi kerja pegawai bisa menurun dari banyak faktor tetapi yang utama yaitu kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Oleh sebab itu, Dalam dunia organisasi, memperhatikan prestasi kerja pegawai merupakan suatu yang amat penting untuk dilakukan, yang mana seorang pemimpin perusahaan juga harus benar-benar

memberikan perhatian terhadap pegawainya agar prestasi kerja pegawainya tidak mengalami penurunan.

Hasil pengamatan dan wawancara peneliti, diindikasikan terdapat masalah yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai yang secara langsung akan berdampak negatif bagi pegawai serta prestasi pegawai tersebut bila tidak segera dicari solusinya. Pemimpin pada Badan Pertanahan Nasional sangat perlu meningkatkan kembali kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja para pegawainya sehingga terciptanya peningkatan prestasi kerja yang maksimal. Pada Badan Pertanahan Nasional, tidaklah heran jika banyak pegawai yang tingkat prestasi kerjanya masih kurang, hal ini dikarenakan pemindahan pegawai ke kanwil BPN yang ada di daerah sehingga mereka akan butuh waktu untuk beradaptasi di tempat kerja yang baru

Motivasi yang diberikan atasan kepada bawahannya masih kurang dikarenakan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan sehingga adanya jarak antara atasan dengan bawahan begitu juga dengan sebaliknya dan tidak sesuainya tunjangan-tunjangan yang diberikan kepada pegawai.

Serta disiplin kerja terutama dalam hal segi waktu dan tidak adanya evaluasi jam kerja sehingga banyak pegawai yang sering datang terlambat dan kurangnya memiliki jadwal kerja yang tepat. Faktor pertama yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi biasanya digunakan sebagai pembeda antara karyawan yang sukses, dengan karyawan yang biasa-biasa saja di tempat kerja. Dengan kompetensi yang baik maka

akan menciptakan prestasi kerja yang baik. Dengan didukung teori menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno, (2016) yang menyatakan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Iklim perekonomian yang semakin kompleks saat ini juga setiap perusahaan berlomba-lomba untuk menunjukkan kompetensi para pegawainya yang sangat penting artinya bagi prestasi kerja pegawai. Fenomena ini berlangsung di semua sisi perusahaan yang tumbuh dan berkembang dengan cukup pesat dan mempunyai peranan yang penting seiring dengan semakin cepatnya mobilitas manusia.

Selain itu faktor kedua yang dapat memperngaruhi menurunnya atau meningkatnya prestasi pegawai dalam suatu perusahaan adalah disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan: 2013). Dan faktor yang ketiga yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang pegawai adalah motivasi kerja. Karena apabila motivasi kerja seorang pegawai kurang maka akan ada penurunan terhadap prestasi kerja, tetapi apabila pegawai memiliki motivasi maupun semangat maka akan ada peningkatan terhadap prestasi kerja serta tujuan yang ingin di capai pegawai tersebut semakin jelas dan terarah.

Penelitian dengan menggunakan variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja telah banyak dilakukan, yang

digunakan untuk menyatakan ada atau tidaknya pengaruh antara masing-masing variabel. Salah satunya dilakukan oleh Irawan Perwanda Rofiq (2013) dengan hasil pengujian hipotesis yaitu variabel Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Nengsih (2014) dengan hasil pengujian hipotesisnya yaitu variabel Kompetensi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Serta penelitian dengan menggunakan variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja telah banyak dilakukan, salah satunya dilakukan oleh Ana Puspita Sari (2013) dengan hasil hipotesisnya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Sebaliknya berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) dengan hasil hipotesisnya yaitu Disiplin kerja secara simultan dan parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja (prestasi kerja) karyawan.

Serta hasil yang dilakukan oleh Lia Ariesta Apriliana (2014) dengan hasil hipotesis yaitu motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja secara signifikan.

Berdasarkan fenomena masalah dan adanya perbedaan penelitian yang dihasilkan oleh peneliti sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengangkat masalah tersebut untuk diteliti dan membuktikan hasil penelitian yang sebelumnya. Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja seorang pegawai tentu akan sangat berpengaruh terhadap Prestasi Kerja. Jika prestasi kerja

pegawai sudah dapat dicapai dari faktor kompetensi dan disiplin kerja yang tinggi sehingga hal tersebut mampu membangkitkan motivasi kerja yang lebih baik lagi bagi pegawai tersebut dan prestasi kerja yang dihasilkan akan semakin lebih baik lagi.

Berdasarkan uraian dari latar belakang penelitian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI BADAN PERTANAHAN NASIONAL.**

### 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok masalah dari penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Badan Pertanahan Nasional?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional?

### **1.3 Batasan Masalah**

Ulasan pembahasan topik permasalahan dalam penulisan skripsi ini, peneliti hanya membatasi pada masalah Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Prestasi Kerja pegawai pada Badan Pertanahan Nasional. Hanya pada Badan Pertanahan Nasional Jakarta Selatan dan hanya pada bagian Biro Organisasi dan Kepegawaian.

### **1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.4.1 Tujuan Penelitian**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menentukan arah penelitian dan dapat diprediksi tindakan apa yang dilakukan, sehingga hambatan yang mungkin timbul dapat dikurangi, adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan di Badan Pertanahan Nasional.
- c. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, dan motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional.

#### 1.4.2 Kegunaan Penelitian

##### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah pengetahuan dan wawasan bagi peneliti lebih lanjut mengenai seberapa besar pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional dan untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana ekonomi.

##### b. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya.

##### c. Bagi Pihak Lain

Sebagai bahan informasi untuk menambah pengetahuan mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja pegawai terhadap prestasi kerja pegawai di Badan Pertanahan Nasional.