

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif, serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama dalam sebuah organisasi. Organisasi merupakan kumpulan individu-individu dengan berbagai perilaku. Adanya perilaku yang berbeda-beda diantara individu membutuhkan koordinasi yang baik agar perbedaan tersebut menjadi sebuah sinergi yang bermanfaat dalam pencapaian tujuan organisasi.

Sumberdayaorganisasisecaragarisbesardapatdibedakankedalamduakelompokyaitu: sumberdayamanusia (*human resources*) dan sumberdaya non manusia (*non-human resources*). Sumberdayamanusiameliputisemua orang yang berstatusanggotadalamorganisasi, yang masing-masingmemiliki peran dan fungsi.Sedangkansumberdaya non manusiaterdiriatassumberdayaalam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Keduakategorisumberdayatersebutsama-samapentingnya, akantetapisumberdayamanusia (SDM) merupakanfaktor dominan, karenasatunya sumberdaya yang memilikiakal, perasaan, keinginan, pengetahuan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi. Gomes (2003:1).

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya organisasi 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 pegawai 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 instansi atau organisasi. Mangkunegara (2011)

Untuk itu, organisasi dalam hal ini instansi pemerintah harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Pegawai akan memperoleh kinerja yang baik apabila organisasi memperhatikan kompetensi dengan baik untuk semua pegawai serta diterapkannya kedisiplinan dalam bekerja sehingga dapat memberi semangat kerja pada pegawai serta memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaan yang diembannya.

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

Kompetensi digunakan untuk mendeskripsikan kemampuan profesional yaitu kemampuan untuk menunjukkan pengetahuan dan konseptualisasi pada tingkat yang lebih tinggi. Kompetensi ini dapat diperoleh

melalui pendidikan, pelatihan dan pengalaman lain sesuai tingkat kompetensinya. Mulyasa (2004:37)

Disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena disiplin yang tinggi sebagai modal dasar dalam meningkatkan aktivitas usaha untuk peningkatan kinerja. Faktor disiplin berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai karena, disiplin yang tinggi akan memiliki modal dasar untuk memperoleh pegawai yang profesional. Rivai (2011).

Disiplin adalah sifat kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati norma - norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Merupakan perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Nagekeo dengan struktur organisasi berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Nagekeo Nomor 8 Tahun 2009 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nagekeo Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Visi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu adalah Terwujudnya iklim investasi yang kondusif dengan mengedepankan pelayanan PRIMA melalui Perijinan Satu Pintu yang Maju, Mandiri dan Berdaya Saing. Bertitik tolak dari visi diatas maka dapat dilihat misi dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu antara lain: (1) Menciptakan iklim investasi yang kondusif dan stabil dalam rangka otomotif daerah dibidang penanaman modal sesuai potensi dan kemampuan daerah. (2) Mewujudkan Sistem

Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan yang Efektif, Efisien dan Transparan. (3) Memberikan Kemudahan dalam Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan.

Untuk mencapai visi misi dan kegiatan tersebut maka kinerja organisasi sangatlah penting dalam proses pencapaian tujuan. Kinerja organisasi adalah hasil kerja yang dicapai oleh organisasi dalam hal ini organisasi dapat mencapai target unggul sesuai dengan yang di harapkan.

Namun sesuai dengan data pada tabel 1.1 capaian kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu menyatakan bahwa banyak program-program dari Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang belum mencapai target. Program-program yang belum mencapai target dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1

Tingkat Capaian Program Kerja Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tahun 2016- 2018

Indikator	Target	Tahun		
		2016	2017	2018
Pelayanan administrasi perkantoran	100%	85,24%	75,36%	92,42%
Peningkatan sarana dan prasarana aparatur	100%	33,69%	63,89%	85,15%
Peningkatan kapasitas sumber daya aparatur	100%	40,04%	58,65%	73,98%
Peningkatan promosi dan kerjasama investasi	100%	82,67%	93,04%	98,00%
Peningkatan iklim dan realisasi investasi	100%	30,00%	53,38%	68,12%
Rata-rata		54,32%	68,87%	83,53%

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo belum maksimal, karena realisasinya rata-rata pada tahun 2016 berjumlah 54,32%, tahun 2017 berjumlah 68,87% dan tahun 2018 berjumlah 83,53%. Berdasarkan wawancara kepada sekretaris dan pengamatan pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu diperoleh keterangan bahwa tidak tercapainya target yang ditetapkan bukan karena keterbatasan alokasi anggaran melainkan karena pelaksanaan dari program-program yang sudah ditetapkan tidak sesuai dengan perencanaan.

Kompetensi seorang pegawai yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan. Namun berdasarkan prasurevey yang di lakukan peneliti pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo diketahui bahwa kompetensi pegawai masih rendah dapat dilihat pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2

Indikator Rendahnya Kompetensi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo

No	Indikator Rendahnya Kompetensi Pegawai	Jumlah	Persentase
1	Pegawai tidak memiliki keahlian dan keterampilan untuk menunjang pekerjaan	4	13%
2	Pegawai yang latar belakang pendidikan tidaksesuai dengan pekerjaan yang sekarang dijalani	14	47%
3	Pegawai jarang memunculkan ide baru untuk kemajuan organisasi	8	27%
4	Pegawai belum pernah mengikuti pelatihan keterampilan yang diadakan	4	13%
	Total	30	100%

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo

Berdasarkan tabel 1.2 di atas menunjukkan rendahnya kompetensi pegawai. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja organisasi yang berdampak tidak tercapainya tujuan organisasi. Selain kompetensi pegawai, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu. Untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang handal, profesional, bermoral dan berkinerja, mutlak diperlukan peraturan disiplin pegawai yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong pegawai negeri sipil untuk lebih produktif berdasarkan system karier dan system prestasi kerja. Berdasarkan data dan pengamatan dengan beberapa pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo yang dilakukan peneliti menunjukkan kondisi sebagai berikut: (1) Banyak Pegawai yang sering terlambat masuk kantor. Jam masuk kantor adalah 07.30 WITA, namun biasanya pegawai terlambat sekitar 10 sampai 20 menit, (2) Ada pegawai yang datang tepat waktu namun tidak langsung melakukan pekerjaan melainkan mengobrol di luar kantor. (3) Banyak pegawai yang menghabiskan waktu diluar kantor meskipun jam istirahat telah selesai.

Disiplin kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo dapat dilihat pada Tabel 1.4:

Tabel 1.3

Data Absensi Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Tahun 2016-2018

Tahun	Jumlah Pegawai	Sakit	Ijin	Alpa	Total	%
2016	30	45 kali	21 kali	27 kali	93 kali	3,1 %
2017	30	85 kali	34 kali	58 kali	177kali	5,9 %
2018	30	73 kali	55 kali	60 kali	188 kali	6,26%

Sumber: Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo

Berdasarkan tabel 1.3 diatas dapat dilihat pada total ketidakhadiran pegawai setiap tahun mengalami kenaikan. Hal ini menunjukkan adanya tingkat disiplin yang rendah sehingga tidak tercapainya tujuan organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Dalam organisasi, kinerja menjadi hal yang penting sebagai ukuran untuk meningkatkan tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo perlu memperhatikan proses manajemen sumber daya manusia yang meliputi antara lain kompetensi, dan disiplin. Apabila kompetensi dan disiplin dilaksanakan dengan baik, maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik pula.

Berdasarkan permasalahan di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo”**

B. Rumusan Masalah

Selanjutnya untuk mengembangkan permasalahan dirumuskan pertanyaan penelitian (*research question*) sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran tentang kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo ?
2. Apakah kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo ?
3. Apakah kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah, yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui gambaran umum tentang kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo .
2. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo
3. Untuk mengetahui signifikansi pengaruh kompetensi dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal

dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo

D. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan acuan untuk digunakan sebagai berikut.

1. Bagi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nagekeo

Sebagai bahan pertimbangan bagi pemerintah daerah khususnya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebagai instansi pengelola dalam menanggulangi semua permasalahan yang ada dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti lain

Sebagai bahan masukan bagi semua pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dimasa yang akan datang berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.