

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, instansi atau perusahaan pasti memiliki sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia (SDM) merupakan segala hal yang berkaitan dengan semua aktivitas yang ada didalam organisasi, instansi atau perusahaan sebagai pemikir, perencana dan pelaksana. Oleh karena itu sumber daya manusia memegang peran penting yang tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik instansi maupun perusahaan untuk menentukan suatu keberhasilan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan itu dimulai dari pengelolaan sumber daya manusianya.

Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya (Tun, 2019). Jadi kinerja itu tingkat pencapaian atau hasil seorang maupun kelompok dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja pegawai salah satu faktor kunci dalam kesuksesan dan keberlangsungan sebuah organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Kinerja tidak datang dengan sendirinya tetapi kinerja harus dikelola oleh perusahaan. Pentingnya meningkatkan kinerja pegawai akan berdampak terhadap kualitas pelayanan. Oleh karena itu mamaksimalkan kinerja pegawai akan menciptakan kepuasan dan kesejahteraan

masyarakat yang memiliki kebutuhan atau kepentingan. Kinerja perusahaan dapat dicapai berdasarkan pencapaian kinerja karyawannya (Supardi & Wibawa, 2022).

Setelah melakukan wawancara awal dengan Bapak H. Najmuddin, S.Ag, M.Ling selaku camat tambun utara, dan beberapa sub bagian. Peneliti menemukan kondisi pada Kantor Kecamatan Tambun Utara yang sudah meningkat dengan beberapa pengurusan surat dalam bentuk digital tetapi masih ada pegawai yang kurang mengerti dalam mengaplikasikannya. Dan absensi yang menggunakan *finger print* dengan harapan para pegawai datang dan pulang sesuai jam operasional kantor, tetapi masih ada pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih cepat. Akibatnya masih terjadi ketidakdisiplinan pegawai yakni keterlambatan dalam pengurusan atau penyelesaian suatu berkas, kurang cepatnya pelayanan yang diberikan pegawai yang menyebabkan kurangnya kualitas dalam bentuk pelayanan yang seharusnya memberikan kenyamanan yang baik kepada pengguna jasa. Beberapa pegawai dalam melakukan pelayanan bersikap kurang baik. Hal ini menggambarkan kompetensi pegawai yang masih rendah.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya (Khaeruman et al., 2021). Disiplin kerja berupa kesadaran atau kemauan seseorang secara konsisten dan penuh tanggung jawab untuk mematuhi dan mentaati peraturan dengan standar yang sudah ditetapkan oleh instansi atau perusahaan. Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penentu tercapainya kinerja karyawan. Dalam instansi ataupun perusahaan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan berdampak pada ketertiban dan kelancaran dalam

melaksanakan tugasnya serta dapat menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan profesional sehingga mendapatkan hasil yang maksimal. Setiap perangkat kecamatan yang bekerja memiliki disiplin kerjanya masing-masing namun dalam tingkat yang berbeda. Pada Kantor Kecamatan Tambun utara lemahnya kedisiplinan para pegawai yang perlu mendapat perhatian dimana sebagian pegawai masih ada yang menunda-nunda pekerjaan, dan masih ada yang tidak taat pada aturan jam absensi seperti datang melebihi waktu yang ditentukan yakni jam 07.30 dan pulang lebih cepat sebelum waktunya yaitu jam 15.30. Bahkan ada beberapa pegawai juga yang tidak melakukan absensi kehadiran. Jumlah pegawai yang ada di Kantor Kecamatan Tambun Utara yaitu 43 orang yang terdiri dari PNS sebanyak 19 orang dan Tenaga Harian Lepas (THL) sebanyak 24 orang. Berikut ini peneliti lampirkan rekapitulasi absensi pegawai Kecamatan Tambun Utara pada Juli 2023 – Februari 2024.

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Absensi Pegawai Kecamatan Tambun Utara
Bulan Juli 2023 - Februari 2023**

Bulan	Datang Terlambat (org)	Pulang Cepat (org)
Juli	13	15
Agustus	16	14
September	12	15
Oktober	14	12
November	18	13
Desember	19	15
Januari	15	17
Februari	13	11
Rata-rata	15	14
Persentase	34%	32%

Sumber: Kecamatan Tambun Utara

Pada tabel 1.1 terdapat bahwa ada beberapa pegawai yang masih tidak tertib dalam kedisiplinan. Rata-rata pegawai yang datang terlambat sebanyak 34% dan pulang cepat sebanyak 32% dalam Bulan Juli 2023 - Februari 2024. Dilihat dari tingkat ketidaksiplinan pegawai hal ini dapat mengganggu kualitas kerja pegawai sehingga dapat membuat pelayanan kepada masyarakat kurang optimal.

Dilandasi dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marlius & Pebrina (2022) dengan hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Sawit Indonesia, artinya jika karyawan menerapkan kedisiplinan kerja dalam mematuhi peraturan perusahaan dapat berdampak baik pula pada kinerja karyawan. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Gorang et al. (2022) menyatakan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan Maharani et al. (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Saputri et al. (2021) menyatakan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Karisma Palembang.

Dari gap riset di atas dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya gap riset dalam penelitian-penelitian terdahulu. Beberapa penelitian di atas dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang berbeda-beda dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*) (Chairunnisah et al., 2021). Kompetensi itu sikap atau perilaku, pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki seseorang untuk mencapai suatu keberhasilan dalam mengerjakan tugas tertentu. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi akan berpengaruh terhadap kinerja individu, produktivitas tim, dan kesuksesan keseluruhan organisasi dalam mencapai visi dan misinya. Pentingnya kompetensi terhadap kinerja pegawai tergambarkan dari kualitas pekerjaan yang sudah mereka kerjakan. Kompetensi yang baik cenderung menghasilkan hasil kerja yang baik. Kompetensi karyawan akan dapat membantu perusahaan dalam meminimalisir kesalahan dan juga kerugian karena para karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan atas segala tugas-tugasnya (Mahestri et al., 2022). Terlihat pada Kantor Kecamatan Tambun Utara, dimana ditemukan permasalahan beberapa pegawai yang masih belum bisa menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien, adanya kesenjangan pengetahuan yang dimiliki oleh pegawai dilihat dari segi kompetensi sebagian pegawai berlatar belakang pendidikan SMA dan kurangnya ilmu pengetahuan dalam penggunaan dan pengelolaan komputerisasi, serta sebagian pegawai belum mengerti atas perintah yang diberikan atasan sehingga menghambat kinerja yang dihasilkan. Berikut ini peneliti lampirkan pendidikan terakhir pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara.

Tabel 1. 2 Tingkat Pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Tambun Utara

Tingkat Pendidikan	Jumlah (org)	Persentase (%)
SLTP	1	2.33%
SLTA	22	51.16%
D3	1	2.33%
S1	16	37.21%
S2	3	6.98%
Total	43	100%

Sumber: Kecamatan Tambun Utara

Berdasarkan pada tabel 1.2 bahwa tingkat pendidikan pegawai yaitu paling banyak pada tingkat SLTA yaitu 51,16%. Bahkan ada yang menyandang tingkat SLTP. Tingkat pendidikan masih sangat rendah sehingga kompetensi pegawai masih belum maksimal.

Hasil penelitian terdahulu oleh Lumanauw (2022) menyatakan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya, artinya kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kompetensi karyawan melalui pelatihan maupun workshop. Begitu juga dengan penelitian terdahulu oleh Pratama & Riana (2022) dengan hasil secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada The Royal Pita Maha Ubud Gianyar. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi dan semakin sesuai kompetensi karyawan dalam bekerja sesuai dengan bidangnya, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada The Royal Pita Maha Ubud Gianyar. Serta penelitian terdahulu oleh Ismail Hajiali et al. (2021) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), tbk Kantor Cabang Makassar. Sedangkan pada penelitian Didi Wandi & Ahmad Maulana Hakiki (2022) menyatakan bahwa

kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.

Syamsidar et al. (2021) menyatakan bahwa kompetensi terhadap disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Enrekang. Sulistyorini & Panggayudi (2021) menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap disiplin kerja Sopir di PT. Sriputra Surabaya. Hal tersebut dapat diartikan jika kompetensi ditingkatkan lebih baik lagi, maka disiplin kerja sopir juga akan meningkat. Sepriani et al. (2022) menyatakan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja Kantor Camat Rupit Kabupaten Musi Rawas Utara. Sedangkan Saleh et al. (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap disiplin kerja Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate.

Dari gap riset di atas dapat disimpulkan bahwa tidak setiap kejadian sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya gap riset dalam penelitian-penelitian terdahulu. Beberapa penelitian di atas dapat menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang berbeda-beda dari variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Beberapa penelitian terdahulu fokus meneliti secara signifikan antara kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan dalam penelitian ini mencoba menempatkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi pada hubungan antara kompetensi dan kinerja karyawan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui disiplin kerja sebagai mediator pada hubungan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan latar belakang masalah

pada objek penelitian dan hasil penelitian terdahulu maka penelitian ini mengambil judul **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara?
4. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, dapat di ketahui bahwa tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.

4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja pada Kantor Kecamatan Tambun Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini mengarah kepada beberapa aspek sebagai berikut:

1. Bagi Instansi terkait

Menjadikan penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dan dapat menjadikan acuan serta pemahaman untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Akademik

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya di kalangan mahasiswa Universitas Bhayangkara Jakarta Raya khususnya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis tentang kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja.

3. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan mengenai masalah-masalah yang dihadapi oleh instansi atau perusahaan terkait kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam memahami penelitian ini, maka dibuatlah sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab, yang tersusun sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang terdiri dari kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pada bab ini juga menjelaskan kerangka pemikiran, penelitian-penelitian terdahulu dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini memaparkan ragam penelitian, kelompok populasi dan sampel, definisi operasional dan pengukuran variabel, informasi dan sumber informasi, teknik pengumpulan data, perangkat analisis data, serta teknik analisis data yang diterapkan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai gambaran umum objek penelitian, hasil analisis data, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini membahas mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.