

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Mewujudkan *Good Governance* bukanlah perkara mudah, diperlukan sumber daya manusia aparatur atau pegawai yang memiliki kompetensi yang baik. Pegawai merupakan orang yang terlibat dalam setiap organisasi dan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi. Perlu adanya pengelolaan yang baik agar terwujudnya antara keseimbangan kemampuan yang dimiliki pegawai dengan tuntutan organisasi. Keseimbangan merupakan kunci utama agar organisasi dapat berkembang. Dan berkembangnya organisasi bergantung pada usaha yang dijalankannya oleh pegawai. Pegawai yang baik akan memberikan kinerja terbaiknya untuk organisasi.

Menurut Mangkunegara (2015) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam mencapai kinerja pegawai faktor sumber daya manusia sangat dominan mempengaruhi kinerja pegawai. Selain itu profesionalisme kinerja yang baik adalah bagaimana seorang pegawai mampu memperlihatkan perilaku kerja yang mengarah pada tercapainya maksud dan tujuan perusahaan, misalnya dengan mengelola sumber daya manusia agar mengarah pada hasil kerja yang baik.

Saat ini, untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu instansi dimana perkembangan teknologi yang semakin canggih, maka perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan untuk pegawai agar dapat bekerja dengan baik. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kompetensi karyawan, (Noel et al., 2017). Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang harus dimiliki, diatur oleh profesionalisme dalam melaksanakan tugas tanpa meninggalkan aspek kepribadian dan kemampuan keterampilan sosial dalam melaksanakan tugasnya. Kompetensi memberi organisasi cara untuk mendefinisikan dalam istilah perilaku apa yang perlu dilakukan orang untuk menghasilkan hasil yang diinginkan organisasi.

Pegawai yang mempunyai kompetensi, dia akan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan keahliannya. Sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien untuk perusahaan (Yuliana, 2017 : 136). Kurangnya pengetahuan serta masih rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi pegawai. Untuk itu, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya .

Untuk mencapai kinerja yang baik, pegawai juga perlu memiliki disiplin. Salah satu hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan bawahan agar bersedia mengubah perilaku sebagai upaya meningkatkan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi semua peraturan dan norma organisasi.

Terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai (Mukhtar, 2017). Disiplin itu sendiri merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karena tanpa adanya disiplin, maka segala aktivitas yang akan dilakukan akan membawa hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai harapan. Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang berikan kepadanya.

Kunci bagi disiplin yang baik adalah mengkomunikasikan peraturan sejak awal. Faktor ini dapat menjadi penentu tercapainya tujuan suatu organisasi adalah dengan kinerja pegawai tersebut. Demikian juga pegawai yang mempunyai kedisiplinan kerja dimanfaatkan sebaik mungkin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang di tetapkan. Dan dengan adanya ketegasan pula maka pegawai akan lebih besar tanggung jawabnya dalam menjalankan tugas kewajibannya. Dengan adanya tanggung jawab yang tinggi akan menciptakan suatu organisasi lebih terarah dalam pencapaian hasil dari pegawai. Dan selain itu, membuat suatu organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang di inginkan. Berkaitan dengan kompetensi pegawai, berikut

Tabel 1. Kesesuaian pendidikan dengan Jabatan

| NO | Jabatan | Pendidikan |
|-----------|------------------------------|-------------------|
| 1 | Camat | S2 |
| 2 | Sekcam | S1 |
| 3 | Kasubag Perencanaan | S1 |
| 4 | Kasi PAD | S1 |
| 5 | Kasi Trantibum | S1 |
| 6 | Kasi Pemerintahan | S1 |
| 7 | Kasi Kesra | S1 |
| 8 | Kasi PPM | S1 |
| 9 | Kasubag Umum dan Kepegawaian | S1 |
| 10 | Bendahara | SMA |
| 11 | Pengelola Data | SMA |
| 12 | Pengadministrasi Umum | SMA |

(Sumber : Kecamatan Seputih Agung, 2020)

Pada pengamatan atau observasi awal di Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah dengan melakukan wawancara pada pegawai ternyata terdapat beberapa permasalahan yaitu masih terdapat beberapa pegawai

yang belum ditempatkan sesuai dengan kompetensinya dan ketidaksesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahan pegawai dalam bekerja.

Masalah berikutnya yang terjadi di Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah adalah pegawai yang kurang disiplin, datang terambat diatas pukul 08.30 WIB dan pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan. Selain itu pegawai sering keluar tanpa alasan yang jelas saat jam kerja sedang berlangsung dan seringkali masuk terlambat setelah selesai istirahat. Lebih dari itu ditemukan beberapa pegawai yang sering masuk tanpa keterangan yang jelas dan tidak mendesak. Hal tersebut tentu saja sangat berdampak terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil prasurvey dan beberapa penelitian terdahulu memberikan gambaran betapa pentingnya kinerja pegawai dengan variable yang mempengaruhinya. Sehingga dalam peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah”**

B. Identifikasi Masalah

Dari uraian di atas dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Ada beberapa pegawai yang belum ditempatkan sesuai dengan kompetensinya
2. Ketidaksihesuaian pendidikan dengan uraian tugas yang dibebankan yang mengakibatkan kegelisahaan pegawai dalam bekerja.
3. Pegawai yang kurang disiplin, datang terambat diatas pukul 08.30 WIB dan pulang lebih awal dari jam kerja yang sudah ditentukan.
4. Pegawai sering keluar tanpa alasan yang jelas saat jam kerja sedang berlangsung dan seringkali masuk terlambat setelah selesai istirahat.
5. Ditemukan beberapa pegawai yang sering masuk tanpa keterangan yang jelas dan tidak mendesak.

C. Perumusan masalah

Berdasarkan dari latar belakang tersebut diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah ?.
2. Apakah ada Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah ?.
3. Apakah ada Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah?.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.
2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.
3. Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah.

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi ASN Kantor Kecamatan Seputih Agung

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam penelitian langkah-langkah pengambilan kebijakan dan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

2. Bagi Penulis

Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah dan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, serta dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya menyangkut kinerja pegawai.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Metro

Diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan sehingga dapat digunakan untuk bahan pertimbangan bagi pembaca dan pengguna tesis ini dikemudian hari, khususnya bagi mahasiswa UM Metro.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi adalah pernyataan yang dapat di uji kebenarannya secara empiris berdasarkan pada penemuan, pengamatan dan percobaan dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya. Jadi asumsi merupakan anggapan dasar dalam suatu penelitian yang diyakini kebenarannya oleh peneliti. Asumsi dalam penelitian ini adalah apabila Kompetensi Dan Disiplin semakin baik maka Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah, juga semakin baik .

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian ini adalah meneliti Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah. Dengan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Sampel yang digunakan adalah ASN kecamatan Seputih Agung.