

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan penelitian (Noviyanti, 2022) Sumber Daya Manusia (SDM) dituntut untuk buat terus menerus bisa mengembangkan diri agar mempunyai kinerja yang tinggi dan dapat berprestasi sehingga dapat menyelesaikan setiap tugas dan tanggung jawab yang dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan (Shartika, 2014). Hal ini mengacu pada pendapat ahli yakni ilmu seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dalam jurnal (Meri Revita, 2019) Sumber daya manusia adalah sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan, dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009). Sejalan dengan itu Simamora (2006) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang paling penting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Dengan demikian, tanpa sumber daya manusia sumberdaya lainnya akan menganggur dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan organisasi perlu dilakukan oengeloalaan (manajemen) dengan baik.

Dalam penelitian (Herwanto & Arioen, 2020) Kinerja seseorang terhadap instansi sering kali menjadi isu yang sangat penting dalam dunia kerja. Menurut Gultom (2014) kinerja memiliki arti yang sangat penting dalam sebuah perusahaan untuk meraih keuntungan yang besar karena dapat memberikan

kontribusi yang besar bagi laba perusahaan maka akan semakin banyak pula keuntungan yang akan diterima perusahaan.

Menurut penelitian (Nurfaidah, 2022) Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat sangat diperlukan dalam beberapa proses sumber daya manusia. Semakin banyak banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Robbins (2017), mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan atau kapasitas seseorang untuk melakukan beberapa tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan tersebut ditentukan oleh faktor intelktual dan fisik.

Berdasarkan hasil Penelitian Nurfaidah, 2022 Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kinerja pegawai. Semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan yang dia punya. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan kemungkinan peningkatan kinerjanya.

Selain membutuhkan kompetensi dalam bekerja, seorang pegawai juga harus memiliki kedisiplinan dalam bekerja, dengan menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedenagkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak Suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam

melaksanakan pekerjaannya. Disiplin kerja dapat dilihat dari sesuatu yang besar manfaatnya baik bagi perusahaan maupun bagi para pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara maksimal.

Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan (DISDIKBUD) Kabupaten Banyuasin merupakan salah satu Instansi/kantor pemerintahan yang didominasi pegawai profesional sangat kuat, dan secara umum sikap mereka dalam pelaksanaan tugas merupakan cerminan norma-norma dan aturan-aturan kode etik profesinya. Untuk menjadi profesional dalam menjalankan tugas pegawai tingkat kompetensi intelektual dan kemampuan kerja adalah yang dilihat sangat berpengaruh untuk mencapai kinerja pegawai.

Berdasarkan dari data yang penulis dapatkan tentang variabel yang mempengaruhi kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin, bahwa bahwa variabel yang mempengaruhi kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin adalah Variabel Kompetensi dan Disiplin kerja para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin. Dilihat dari pengamatan peneliti Ketika melakukan kegiatan magang MBKM selama 4 bulan di Dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin tentang masalah kompetensi pegawai di dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin.

Berikut adalah tabel jumlah pegawai dan pendidikan terakhir pegawai ASN atau Non ASN yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

Tabel 1.1

Jumlah Pendidikan Terakhir Pegawai ASN

No	Bidang Pekerjaan	Tingkat Pendidikan	Jumlah Orang
1.	Kepala Dinas	1. S1, Sarjana Pendidikan 2. S2, Sarjana Ilmu Pemerintahan 3. S3, Magister Manajemen	1
2.	Sekretaris Dinas	1. S1, Sarjana Pendidikan 2. S2, Magister Pendidikan	1
3.	Bendahara	1. S1, Sarjana Hukum	1
4.	Bagian Umum, Kepegawaian dan Aset	1. S1, Sarjana Ekonomi 2. S1, Sarjana Hukum 3. S1, Ahli Muda Pendidikan 4. S1, Sarjana Ekonomi	4
5.	Bagian Keuangan	1. S1, Sarjana Ilmu Sosial S2, Magister Sains 2. S1 Sarjana Pendidikan Islam S2 Magister Sains	2
6.	Bagian PerencanaanProgram dan Pelaporan	1. S1, Sarjana Ekonomi 2. S1, Sarjana Ilmu Sosial S2, Magister Sains	2

7.	Bidang SMP	<ol style="list-style-type: none"> 1. S1, Sarjana Pendidikan S2, Magister Manajemen 2. S1, Sarjana Pendidikan S2, Magister Sains 3. S1, Sarjana Teknik 4. S1, Sarjana Ilmu Pemerintahan 5. S1, Sarjana Agama 6. S1, Sarjana Pendidikan Islam S2, Magister Sains 7. S1, Sarjana Ekonomi 8. S1, Sarjana Hukum 9. S1, Sarjana Ekonomi 10. S1, Sarjana Hukum 	10
8.	Bidang Sekolah Dasar	<ol style="list-style-type: none"> 1. S1, Sarjana Pendidikan 2. S1, Sarjana Pendidikan S2, Magister Pendidikan 3. S1, Sarjana Pendidikan S2, Magister Pendidikan 4. S1, Sarjana Pendidikan S2, Magister Manajemen 5. S1, Serjana Ekonomi 6. S1, Serjana Ekonomi 7. S1, Serjana Ekonomi 	7
9.	Bidang Paud	<ol style="list-style-type: none"> 1. S1, Sarjana Pendidikan S2, Magister sains 2. S1, Sarjana Hukum S2, Magister Sains 3. S1, Sarjana Pendidikan Islam 4. S1, Sarjana Pendidikan Islam S2, Magister Pendidikan Islam 	7

		5. D3, Ahli Madya 6. SLTA 7. S1, Sarjana Pendidikan S2, Magister Manajemen	
10.	Bidang Kebudayaan	1. S1, Sarjana Ilmu Sosial 2. S1, Sarjana Pendidika S2, Magister Pendidikan 3. S1, Sarjana Komputer 4. S1, Sarjana Hukum S2, Magister Sains 5. S1, Sarjana Pendidikan S2, Magister Manajmen 6. S1, Sarjana Ekonomi 7. S1, Sarjana Ilmu Sosial S2, Magister Sains 8. SLTA	8
Total			42

*Sumber Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin,
Tahun 2022*

Berdasarkan tabel 1.1 di atas maka dapat dilihat bahwa jumlah pegawai ASN dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin yang berpendidikan SLTA ada 2 orang, D3 ada 1 orang, S1 sebanyak 19 orang, S2 sebanyak 19 orang, dan S3 ad 1 orang. Melihat kenyataan tersebut bahwa kompetensi pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin masih terdapat masalah seperti tidak kesesuaian antara tugas yang diberikan dengan kemampuan pegawai, tidak sesuai jabatan/bidang yang saat ini diduduki

dengan latar belakang Pendidikan pegawai. Contohnya masih ada pegawai yg Pendidikan terakhirnya Sarjana Teknik bekerja dalam bidang Sekolah Dasar.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas dan kemungkinan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2019). Fenomena yang terjadi dalam kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan adalah penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensi, berkaitan dengan hal tersebut kinerja yang dicapai tidak akan maksimal jika kompetensi yang ada tidak dilakukan sesuai dengan fungsinya.

Setelah melakukan magang MBKM selama 4 bulan peneliti dapat melihat tentang badan kepegawaian dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin, penulis menggunakan rekapitulasi absensi pegawai untuk melihat masalah kehadiran pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin yang berkaitan dengan tingkat kedisiplinan para pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyusain. Berikut adalah rekapitulasi absensi pegawai selama periode Januari-Juni 2022.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
Kabupaten Banyuasin 2022

Bulan	Sakit	Izin	Cuti	Dinas Luar	Tanpa Keterangan
Januari	8	46	16	102	63
Februari	4	32	-	170	52
Maret	13	64	-	316	49
April	14	55	-	152	60
Mei	-	23	-	102	51
Juni	11	38	7	194	46

*Sumber Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin,
 Tahun 2022*

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran tanpa keterangan pegawai dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin pada tahun 2022 masih terbilang tinggi. Fenomena yang terjadi dalam kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin adalah masih ada beberapa pegawai yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang bertanggung jawab atas pekerjaannya. Hal semacam ini tentunya akan berdampak besar pada hasil kinerja para pegawai. Dilihat dari data pada tabel absensi diatas masih beberapa pegawai yang tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas paling

tinggi di bulan Juli sebanyak 63 keseluruhan, ini menunjukkan bahwa ada beberapa pegawai yang tidak masuk kerja lebih dari sehari.

Faktor-faktor di atas ini merupakan penyebab menurunnya kinerja pegawai dalam bekerja sehingga berakibat pada kinerja pegawai yang kurang optimal. Menurut (Sutrisno 2010) kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kompetensi, pelatihan, kompesensi, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Sesuai latar belakang diatas, maka peneliti tertarik buat melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin”**.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai uraian latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka yang sebagai pertarungan pokok pada penelitian ini:

1. Apakah kompetensi berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan serta Kebudayaan Kabupaten Banyuasin
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh persial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin
3. Apakah kompetensi serta Disiplin kerja berpengaruh secara simultan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan serta Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka yg menjadi penelitian ini merupakan:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan serta Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin kerja berpengaruh persial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan serta Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.
3. Untuk mengetahui apakah kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuasin.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat berasal penelitian ini dibutuhkan bisa bermanfaat :

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang ilmu khususnya dalam konsentrasi SDM. Sekaligus sebagai penerapan pengetahuan yang selama ini diperoleh selama masa perkuliahan.

2. bagi perusahaan/instansi

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi kantor dinas Pendidikan dan kebudayaan kabupaten banyuasin untuk meningkatkan kinerja pegawainya.

3. Bagi Pihak Akademik

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relative sama.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari meluasnya pembahasan pada penelitian ini maka penelitian membatasi penelitian ini hanya berfokus kepada apakah kompetensi dan Disiplin kerja berpengaruh Terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Banyuwangi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan merupakan urutan sekaligus kerangka berfikir pada penulisan skripsi. dalam penelitian ini peneliti membagi menjadi lima bab mengandung pembahasan. Berikut artinya sistematika penulisannya.

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini berisikan ilustrasi umum yang mencakup: Latar Belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Di bab ini menguraikan penjelasan perihal teori-teori yang berhubungan dengan penelitian kerangka teori. Beberapa literatur yang ada, baik asal buku, skripsi, juga jurnal yang sinkron dengan judul penelitian dan penelitian terdahulu.

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada bab ini menguraikan hal-hal yang berkaitan dengan pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis serta asal data, Teknik pengumpulan data, serta Teknik analisis data. dalam pembahasan ini diharapkan metode yg dipergunakan bisa menjawab rumusan duduk perkara yang telah didesain.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini artinya inti dari penelitian dimana bab ini menjelaskan komdisi riil lapangan serta memaparkan hasil penelitian, profil asal objek yg diteliti sekaligus permasalahan yang dihadapinya, pembahsan wacana data-data yang terkait dengan rumusan dilema meliputi aneka macam hal antara lain: gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan pembahasan hasil penelitian (analisis data).

BAB V: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini menyebutkan yang akan terjadi akhir penelitian tentang konklusi, saran, rekomendasi, serta terakhir keterbatasan penelitian.