

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya yang dijadikan penopang berjalannya organisasi. Salah satu sumber daya tersebut yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan alat vital bagi suatu organisasi karena menjadi elemen yang penting bagi organisasi. pengaruh yang besar pada suatu organisasi terjadi karena kualitas dari sumber daya manusia yang baik. Oleh karena itu pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus optimal sehingga dapat mendorong perkembangan dan kemajuan serta membawa organisasi kearah yang lebih baik. Sumber daya manusia mempunyai peranan utama dalam setiap kegiatan organisasi. Walaupun dengan adanya sumber daya manusia pengeluaran perusahaan menjadi berlebih namun, tanpa adanya dorongan dari sumber daya manusia yang handal, pelaksanaan yang ada di organisasi tidak akan terlaksana dengan baik. Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. untuk itu, perusahaan akan bergantung pada kualitas sumber daya manusia. Pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya akan meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena kualitas sumber daya manusia merupakan kekuatan bagi organisasi untuk mencapai target dan tujuan, salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja pegawai.

Definisi kinerja menurut Sedarmayanti (2011) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja

tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur. Untuk menyelesaikan pekerjaan seorang pegawai sudah sepatutnya memiliki kemauan dan keterampilan untuk melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Kinerja pegawai yang baik akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu perlu adanya pengelolaan sumber daya manusia yang tepat agar kesadaran pada pegawai dapat terwujud sehingga timbul rasa tanggungjawab terhadap kinerja yang telah diberikan pada organisasi. Organisasi harus terus meningkatkan kualitasnya yaitu dengan cara menyusun program-program untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta mengevaluasi setiap kinerja pegawai yang menyangkut tentang disiplin kerja, pengembangan karir maupun kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Indikator kinerja pegawai menurut Hendro (2018) adalah kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, kemampuan bekerja sama. Ada beberapa faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai diantaranya kompetensi, pengembangan karir serta disiplin kerja.

Undang –undang ketenagakerjaan tahun 2003 pasal 1 ayat 10 yang berbunyi : “kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang diterapkan”. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai untuk menunjang kinerja pegawai sehingga dapat mencapai target organisasi, karena kompetensi pada dasarnya merupakan kemampuan yang dimiliki pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan.

Kompetensi merupakan salah satu hal penting yang harus diperhatikan. kompetensi yang dimiliki oleh pegawai tentunya dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi sangat penting untuk dikaji dan diperhatikan karena berkaitan dengan kinerja pegawai. Perlu adanya kesadaran pada karyawan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat bekerja dengan optimal. Indikator kompetensi menurut Ilman dan Ariyanto (2015) : motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan. Faktor lain yang menjadi pengaruh kinerja pegawai yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan rasa tanggungjawab pegawai terhadap kinerja pada organisasi.

Rumondor (2013) menyatakan disiplin kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban. Kondisi tersebut bisa tercipta dengan kesadaran dari pegawai ataupun dari pelatihan dan pengembangan yang diadakan oleh organisasi. Disiplin kerja pada pegawai perlu diperhatikan karena tanpa adanya dorongan dari disiplin kerja yang baik akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam organisasi pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja akan menghambat proses pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Semakin baik disiplin yang dimiliki pegawai, maka prestasi kerja pegawai dan rasa tanggung jawab terhadap perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang di berikan akan

semakin tinggi sehingga, kinerja pegawai dapat maksimal dan hal tersebut berdampak baik bagi organisasi, hal tersebut juga berlaku sebaliknya. Indikator disiplin kerja menurut Syafrina (2017) yaitu : tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan. Hal lain yang menjadi pengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu pengembangan karir.

Pengembangan karir bukanlah hal yang begitu saja diserahkan kepada setiap pegawai. Pegawai harus dikelola oleh organisasi untuk memastikan pengembangan karirnya sehingga dapat menciptakan kinerja yang optimal. Pengembangan karir yang optimal bergantung pada kemampuan perusahaan dalam memenuhi kebutuhan yang berkaitan dengan pengembangan pegawai. Pengembangan karir pegawai merupakan hal yang penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Pengembangan karir merupakan pendekatan formal yang dilakukan organisasi untuk menjamin orang-orang dalam organisasi mempunyai kualifikasi, kemampuan dan pengalaman yang cocok ketika dibutuhkan (Regina, 2013). Pegawai yang ingin berkembang harus bekerja semaksimal mungkin dengan menunjukkan kinerjanya terhadap organisasi. Organisasi juga sudah seharusnya memberi jalur kepada pegawai untuk mengembangkan karirnya dengan berbagai program pengembangan karir yang ada di organisasi tersebut. Indikator pengembangan karir menurut Megita (2014) ada tiga, yaitu : latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang adalah sebuah instansi yang membantu bupati menyelenggarakan urusan pemerintah di bidang pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Agar tugas tersebut dapat terlaksana dan diselesaikan dengan maksimal maka perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi dalam pelaksanaannya. Akan tetapi, pada kenyataannya kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan saat ini belum dapat dikatakan optimal. Kurangnya kesadaran dan rasa tanggungjawab para pegawai seringkali menjadi salah satu menghambat kinerja. Oleh karena itu perlu adanya peningkatan kinerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Kompetensi yang dimiliki pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang terbilang bagus. Namun dalam penerapannya masih ada pegawai yang kurang disiplin dalam kinerjanya. Masalah yang ada di organisasi saat ini yaitu kurang optimalnya kinerja pegawai, hal ini dapat diketahui dari adanya masalah kinerja pegawai yang belum sesuai dengan organisasi misalnya dari segi tanggung jawab bekerja, pengetahuan tentang pekerjaan dan kualitas kerja, serta disiplin kerja.

Apabila kinerja pegawai dapat terwujud dengan baik maka akan mendukung tercapinya kinerja secara efektif dan maksimal karena pelaksanaan kegiatan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang akan berlangsung secara cepat dan tepat. Namun pada kenyataannya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang pengembangan karir pada sumber dayanya

masih kurang, hal ini dapat dilihat dari pernyataan Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Magelang yang menerangkan bahwa penempatan pegawai dalam jabatan masih ada yang belum tepat, saat ini jika dilihat masih ada pegawai yang menduduki jabatan belum sesuai dengan pendidikan formal yang dimiliki, baik pada jabatan struktural maupun jabatan lainnya. Masalah tersebut menjadi faktor yang menunjukkan bahwa pengembangan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang belum optimal sehingga mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Hal ini juga bisa mempengaruhi kompetensi pegawai yang kurang efektif sehingga dalam pelaksanaan kinerja dan tugasnya sering kali tidak berjalan optimal.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra, dkk (2016) “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” desain penelitian kuantitatif kasual dengan sampel sebanyak 82 responden menggunakan teknik *proportional random sampling* dan analisis jalur mendapatkan hasil bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Syafrina (2017) “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru” dengan sampel penelitian sebanyak 32 responden dan menggunakan teknik *sampling jenuh* mendapatkan hasil adanya pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian Dhermawan, dkk (2012) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum

Provinsi Bali” dengan sampel penelitian sebanyak 150 orang pegawai menggunakan metode *Stratified Proportional Random Sampling* mendapatkan hasil bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hendriani (2015) “Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonse (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru” dengan sampel penelitian sebanyak 294 responden menggunakan teknik *stratified random sampling* menghasilkan kesimpulan bahwa secara parsial, faktor pengembangan karir tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, akan tetapi secara bersama-sama, variabel kompetensi, komitmen dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Katidjan, dkk (2017) “pengaruh kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan” dengan sampel berjumlah 57 responden dan menggunakan *accidental sampling* serta analisis regresi linier berganda mendapatkan hasil bahwa secara simultan menunjukkan bahwa kompensasi, pengembangan karir, dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Magelang”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang ?
3. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang ?
4. Apakah kompetensi, disiplin kerja dan pengembangan karir bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas pendidikan dan kebudayaan Kabupaten Magelang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang
3. Untuk menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang

4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian adalah :

1.4.1. Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang

Memberikan informasi dan masukan kepada perusahaan, bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Informasi ini diharapkan akan menjadi acuan dan pertimbangan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang akan diambil dalam membuat keputusan.

1.4.2. Bagi pihak akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang sumber daya manusia.

1.4.3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengalaman awal untuk melatih kemampuan dan keterampilan, serta menambah wawasan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam hal kompetensi, disiplin kerja dan pengembangan karir, serta kinerja pegawai yang diperoleh dibangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya dalam praktik yang ada di perusahaan atau organisasi.

1.4.4. Bagi pihak lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan mengenai analisis kompetensi, disiplin kerja dan pengembangan karir pengaruhnya terhadap kinerja pegawai, Serta diharapkan dapat menjadi acuan pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian terarah maka peneliti membatasi penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai yang minimal sudah bekerja selama 1 tahun di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta, Sawitan II, Sawitan, Mungkid, Magelang, Jawa Tengah 56511.
2. Variabel yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang dibatasi pada variabel kompetensi, disiplin kerja dan pengembangan karir. Hal ini dikarenakan tingkat kedisiplinan, kompetensi dan pengembangan karir setiap pegawai harus ditingkatkan agar menjaga kinerjanya pada organisasi.
3. Penilaian kinerja pegawai pada penelitian ini dinilai oleh para pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Magelang (self assessment).