

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di dunia kerja, dibutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk mencapai tujuan instansi secara efektif. Salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan ini adalah sumber daya manusia, yang mempengaruhi kesuksesannya. Sumber daya manusia berperan sebagai aktor utama dalam seluruh proses, dari perencanaan hingga evaluasi kinerja.

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tanggung jawab mereka sesuai dengan standar yang sudah diambil. Kinerja mencakup efektivitas, efisiensi, dan kualitas kerja yang dihasilkan dalam suatu periode tertentu. Kinerja yang baik biasanya diukur Berdasarkan atas tujuan spesifik yang telah ditentukan, seperti kuantitas dan kualitas output, kepatuhan terhadap prosedur, dan kontribusi terhadap tujuan organisasi. Faktor-faktor yang memberi pengaruh kinerja antara lain keterampilan, pengetahuan, motivasi, lingkungan kerja, dan alat atau sumber daya yang tersedia. Pengukuran kinerja secara rutin penting untuk identifikasi area yang memerlukan perbaikan dan pengembangan strategi untuk peningkatan. (Simamora. Henry, 2014)

Fenomena kinerja pegawai di kantor kecamatan Panggungrejo menitikberatkan pada hasil dari fungsi-fungsi pekerjaan atau hasil akhir (outcome). Bilamana diteliti lebih dalam, apa yang terjadi dalam suatu

pekerjaan atau jabatan ialah sebuah proses yang mengubah input menjadi output (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur hasil kinerja individu didasarkan pada fungsi-fungsi yang diterjemahkan menjadi kegiatan atau tindakan dengan standar yang jelas dan tertulis. Kinerja mencakup komponen kompetensi, disiplin kerja, dan kompensasi pegawai. Oleh karena itu, hasil kinerja sangat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan individu, disiplin kerja, dan penghargaan yang diberikan kepada pegawai atas pencapaiannya, terutama dalam mencapai tujuan organisasi.

Kompetensi ialah gabungan dari keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki individu guna menjalankan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif. Kompetensi mencakup aspek teknis dan non-teknis, seperti pemahaman terhadap prosedur, kemampuan berkomunikasi, kreativitas, dan kepemimpinan. Kompetensi juga mencakup sikap dan nilai-nilai yang relevan dengan pekerjaan yang dilakukan. Tingkat kompetensi individu dapat memberi pengaruh kualitas kinerja dan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi ialah seperangkat karakteristik dan keterampilan yang dapat dibuktikan yang memungkinkan, dan meningkatkan efisiensi, kinerja pekerjaan. Kompetensi sebagai karakteristik yang menjadi dasar individu untuk menggapai kinerja superior

(Sedarmayanti, 2017). Berdasar atas uraian tersebut, kompetensi sangat punya pengaruh dalam kinerja pegawai karena kinerja pegawai punya peran sebagai penggerak dan penghasil *out-put* atau hasil dalam sebuah organisasi.

Disiplin menjadi salah satu faktor yang menjadi penentu atas sukses

tidaknya sebuah kativitas (Catio & Sunarsi, 2020). Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memberi pengaruh kinerja dalam organisasi. Disiplin mencerminkan kesadaran dan keinginan individu untuk mematuhi semua aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Penerapan disiplin di suatu organisasi bertujuan agar seluruh pegawai secara sukarela patuh terhadap aturan tanpa adanya paksaan.

Disiplin kerja yang baik tercermin dari kesadaran tinggi pegawai dalam mematuhi semua peraturan yang berlaku dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pentingnya disiplin kerja dalam manajemen sangat menentukan keberhasilan suatu instansi.

Disiplin dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar, menjaga efisiensi, dan mencegah serta mengoreksi tindakan individu yang tidak baik terhadap kelompok. Pencapaian kinerja sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai Non-PNS di Kecamatan Panggungrejo. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai ialah dengan meningkatkan kompensasi mereka. Kompensasi mencakup semua bentuk upah atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dari pekerjaan mereka, yang terdiri dari dua komponen. Kompensasi ialah alat untuk memotivasi dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, alhasil dapat mengoptimalkan kinerja pegawai. (Suaedah, 2020). Kompensasi merupakan faktor penting yang dapat memotivasi individu untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan memberikan kompensasi yang layak, pegawai Non-PNS akan dapat mencukupi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistik mereka, alhasil mereka

akan merasa puas dengan profesinya. Akibatnya, pegawai Non-PNS dapat lebih fokus dalam meningkatkan kinerja mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Peneliti menginginkan menjalankan sebuah kajian terkait pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja pegawai karena pada instansi yang akan menjadi sasaran peneliti mempunyai titik permasalahan pada hal tersebut. Karena pada dasarnya, kinerja sangat punya pengaruh terhadap suatu instansi.

Kinerja pegawai didorong oleh banyak faktor seperti kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Tingkat disiplin pegawai, serta timbal balik atau kompensasi yang dapat diberikan oleh instansi terhadap pegawai. Terkait dengan disiplin kerja terkadang para pegawai sering meremehkan hal-hal kecil yang berdampak pada penilaian kinerja mereka. Berdasarkan penelitian yang dijalankan Setiawati pada tahun 2022 bahwasanya secara parsial tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja, tidak ada pengaruh antara disiplin secara parsial terhadap kinerja PLKB Non PNS dan ada pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja PLKB Non PNS di Kab Buleleng. Tapi, perolehan itu bertentangan dengan kajian dari Suherman (2021) Secara simultan, kompetensi, kompensasi, dan disiplin kerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hubungan atau korelasi antara elemen tersebut dengan kinerja guru sangat kuat. Kontribusi semua faktor itu mencapai 60,9%, sementara sisanya, yakni 39,1%, diberi pengaruh oleh faktor lainnya. Beragamnya perolehan kajian diatas mendorong peneliti untuk

kembali membuktikan secara empiris mengenai pengaruh kompetensi, disiplin kerja, kompensasi karyawan terhadap kinerja pegawai non PNS pada Kantor Kecamatan Panggungrejo.

Maka, pada kajian ini penulis memberinya judul “*Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Karyawan pada Kinerja Pegawai Non PNS di Kecamatan Panggungrejo.*”

B. Rumusan Masalah

Dengan mengacu pada konteks yang telah diuraikan sebelumnya, perumusan masalah pada kajian ini dapat disabilamakan diantaranya:

1. Apakah variabel kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi karyawan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo?
2. Apakah variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo?
3. Apakah variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo?
4. Apakah variabel kompensasi karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo.

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan dari kajian ini dapat dirinci dibawah ini:

1. Mengetahui pengaruh secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo
2. Mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompetensi terhadap variabel kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo.
3. Mengetahui pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo.
4. Mengetahui pengaruh secara parsial variabel kompensasi terhadap variabel kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kecamatan Panggungrejo.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini punya peran yang penting dalam penyusunan skripsi, yang terdiri atas:

1. Bagi Penulis

Melalui riset ini, penulis dapat meningkatkan pemahaman dan kemahiran khususnya dalam penerapan praktis teori akademis di dunia bisnis. Selain itu, diharapkan juga dapat menjadi landasan utama dalam penyusunan kertas kerja sebagai syarat penting untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Merdeka Pasuruan.

2. Bagi Investor

Memberikan informasi sebagai acuan bagi investor untuk mengambil keputusan mengenai alokasi modalnya di masa depan.

3. Bagi Instansi



Perolehan kajian ini diinginkan bisa dipakai jadi acuan baru dan keterangan tambahan guna memberikan bantuan pada manajemen guna menaikkan level kinerja pegawai Non PNS di Kantor Kec Panggungrejo.

4. Bagi Akademik

Perolehan kajian ini diinginkan bisa dipakai sebagai bahan referensi atau pembandingan kajian terkait pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan kompensasi karyawan terhadap kinerja pegawai.

