

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pada masa sekarang ini, banyak sekali fenomena fenomena yang terjadi begitu pesat di Indonesia terutama dibagian lingkungan pegawai pada pemerintahan. Kelancaran penyelenggaraan tugas pada pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, ber peradaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Untuk pegawai itu sendiri didata oleh suatu lembaga yaitu Lembaga kepegawaian atau disebut BKN.

Data pada Badan Kepegawaian Negara menunjukkan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Republik Indonesia yang berstatus aktif per 30 Juni 2022 adalah 3.992.766 atau mengalami penurunan 0,1 % dibandingkan dengan jumlah PNS pada 31 Desember 2021 bisa dilihat dari penurunan yang terjadi dikarenakan faktor kurangnya disiplin kerja dan rasa komitmen dalam menjalankan tugas.

Tentunya sebuah lembaga memiliki sebuah kinerja untuk menilai seberapa pengaruh lembaga dalam bekerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi,2018). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya kompetensi, komitmen dan disiplin kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja pegawai dalam kondisi yang diinginkan baik

oleh pegawai itu sendiri ataupun instansi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu.

Kinerja pegawai yang memiliki fungsi dalam mengawasi pelayanan publik atau kita sebut dengan Ombudsman yang didalamnya ada angka laporan masyarakat di luar aduan tentang covid 19, angka tertinggi berasal dari Kota Bandar Lampung sendiri dengan jumlah 46,3 %. Di dalam laporan yang masuk terdapat 78 laporan diantaranya 76 laporan berkaitan belanja jaring pengaman sosial. Sementara dua laporan sisanya, terkait ekonomi dan keuangan. bisa dilihat jumlah laporan dalam tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Data Laporan Masyarakat**

Laporan yang masuk	Jumlah
Belanja jaring pengaman sosial	78 Laporan
Pinjaman	
Belum mendapatkan bantuan langsung tunai (BLT)	
Belum terdata sebagai penerima BLT	
Subsidi listrik di luar penyaluran bantuan	

Sumber : Ombusmand Kinerja Pemerintah Bandar Lampung (2020)

Bisa kita lihat dari tabel diatas bentuk bentuk laporan yang masuk rata rata mengenai 76 laporan berkaitan belanja jaring pengaman sosial, terusnya, keluhan yang masuk secara terperinci rata-rata soal bantuan dari pemerintah dan 2 sisanya soal ekonomi dan keuangan .

Melihat juga informasi yang beredar berdasarkan data yang bersumber dari *Indonesia Corruption Watch* terdapat kasus penyelewengan dana anggaran desa atau korupsi yang dilakukan oleh aparat desa Kota Bandar Lampung dengan hasil data sebagai berikut :

**Tabel 1.2**

**Tabel Data Kasus Korupsi Anggaran Desa**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Kasus</b>	<b>Jumlah Tersangka</b>	<b>Total Kerugian</b>
Tahun 2020	129 Kasus	172 tersangka	Tidak Disebutkan
Tahun 2021	154 Kasus	245 tersangka	Rp 233 M

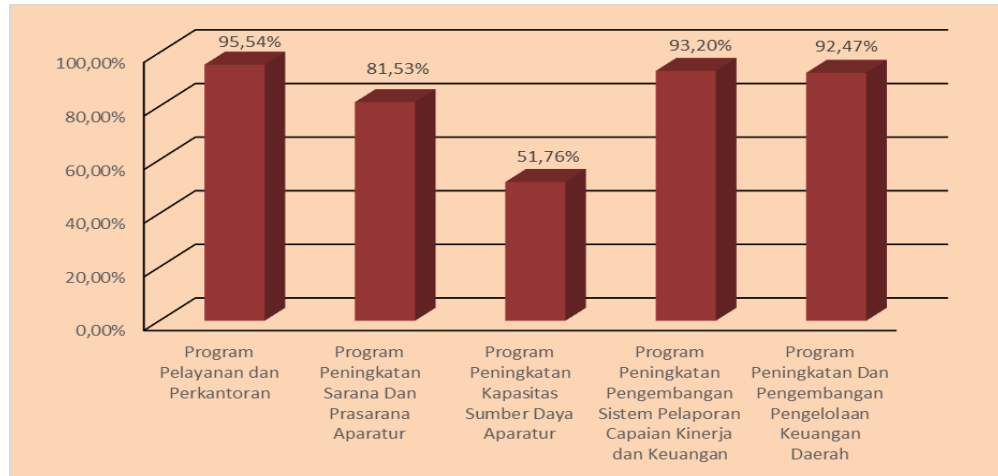
Sumber : ICW 2022

Pada tahun 2021, aparat penegak hukum paling banyak menangani kasus korupsi di sektor anggaran dana desa, yakni dengan kasus sebanyak 154 lalu dengan jumlah tersangka 245 orang dan potensi kerugian sebesar Rp. 233 Milyar serta di tahun 2020 terdapat 129 kasus dengan 172 tersangka berdasarkan data di ICW yang disampaikan oleh Peneliti ICW di Tahun 2022

Dalam melaksanakan program prioritas yang disusun menurut kegiatan untuk mencapai kinerja berpedoman kepada indikator sasaran BPKAD Kota Bandar Lampung yang diinginkan, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Bandar Lampung telah menyusun anggaran yang diperlukan sesuai dengan tingkat kinerja yang telah disepakati bersama. APBD BPKAD Kota Bandar Lampung Tahun Anggaran 2018 ditetapkan dengan Perda Kota Bandar Lampung APBD 2018 berdasarkan PERDA No. 11 Tahun 2017 tanggal 06 Desember 2017 sedangkan APBD Perubahan 2016 berdasarkan PERDA No. 10 Tahun 2018

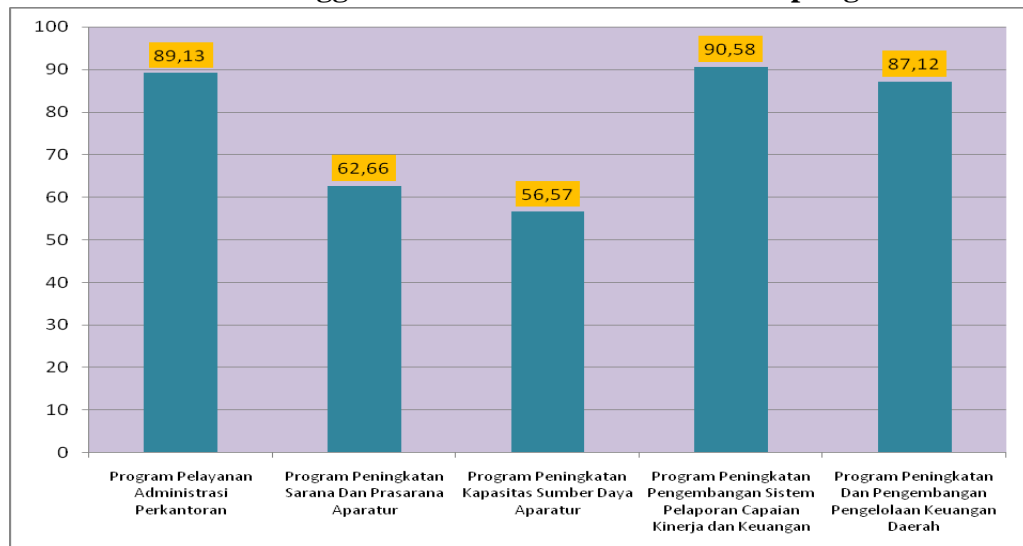
**Gambar 1.1**

**Grafik Realisasi Anggaran BPKAD Kota Bandar Lampung 2018**



**Gambar 1.2**

**Grafik Realisasi Anggaran BPKAD Kota Bandar Lampung 2019**



Bisa kita bandingkan terdapat penurunan realisasi anggaran dari tahun 2018 menuju ke tahun 2019. Dari grafik yang bisa kita lihat kinerja pemerintahan kota Bandar Lampung mengalami permasalahan

Berdasarkan isu isu yang beredar juga dan juga melakukan survey yang disampaikan oleh satu artikle yaitu “Lampung Geh” artikle di tahun 2020 ini juga menyampaikan

Kondisi Ekologis di Bandar Lampung sungguh sangat memperhatikan melihat data yang terdapat di dalam artikel bisa dilihat dari data berikut :

**Gambar 1.3**  
**Gambaran Ekologis Kota Bandar Lampung**



Bisa kita simpulkan dari problematika diatas, kasus korupsi serta permasalahan dalam ekologis yang sangat memperhatikan akan semakin tinggi dan semakin meningkat jika tidak dihentikan dan adanya kesadaran diri dari setiap pegawai. Dengan adanya penelitian ini akan menilai kinerja mereka dari selama mereka bekerja di pemerintahan kota Bandar Lampung dan juga bisa menjadi sarana untuk meminimalisir permasalahan dari Pemerintah Kota Bandar Lampung dengan menggunakan dari segi komitmen ketika dia dalam bekerja, kompetensi yang ada di dalam diri suatu pegawai dan disiplin mereka dalam bekerja. Dari ketiga ini kita bisa mengetahui seberapa besar pengaruh jika pegawai menggunakan ketika segi ini dalam bekerja serta juga bisa mengurangi kasus kasus yang sudah terjadi di masa sebelumnya. Untuk tempat peneliti juga akan melakukan penelitiannya di Bandar Lampung.

Dari informasi ini munculah rasa pentingnya kompetensi bagi pegawai, komitmen untuk pegawai dan disiplin kerja agar pegawai sendiri bisa mengurangi serta mendapatkan akuntabilitas kinerja yang baik untuk kedepannya. Untuk itu peneliti

begitu tertarik meneliti hal ini dengan judul “Analisis Kompetensi, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemerintah Daerah Kota Bandar Lampung”

## **1.2 Ruang Lingkup Penelitian**

Untuk ruang penelitian ini akan dilakukan di beberapa OPD kota bandar lampung dengan menganalisis kinerja dari pegawai bagian bagian seperti Kepala Subbagian, Subbagian keuangan, Subbagian Program, Bendahara dan Sub Bagian Perencanaan dari setiap OPD. Untuk mendapatkan data setiap pegawai diminta untuk mengisi kuisioner yang akan diberikan oleh peneliti.

## **1.3 Rumusan Masalah**

Sesuai dengan judul dan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka yang jadi permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai ?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ?
3. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai ?

## **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji secara empiris pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai
2. Untuk menguji secara empiris pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
3. Untuk menguji secara empiris pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan menghasilkan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi lembaga pemerintahan, Pengembangan ilmu pengetahuan maupun peneliti sendiri. Adapun manfaat dari penelitian ini :

- a. Bagi Pemerintah Daerah kota Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan bisa menjadi metode masukan sekaligus mengkoreksi serta bahan evaluasi terkait apapun penilaian responden yang sudah merasakan kinerja dari pelayanan tersebut.
- b. Bagi Pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi untuk penelitian selanjutnya yang lebih mendalam khususnya dalam konsep kompetensi, komitmen kerja ,disiplin kerja.
- c. Bagi peneliti sendiri, tentu saja yang diharapkan dari penelitian ini menjadi tambahan ilmu pengetahuan tentang pengaruh Kompetensi, komitmen kerja , disiplin kerja terhadap kinerja pelayanan masyarakat.

## **1.6 Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika penyusunan skripsi ini diperuntukan sebagai pemudah dan memberikan gambaran umum tentang susunan penelitian yang dilakukan dan untuk kejelasan hasil dari penelitian ini. Penulisan penelitian skripsi ini dibagi menjadi lima bab, yaitu :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisi mengenai latar belakang, ruang lingkup penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika Penulisan skripsi

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan tentang teori teori seperti teori persepsi keagenan, pengertian dari variabel independent dan dependen, jurnal terdahulu yang dipakai oleh peneliti sebagai acuan dalam penulisan lalu ada Kerangka Penelitian dan yang terakhir yaitu Bangunan Hipotesis

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel , Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel, Metode Analisa data , pengujian hipotesis

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisikan deskripsi data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini juga berisikan kesimpulan Keterbatasan serta saran dari peneliti untuk penelitian selanjutnya

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**



