

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan disetiap perusahaan. Mathis & Jackson (2012:5). Untuk mewujudkan kehidupan organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan karna manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target organisasi yang telah ditetapkan dalam pengukuran maka, kinerja pada organisasi tersebut tidak dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya, (Handoko, 2012:95).

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan dalam suatu organisasi.

Kinerja Pegawai dapat mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output dan kehadiran di tempat kerja. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas. Dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati, sehingga kinerja merupakan hasil yang penting dalam perusahaan atau organisasi.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan instansi atau organisasi, digunakan terutama untuk meningkatkan kinerja, baik kinerja individu maupun kinerja organisasi. Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Disiplin kerja adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan jika ada perintah (Heidrachman and Husnan 2002:15).

Jadi harapan instansi adalah para pegawai akan selalu patuh atau disiplin dalam bekerja agar kinerja pegawai dan kinerja organisasi sesuai

dengan harapan organisasi atau instansi. Pegawai baru akan selalu dalam bekerja apabila ada kesesuaian jenjang pendidikan jurusan dengan bidang kerja masing-masing.

Pendidikan merupakan suatu proses yang berkesinambungan yang tidak dapat dipisahkan dari sistem organisasi. Adanya pegawai yang baru dan yang akan menempati posisi baru, mendorong pihak kepegawaian senantiasa menyelenggarakan program pendidikan dan pelatihan.

Menurut Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 15 tanggal 13 September 1974 (dalam Hasibuan 2001:169), pendidikan adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia Indonesia, jasmaniah dan rohaniah, yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah, dalam rangka pembangunan persatuan Indonesia dan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila.

Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT adalah Lembaga Teknis Pemerintahan daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintah daerah pada bidang pariwisata, kesenian, kebudayaan dan perfilman, penyelenggara pariwisata dan kebudayaan, pembinaan dan pembimbingan pada pelaku pariwisata dan budaya di wilayah kerjanya, koordinator UPTD, hingga pelaporan dan koordinasi urusan pariwisata dan budaya.

Dinas Pariwisata Ekonomi dan Kreatif Provinsi Nusa Tenggara Timur dibentuk berdasarkan PERDA Nomor 9 Tahun 2016, tanggal 28 Oktober 2016, tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur, instansi ini diberikan kewenangan untuk menangani bidang kepariwisataan. Dinas Pariwisata Ekonomi dan Kreatif Provinsi Nusa

Tenggara Timur merupakan instansi teknis pemerintah yang melaksanakan kebijakan Gubernur Nusa Tenggara Timur dalam bidang pariwisata, dengan pokoknya adalah *“membantu Gubernur Nusa Tenggara Timur dalam melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang pariwisata”*.

Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana disebutkan di atas, Dinas Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Timur mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a) Perumusan kebijakan teknis di bidang pariwisata
- b) Pelayanan penunjang penyelenggaraan di bidang kepariwisataan;
- c) Pembinaan dan pelaksanaan tugas di bidang Kepariwisataan;
- d) Pengelolaan urusan tata usaha, kepegawaian, keuangan, perlengkapan, sarana dan prasarana serta rumah tangga;
- e) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Gubernur.

Guna mendukung pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut di atas, maka Dinas Pariwisata Provinsi Nusa Tenggara Timur perlu didukung dengan sumber daya manusia yang memadai, sarana dan prasarana perkantoran, serta mobilitas yang handal dan didukung pula dengan financial yang signifikan.

Berdasarkan hasil pra penelitian, pegawai belum melaksanakan program kerja dengan baik, Hal ini sangat mempengaruhi kinerja pegawai, dimana dalam beberapa tahun terakhir kinerja pegawai dari Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT belum maksimal. Untuk mengetahui

pelaksanaan kerja Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini.

**Tabel 1.1**

**Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif  
Provinsi NTT**

<b>No</b>	<b>Aspek penilaian</b>	<b>Tahun 2016 %</b>	<b>Tahun 2017 %</b>	<b>Tahun 2018 %</b>
<b>1.</b>	<b>Sasaran Kerja Pegawai (SKP)</b>	<b>85.37</b>	<b>79.87</b>	<b>82.80</b>
	<b>Rata-rata (x60%)</b>	<b>51.22</b>	<b>47.92</b>	<b>49.68</b>
<b>2.</b>	<b>Perilaku Kerja</b>			
	<b>a. Orientasi Pelayanan</b>	<b>82.00</b>	<b>80.00</b>	<b>81.00</b>
	<b>b. Integritas</b>	<b>81.00</b>	<b>79.00</b>	<b>80.00</b>
	<b>c. Komitmen</b>	<b>81.00</b>	<b>79.00</b>	<b>80.00</b>
	<b>d. Disiplin</b>	<b>82.00</b>	<b>79.00</b>	<b>79.00</b>
	<b>e. Kerjasama</b>	<b>82.00</b>	<b>80.00</b>	<b>80.00</b>
	<b>f. Kepemimpinan</b>	<b>81.00</b>	<b>80.00</b>	<b>81.00</b>
	<b>Jumlah perilaku kerja</b>	<b>489.00</b>	<b>477.00</b>	<b>481.00</b>
	<b>Rata-rata (x40%/2)</b>	<b>97.80</b>	<b>95.40</b>	<b>96.20</b>
	<b>Rata-rata (x40) perilaku kerja</b>	<b>39.12</b>	<b>38.16</b>	<b>38.48</b>
	<b>Jumlah skp + perilaku kerja pertahun</b>	<b>90.34</b>	<b>86.08</b>	<b>88.16</b>

*Sumber: Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif provinsi NTT*

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat hasil kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT dilihat pada tahun 2016, 2017 dan tahun 2018, Pada tahun 2016 presentase pencapaian hasil kinerja kerja pegawai sebesar 90.34% dengan target yang ditentukan oleh instansi adalah 100 %, dan ditahun 2017 presentase pencapaian hasil kinerja pegawai

sebesar 86.08% sedangkan ditahun 2018 dengan presentasenya adalah 88,16% dengan target yang ditentukan oleh instansi adalah 100%, jadi yang menjadi permasalahan penilaian kinerja pegawai yang dilihat dari perilaku kerja adalah mengalami fluktuasi atau naik turun.

Selanjutnya peneliti mengambil data absensi pegawai Dinas Pegawai dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT Berikut ini adalah tabel yang menggambarkan tingkat ketidakhadiran pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif provinsi NTT.

**Tabel 1.2**

**Absen Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT  
Tahun 2017**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah PNS</b>	<b>Sakit (%)</b>	<b>Cuti (%)</b>	<b>Terlambat (%)</b>
<b>Januari</b>	85	10 orang	15 orang	25 orang
<b>Februari</b>	85	15 orang	17 orang	24 orang
<b>Maret</b>	85	17 orang	22 orang	25 orang
<b>April</b>	85	12 orang	21 orang	27 orang
<b>Mei</b>	85	10 orang	25 orang	29 orang
<b>Juni</b>	85	12 orang	22 orang	32 orang
<b>Juli</b>	85	22 orang	23 orang	22 orang
<b>Agustus</b>	85	13 orang	21 orang	21 orang
<b>September</b>	85	15 orang	32 orang	26 orang
<b>Oktober</b>	85	10 orang	29 orang	34 orang
<b>November</b>	85	19 orang	24 orang	32 orang
<b>Desember</b>	85	18 orang	19 orang	29 orang
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>2 orang</b>	<b>3 orang</b>	<b>4 orang</b>

*Sumber: Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif provinsi NTT*

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa kehadiran pegawai dari bulan Januari-Desember, untuk keterangan terlambat berjumlah 4 orang, Dalam hal ini yang menjadi masalah adalah untuk keterangan terlambat dengan jumlah 4 orang. Secara keseluruhan yang dapat dilihat dari daftar

hadir diatas dapat mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kreatif Ekonomi adalah kehadiran pegawai dengan keterangan terlambat.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Pariwisata dan Kreatif Ekonomi mengenai keadaan pegawai pada Dinas Pariwisata dan Kreatif Ekonomi provinsi NTT adalah 85 orang, dapat dilihat dari jenjang pendidikan pegawai yang dijelaskan pada tabel di bawah ini :

**Tabel 1.3**

**Tingkat pendidikan pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT**

NO	JENJANG PENDIDIKAN	JUMLAH	KETERANGAN
1.	S-2	9	10,59%
2.	S-1/D-IV	29	34,12%
3.	Diploma/SarjanaMuda	9	10,59%
4.	SLTA	30	35,29%
5.	SLTP	3	3,53%
6.	SD	5	5,88%
	<b>TOTAL</b>	<b>85</b>	<b>100 %</b>

*Sumber: Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif provinsi NTT*

Dari Tabel 1.3 diatas terlihat bahwa pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT mayoritas pada tingkat pendidikan SLTA yakni sebanyak 30 orang dengan presentasinya adalah 35,29%, dimana tingkat pendidikan SLTA mayoritas menempatkan posisi sebagai staf pegawai (ahli pelaksana) dan juga mendapatkan posisi sebagai kasubag kepegawaian dan umum sedangkan tingkat pendidikan yang disyaratkan adalah DIII dan SI.

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas mengenai disiplin kerja dan pendidikan, maka penulis tertarik untuk

mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Pendidikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT”**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan Latar Belakang permasalahan yang sedang dihadapi oleh perusahaan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran tentang disiplin kerja, pendidikan dan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT?
2. Apakah disiplin kerja dan pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT?
3. Apakah disiplin kerja dan pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan diatas, maka Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui gambaran tentang disiplin kerja, pendidikan dan kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.
- b. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh disiplin kerja dan pendidikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.



- c. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh pendidikan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, yaitu antara lain :

1. Bagi Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi NTT

Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sumbangan pemikiran Sebagai masukan berupa informasi untuk melakukan perbaikan terhadap disiplin kerja, dan pendidikan pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai sehingga diharapkan mampu untuk menjadi lebih baik lagi.

2. Bagi peneliti lain

Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.