

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah komponen yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu perusahaan. SDM mempunyai peran penting untuk mencapai suatu tujuan yang maksimal. Menurut Mondy dan Martocchio (2016), sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Setiap individu dalam organisasi memiliki kemampuan yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang diemban. Dengan memastikan bahwa setiap individu memiliki kompetensi dan keahlian yang sesuai, organisasi dapat meningkatkan efisiensi, produktivitas, dan kinerja keseluruhan. Sumber daya manusia (SDM) adalah komponen penting dalam suatu organisasi. Visi, misi, dan tujuan organisasi, apapun bentuknya, dibangun untuk membantu manusia. Selain itu, organisasi dikelola dan diurus oleh manusia saat menjalankan misi organisasi.

Menurut Muis, Jufrizen, & Fahmi, (2018), manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia adalah elemen penting yang harus diperhatikan. Mereka juga menemukan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) memiliki pengaruh positif dalam suatu organisasi terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai adalah komponen penting yang harus

diperhatikan untuk mencapai keberhasilan, sumber daya yang baik dapat dilihat dari kinerja yang baik pula.

Menurut Robbins (2019) mengemukakan bahwa kinerja di artikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu di bandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Menurut Paridy (2022) Kinerja dipahami sebagai hasil kerja yang didapat individu atau sekelompok orang berdasar syarat pekerjaan. Pekerjaan akan memiliki syarat yang bisa terlaksana demi memperoleh tujuan, yang bisa dikenal sebagai standar kerja. Kurniawan (2015) mengemukakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kompetensi/keahlian, pengawasan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Dari beberapa faktor ini penulis memakai faktor komitmen, kompetensi/keahlian, dan disiplin kerja.

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja yaitu komitmen. Komitmen menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa Komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Menurut Lubis dan Jaya (2019) Komitmen merupakan suatu sikap atau keyakinan yang mencerminkan kekuatan relatif, keberpihakan dan keterlibatan individu.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Kompetensi adalah gabungan dari sifat, pengetahuan, keterampilan, dan

perilaku yang menjadi dasar untuk munculnya kinerja baik yang diinginkan (Sinaga *et al.*, 2021).

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin. Menurut Sutrisno (2020), disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela dan keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Hamali 2016).

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dibentuk berdasarkan peraturan Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur. Pasal 5 ayat (1) peraturan Gubernur Nusa Tenggara Timur Nomor 13 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur, mempunyai tugas membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang pemberdayaan masyarakat dan desa yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT berlokasi di Kompleks Kantor Gubernur Pertama Gedung B Lantai III Jalan Basuki Rachmat Nomor 1 Kelurahan Naikolan Kecamatan Maulafa Kota Kupang. Informasi data pencapaian kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat

dan Desa Provinsi NTT, dapat di lihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Persentase Capaian Kinerja Tahun 2022 dan 2023 Dibandingkan Target Kinerja Dalam RPJMD

No	Indikator Kinerja	Tahun 2022			Tahun 2023		
		Target RPMJD	Realisasi	Capaian %	Target RPMJD	Realisasi	Capaian %
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Jumlah BUMDes aktif	1.140 unit	1.454 unit	127.54	1.500	1.476	98,40
2	Presentase BUMDes aktif di 22 Tourism Estate	95 unit	100 unit	105.26	100	104	104,00
3	Jumlah alat teknologi tepat guna (TTG) yang diberikan kepada Desa	823 unit	667 unit	81.04	873	675	77,32
4	Jumlah PPK aktif	80 %	78.06%	93.78	100	100	100
5	Jumlah Posyandu aktif	6.159	6.084	98.78	6.652	5.867	88.20
6	Presentase Lembaga Adat Desa yang difasilitasi	66.7	263.64	395.26	100	100	100
7	Presentase Desa Persiapan yang telah memiliki kode register	100	100	100	100	100	84.09
8	Presentase perubahan status desa minimal berkembang	100	143.94	215.80	100	51,09	51,09
9	Presentase perjanjian Kerjasama desa dengan non desa (BUMDes, BKAD, BPMD, Posyandu)	68.2	143.64	210.61	100	37,74	37,74

Sumber: LKIP Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Nusa Tenggara Nusa

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa terdapat penurunan capaian kinerja Dinas PMD Provinsi Nusa Tenggara Timur pada tahun 2023 dibandingkan dengan target yang ditetapkan dalam RPJMD. Pada tahun

2022, rata-rata capaian kinerja mencapai 158,67%, sedangkan pada tahun 2023, rata-rata capaian kinerja menurun menjadi 82,32%. Beberapa indikator kinerja mengalami penurunan, seperti jumlah BUMDes aktif, presentase BUMDes aktif di 22 *Tourism Estate*, jumlah alat Teknologi Tepat Guna (TTG) yang diberikan kepada Desa, jumlah posyandu aktif, Presentase perubahan status desa minimal berkembang dan persentase Desa Persiapan yang telah memiliki kode register. Hal ini menunjukkan adanya tantangan dalam mencapai target yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan 10 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT ditemukan adanya perbedaan dalam komitmen mereka terhadap organisasi. Sebagian pegawai, yaitu empat orang, menyatakan bahwa mereka bersedia ditempatkan dimana saja jika mendapatkan penawaran dari organisasi/bidang lain. Mereka menganggap hal tersebut sebagai peluang untuk menambah wawasan dan keterampilan mereka. Di sisi lain, enam pegawai lainnya mengungkapkan bahwa mereka belum bersedia ditempatkan di organisasi/bidang lain. Hal ini menunjukkan belum adanya komitmen yang kuat dari sebagian pegawai tetap terhadap organisasi.

Hasil wawancara dengan 10 pegawai, enam mengatakan mengenai kompetensi mereka menunjukkan bahwa ada perbedaan dalam pemahaman dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka. Enam pegawai mengatakan bahwa mereka menghadapi hambatan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka karena mereka kurang paham dalam mengoperasikan sistem yang

ada. Di sisi lain, empat pegawai mengatakan bahwa mereka dapat mengoperasikan dan menyelesaikan tugas dengan baik dan bahkan bersedia membantu rekan kerja lainnya.

Disiplin kerja adalah salah satu komponen utama yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, statistik ketidakhadiran Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat memberikan gambaran tentang tingkat kedisiplinan pegawai sebagai berikut:

Tabel 1.2
Presensi kehadiran Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa
Provinsi Nusa Tenggara Timur Tahun 2023

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Total Hari Kerja	Terlambat	Lupa Absen Datang	Lupa Absen Pulang	Tanpa Keterangan	Pulang Sebelum Waktu
Juli	53	20	1060	90	10	37	1	6
Agst	53	22	1166	71	1	3	2	1
Spmbr	53	20	1060	47	9	19	18	2
Oktbr	53	22	1166	73	9	24	6	2
Nvmbr	53	22	1166	56	16	27	27	28
Dsmbr	53	14	742	37	24	23	21	5

Sumber: Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur.

Tabel 1.2 menggambarkan presensi pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur untuk tahun 2023. Dimana terlihat bahwa masih terdapat banyak pegawai yang terlambat, masih terdapat banyak pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan.

Selain fenomena, penelitian ini dilakukan karena adanya *research gap* diantara penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Anggraini, Parawangi dan Mastari (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan

Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang yang sangat signifikan. Maka dengan kata lain variabel independen komitmen organisasi mampu menjelaskan besarnya variabel dependen kinerja pegawai, Kinerja pegawai dapat dilihat pada tabel 4.61 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada dalam kategori baik yaitu sebesar 78,6% hasil diperoleh dari perhitungan rata-rata kuesioner peneliti. Sedangkan penelitian oleh Deddy Pandaleke (2016) menunjukkan bahwa komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penulis menyarankan agar Inspektorat kabupaten Minahasa Tenggara meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi pegawai dengan memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan jenjang studinya serta mengikut sertakan pegawai dalam berbagai pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan Tupoksinya.

Penelitian yang dilakukan oleh Sjahril Effendi Pasarandi (2019) mengatakan bahwa kompetensi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil lain yang berbeda didapatkan dari penelitian oleh Rahmat Hidayat (2021) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Anzer (2015) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil yang berbeda didapatkan dari penelitian oleh Arisanti, Santoso, Wahyudi (2019) dimana

hasilnya bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penulis melakukan penelitian tambahan dengan judul **“Pengaruh Komitmen, Kompetensi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkup Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT”**

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dalam penelitian ini permasalahan yang akan diteliti adalah:

1. Bagaimana gambaran tentang komitmen, kompetensi, dan disiplin kerja pada kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT?
2. Apakah komitmen, kompetensi, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh pada kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT?
3. Apakah komitmen, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran tentang komitmen, kompetensi, dan disiplin pada kinerja pegawai di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT.

2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara parsial dari komitmen, kompetensi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh secara simultan dari komitmen, kompetensi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi NTT.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat membantu menciptakan teori kinerja pegawai, terutama mengenai pemerintahan daerah. Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman tentang faktor-faktor seperti komitmen, kompetensi, dan disiplin yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi model kinerja pegawai yang sudah ada, seperti model kinerja berbasis kompetensi atau model kinerja berbasis hasil, dalam konteks Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun model kinerja pegawai yang lebih sesuai dengan konteks Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur. Model ini dapat mempertimbangkan kinerja pegawai yang lebih efisien.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber masukan berupa informasi serta Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat memahami faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen, kompetensi, disiplin dan kinerja pegawai. Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Nusa Tenggara Timur dapat merancang strategi untuk program motivasi, program pengembangan karir, program kesejahteraan, meningkatkan kompetensi pegawai, meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, meningkatkan sistem pengawasan yang lebih efektif, meningkatkan program motivasi, dan program sanksi yang adil.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang serupa. Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang metodologi penelitian, variabel penelitian, dan temuan penelitian yang dapat digunakan sebagai dasar untuk penelitian selanjutnya. Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan penelitian yang lebih lanjut. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan temuan penelitian ini untuk mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai atau untuk mengkaji pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai.