

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu capaian atau hasil kerja dalam kegiatan atau aktivitas atau program yang telah direncanakan sebelumnya guna mencapai tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian dan hasil yang dicapai suatu instansi sehubungan dengan visi yang dimiliki organisasi.

Organisasi sektor publik merupakan bagian dari sistem perekonomian negara yang bertujuan untuk melayani kepentingan publik guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Institusi pemerintah, sekolah, rumah sakit merupakan organisasi sektor publik (Nordiawan, 2009 dalam Indudewi, 2012). Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang saling bekerja sama dengan memanfaatkan semua sumber daya yang ada untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Pelayanan terhadap masyarakat menjadi fokus utama dari organisasi sektor publik. Oleh karena itu, akuntabilitas kinerja menjadi faktor penting dalam mempertahankan kepercayaan masyarakat terhadap organisasi sektor publik. Penilaian kinerja organisasi bertujuan untuk menilai seberapa baik

organisasi telah melaksanakan pekerjaan nya dan upaya apa yang harus dilakukan agar menjadi lebih baik dimasa datang.

Penilaian kinerja ini merujuk kepada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek pekerjaan mereka (Rivai et al, 2011). Mink (1993) berpendapat bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik yaitu: berorientasi pada prestasi, memiliki percaya diri, berpengendalian diri dan kompetensi.

Sumber Daya Manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktifitas kinerja suatu organisasi atau instansi pemerintah. Sayangnya, banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kompetensi khusus memadai untuk menangani bidang tertentu, hal ini ditandai dengan rendahnya produktifitas pegawai dan sulit untuk mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintah.

Fakta ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Azwar Abubakar, bahwa hanya terdapat 5 persen staf pegawai negeri sipil (PNS) di seluruh Indonesia yang memiliki kompetensi dibidangnya, dan sisanya sebanyak 95 persen staf berdasarkan keterangan yang diperoleh tidak memiliki kompetensi khusus dibidangnya, dengan kata lain hanya memiliki kompetensi umum (www.menpan.go.id).

Dengan adanya reformasi birokrasi dalam sektor publik, yang menuntut adanya perbaikan layanan publik, transparansi dan akuntabilitas

pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja sektor publik. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut dibutuhkan adanya sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi dan disiplin kerja yang memadai. Sumberdaya manusia dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang sangat penting, yaitu sebagai pemain yang akan mengelola semua sumberdaya lain yang ada dalam organisasi, dan memanfaatkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedarmayanti (2008) mendefinisikan Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan rutin.

Beberapa penelitian terdahulu Muchlis (2013), Andre & Suhaji (2011), Wahyuni, dkk (2013), dan Susanto (2012) menemukan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Sehingga dalam peningkatan kinerja organisasi, maka sangat penting untuk meningkatkan kompetensi pegawai itu sendiri dengan cara melakukan pelatihan pegawai.

Disiplin kerja seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya juga akan menentukan baik buruknya kinerja pegawai, sehingga akan berdampak terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan juga harus ditanamkan secara terus menerus pada pegawai sehingga menjadikan disiplin sebuah kebiasaan. Disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja organisasi. Harlie (2010), Zenbedri & Anik (2009), Muchlis (2013), Patiran (2010) juga

menemukan faktor disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Banyaknya komentar masyarakat tentang keberhasilan dan kegagalan instansi pemerintah dalam melaksanakan amanah yang diberikan kepadanya, menunjukkan kepedulian dan harapan publik yang harus direspon. Namun harapan masyarakat terhadap kinerja instansi pemerintah dengan apa yang terjadi dilapangan sering berbeda, hal ini disebabkan belum adanya sistem pengukuran kinerja formal yang dapat menginformasikan tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintahan.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja organisasi akan sangat ditentukan oleh kinerja individu yang ada didalamnya. Kedisiplinan kerja dan kompetensi yang dimiliki pegawai merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Sehingga faktor karakteristik individu (kompetensi dan kedisiplinan) akan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan berdampak terhadap kinerja organisasi sektor publik.

Kantor Kementerian Agama Kota Pariaman merupakan salah satu satker dari Kementerian Agama yang mempunyai tugas pokok dan fungsi melakukan pelayanan dibidang keagamaan bagi masyarakat Kota Pariaman. Penilaian kinerja organisasi perlu dilakukan untuk mengukur tingkat ketercapaian tujuan yang telah ditetapkan, tingkat kepuasan masyarakat, kinerja pelayanan dan untuk perbandingan dengan instansi lain. Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Disiplin Kerja**

Terhadap Kinerja Organisasi Sektor Publik pada Kantor Kementerian Agama Kota Pariaman”

1.2 Rumusan Masalah

Bertitik tolak pada latar belakang masalah diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Kantor Kementerian Agama Kota Pariaman?
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Kantor Kementerian Agama Kota Pariaman?
3. Apakah terdapat pengaruh kompetensi pegawai dan disiplin kerja secara bersama terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Kantor Kementerian Agama Kota Pariaman?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Kantor Kementerian Agama Kota Pariaman
1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja organisasi sektor publik pada Kantor Kementerian Agama Kota Pariaman.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi sektor publik pada Kantor Kementerian Agama Kota Pariaman.

1.4 Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi padapengembangan teori, terutama dalam bidang akuntansi sektor publik. Temuanpenelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi satker Kantor Kementerian Agama Kota Pariaman, untuk peningkatan kinerja dimasa datang.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam Penelitian ini, sistematika yang digunakan adalah sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini berisi tentang latar belakang masalah penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II Landasan Teori

Pada bab ini berisi tentang landasan teori yang diperlukan dalam menunjang penelitian dan konsep yang relevan untuk membahas permasalahan yang telah dirumuskan peneliti serta review penelitian terdahulu.

Bab III Metode Penelitian

Berisikan paparan metode yang digunakan untuk mencapai tujuan penelitian ini, mencakup teknik pengumpulan data, pengolahan

data dan teknik analisis data, variabel serta pengukuran variabel penelitian.

Bab IV Hasil dan Analisis

Bab ini menguraikan tentang hasil-hasil yang didapat dari pengolahan data yang telah dikumpulkan. Sekaligus analisis dari hasil pembahasan data tersebut.

Bab V Penutup

Terdiri dari kesimpulan dan saran yang merupakan ringkasan dari pembahasan sebelumnya serta saran yang dianggap perlu dan implikasinya baik bagi instansi bersangkutan maupun untuk penelitian selanjutnya

