# BAB I

# PENDAHULUAN

# Latar Belakang Masalah

Seiring berkembangnya tuntutan jaman, maka perbaikan kualitas
sumber daya manusia sangatlah diperlukan sebagai salah satu penentu keberhasilan organisasi dalam rangka mencapai tujuannya, hal ini menjadikan sumber daya manusia sebagai asset yang harus ditingkatkan kualitas kemampuannya dan kinerjanya, untuk mencapai hal tersebut maka organisasi harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan serta meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal.

Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai unsur penyelenggara pemerintahan diharapkan mampu melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dengan maksimal dan menjadi aparat yang bersih, berwibawa, terampil, cakap dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga Pegawai Negeri Sipil sebagai Sumber Daya Aparatur Pemerintahan yang professional memiliki kompetensi, tingkat kedisiplinan dan kinerja yang baik guna mewujudkan *Good Governance.*

Terselenggaranya Good Governance sangatlah penting dalam pelaksanaan pemerintahan untuk mewujudkan aspirasi dan mencapai tujuan serta cita-cita bangsa bernegara. Untuk itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang tepat, jelas dan legitimate, sehingga penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan dapat
berlangsung secara berdaya guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme (KKN).

Dalam beberapa instansi pemerintah, masih banyak dijumpai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang ilmu dan pengalaman yang dimilikinya sebagaimana mestinya. Kompetensi PNS dalam melaksanakan tugas dan pelayanan masih belum mencerminkan standar dan harapan publik. Salah satu kendala yang ditemukan dalam upaya mencapai standar pelayanan dan pencapaian tujuan tersebut adalah belum maksimalnya kinerja pegawai yang berkaitan dengan penyelesaian beberapa pekerjaan tepat waktu dan sesuai target yang telah ditetapkan dan kurangnya aparatur yang berkompeten dengan kegiatan yang bersifat teknis sehingga mempengaruhi mutu kegiatan serta masih banyak PNS yang berada pada posisi yang kurang tepat dengan keahlian atau kompetensinya, sehingga posisi pegawai yang tidak tepat mengakibatkan kurang optimalnya mereka mengerjakan apa yang menjadi tugasnya.

Kompetensi menurut Spencer and Spencer (dalam Dharma 2013: 111) adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang yang berkaitan dengan Kinerja orang tersebut dalam pekerjaannya. Karakteristik dasar tersebut berupa pengetahuan, kemampuan, keterampilan, perilaku dan konsep diri yang dimiliki seseorang yang dapat digunakan untuk menyelesaikan suatu jenis tugas/ jabatan tertentu yang menjadi pekerjaannya. Jadi kompetensi sumber daya manusia dalam suatu organisasi hendaknya disesuaikan dengan kebutuhan organisasi yang bersangkutan supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Menurut Moch As’ad (2014:104 ) Peningkatan kinerja pegawai tentunya tidak lepas kepuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, karena pada dasarnya setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Dimana kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan Kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya, penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai/Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Sedangkan nilai-nilai pekerjaan merupakan tujuan-tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan tugas pekerjaa dimana nilai yang ingin dicapai ialah nilai-nilai pekerjaan yang dianggap penting oleh individu. Dikatakan selanjutnya bahwa nilai-nilai pekerjaan harus sesuai atau membantu pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar. Dikutip dari bukunya Siagian (2012 ; 65).

Upaya peningkatan kinerja pegawai salah satunya adalah menegakkan dan menguatkan dasar *mindset* aparat birokrasi pada prinsip-prinsip moral yang harus ditegakkan hal ini merupakan sebuah keharusan bagi aparat pemerintah untuk lebih meningkatkan kesadaran akan moralitasnya, mengingat mereka aktor utama dalam proses birokrasi di pemerintahan. Sumber daya manusia dalam hal ini para pegawai dituntut agar dapat terus bekerja dengan baik yang diukur melalui pencapaian target pencapaian kinerja organisasi.

Kinerja (performance) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategi (Strategic Planning) suatu organisasi. Menurut Mahsun (2015) Istilah kinerja sering juga digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Dampak dari kompetensi yang dimiliki pegawai yang tidak sesuai dengan pendidikan dan kurangnya motivasi kerja yang ada pada para pegawai menimbulkan ketidak puasan kerja begitu pula dengan kemampuan kerja para pegawai yang belum optimal serta kompetensi yang dimiliki pegawai karna masih kurangnya pelaksanaan pendidikan dan pelatihan untuk menunjang tugas dan tanggung jawab yang bebankan kepada mereka dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan baik dari segi efektifitas maupun efisiensi dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi.

Tugas Sekretariat DPRD Provinsi dalam mengkoordinasikan kegiatan Sekretariat DPRD dalam memberikan pelayanana administratif kepada Anggota DPRD sebanyak 85 anggota DPRD untuk menyelenggarakan tugas dan kewenangannya. Beban kerja pegawai yang didapat terkadang diluar TUPOKSI pegawai dalam memberikan pelayanan yang terkadang tugas individu maupun kepartaian para anggota yang harus juga terlayani. Berkaitan dengan kedudukan, tugas dan fungsi tersebut Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Lampung berusaha meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.

Ukuran keberhasilan instansi pemerintahan dalam hal ini Sekretariat DPRD Provinsi Lampung dapat dilihat pada capaian indikator kinerja sebagaimana tercantum di tabel capaian indikator utama Sekretariat DPRD Provinsi Lampung tahun 2019 dibawah ini:

Capaian indikator kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung dapat tercermin pada tabel dibawah ini:

Tabel 1. Capaian Kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Lampung tahun 2019

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Indikator Kinerja** | **Satuan** | **Target** | **Realisasi****%** |
| 1 | Peraturan Daerah. | % | 40 | 18 % |
| 2 | Layanan Adminitrasi Keuangan. | Bulan | 12 | 98% |
| 3 | Adminitrasi Perkantoran. | Bulan | 12 | 90% |
| 4 | Fasilitasi Aspirasi Penyelenggaraan Kehumasan dan Keprotokolan Anggota DPRD Lampung. | Anggota | 85 | 100% |
| 5 | Fasilitasi, pengkajian dan pengkoordinasian bahan raperda dan produk hukum. | Anggota | 85 | 96,59% |
| 6 | Kegiatan persidangan, rapat-rapat alat kelengkapan DPRD dan Fraksi. | Orang | 35 | 84% |

Sumber: LKIP Sekretariat DPRD Provinsi Lampung 2019

Dari tabel capaian indikator utama kinerja Sekretariat DPRD Provinsi Lampung tahun 2019 tergambar bahwa kinerja pegawai pada sekretariat DPRD Provinsi Lampung masih perlu ditingkatkan terlebih pada capaian indikator peraturan daerah yang hanya terealisasi sebesar 18% dan indikator kegiatan persidangan, rapat-rapat alat kelengkapan DPRD dan Fraksi sebesar 84%.

Membawa visi terwujudnya perencanaan pembangunan daerah yang koordinatif, partisipatif dan akuntabel menuntut Sekertariat DPRD Provinsi Lampung sebagai lembaga perencanaan dan mengkoordinasikan aspek-aspek perencanaan dari seluruh satuan kerja maupun masyarakat agar dapat lebih optimal menjalankan perannya sebagai koordinator pembangunan dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) dalam hal ini yaitu Aparatur Sipil Negara yang memiliki kapabilitas, berkualitas, memiliki integritas yang tinggi, dan responsibilitas guna dapat mengoptimalkan kinerja organisasi.

Sehubungan dengan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.

#  Identifikasi Masalah

Dari latar belakang diatas beberapa masalah yang muncul dan dapat dijadikan indikasi dan faktor penyebab yang dapat mempengaruhi optimalisasi kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung, yaitu :

1. Masih ada pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan latar belakang ilmu dan pengalaman yang dimilikinya sebagaimana mestinya. Kompetensi PNS dalam melaksanakan tugas dan pelayanan masih belum mencerminkan standar dan harapan publik.
2. Masih kurangnya motivasi kerja yang ada pada para pegawai menimbulkan ketidak puasan kerja begitu pula dengan kemampuan kerja para pegawai yang belum optimal sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dihasilkan baik dari segi efektifitas maupun efisiensi dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi
3. Terdapat beberapa pegawai yang menunjukkan kinerjanya yang masih rendah, hal ini terlihat dari hasil pekerjaan yang masih belum optimal dalam pencapaian target kinerja.
	1. **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Berapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung .
2. Berapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung .
3. Berapa besar pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Lampung.
	1. **Kegunaan Penelitian**

Dalam penelitian ini terdapat dua kegunaan yaitu:

1. Teoritis
2. Diharapkan hasil penelitian ini sebagai sumbang ilmu guna pengembangan keilmuan serta dapat menjadi bahan pertimbangan dan pemikiran bagi para peneliti lain yang berminat dalam masalah yang penulis teliti.
3. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan bagi penulis.
4. Praktis
5. Hasil penelitian ini diharapkan dapat diaplikasikan kedalam dunia kerja khususnya pegawai pada Sekertariat DPRD Provinsi Lampung, tentang bagaimana cara meningkatkan Kinerja, mencari solusi yang tepat dalam meningkatkan Kinerja Pegawai.
6. Memberikan sumbangan pemikiran bagi organisasi dalam menentukan kebijakan tentang Kompetensi dan Kepuasan Kerja dalam meningkatkan Kinerja Pegawai pada Sekertariat DPRD Provinsi Lampung.