

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja pelayanan publik menjadi isu kebijakan yang semakin strategis karena perbaikan kinerja pemerintah memiliki implikasi yang luas dalam kehidupan ekonomi dan politik. Dalam kehidupan ekonomi, perbaikan kinerja pemerintah akan dapat memperbaiki iklim investasi yang amat diperlukan oleh bangsa ini agar dapat keluar dari krisis ekonomi yang berkepanjangan. Menurut Dwijayanto (2006) kinerja birokrasi publik di Indonesia dari berbagai studi dan observasi tidak banyak mengalami perbaikan, bahkan menjadi semakin buruk. Menurut PP Nomor 30 Tahun 2019, tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil adalah suatu proses sistematis yang terdiri dari perencanaan kinerja, pelaksanaan, pemantauan dan pembinaan kerja, penilaian kinerja tindak lanjut dan sistem informasi kinerja. Sistem Manajemen Kinerja PNS sebagaimana dimaksud terdiri atas perencanaan kinerja, pelaksanaan pemantauan kinerja dan pembinaan kinerja, penilaian kinerja, tindak lanjut dan sistem informasi kinerja PNS.

Kinerja didefinisikan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch and Keeps, 1992). Sedangkan pendapat lain disampaikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan

serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Hasibuan,2002). Lalu Mangkunegara (2005) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berhasil atau tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan, maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik. Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya dukungan kepada karyawan. Begitupun juga dengan rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dilihat dari besaran gaji, tunjangan dengan besarnya tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Selain itu kehadiran ditempat kerja, penggunaan waktu yang tidak efektif yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja juga mampu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam penelitian ini pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada enam kriteria yaitu *Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, Kemandirian, Komitmen Kerja* (Bernardin, dalam Robbins, 1996).

Pada data capaian kerja di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Jombang Tahun 2019 menunjukkan bahwa Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Jombang hanya mampu mencapai 74,9 % dari target yang telah ditentukan, berdasarkan data dibawah ini :

Tabel 1.1

Target dan Realisasi Kinerja Organisasi Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Jombang Tahun 2019						
Tujuan	Sasaran		Satuan	Target	Realisasi	Capaian
	Sasaran	Indikator		2019	2019	2019
1	2	3	4	5	6	7=6:5x100
Meningkatkan kualitas kepemudaan	Meningkatnya pemuda berprestasi	Jumlah pemuda yang berprestasi	Org	8	6	75 %
Meningkatkan Budaya Olahraga	Meningkatnya Desa/ kelurahan yang menyelenggarakan Olahraga secara Rutin	Jumlah Desa/ kelurahan yang menyelenggarakan Olahraga Secara Rutin	Ds/ Kelurahan	60	50	83,3 %
Meningkatnya kunjungan wisatawan	Peningkatan jumlah kunjungan wisata	Persentase Peningkatan jumlah kunjungan wisata	Persen	6	4	66,6 %
Pencapaian Kinerja Organisasi						74,9 %

Sumber : Sub Bagian Penyusunan Program dan Evaluasi Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Jombang Tahun 2020

Banyak Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, menurut Siagian (2002) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, yaitu : kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.

Faktor kompensasi dirasa sangat mempengaruhi semangat kerja karyawan, oleh karena itu pemerintah berupaya memberikan Tambahan

Penghasilan Pegawai (TPP) untuk meningkatkan kinerja karyawan Aparatur Sipil Negara (ASN) berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 tentang “Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Daerah”

Menurut Hasibuan (2003) bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan, cuti, asuransi, penghargaan. Jadi kompensasi dapat diartikan sebagai semua penghasilan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapatkan kompensasi yang sesuai.

Selain kompensasi, disiplin kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009) disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Menegakkan kedisiplinan penting bagi organisasi maupun perusahaan, karena berisi peraturan – peraturan yang harus ditaati oleh karyawan guna membuat pekerjaan menjadi efektif dan efisien.

Penelitian – penelitian tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Penelitian oleh Tanod Nanda Aromega, Christoffel Kojo, Victor P.K. Lengkong (2019) memperoleh hasil bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama – sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Yuta Hotel Manado.

Berdasarkan pembahasan diatas penulis menginginkan untuk melakukan penelitian terhadap organisasi dengan memilih judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (PNS) di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Jombang**”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

- 1.2.1 Apakah kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Jombang?
- 1.2.2 Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Jombang.

1.3.2 Untuk mengetahui dan menjelaskan apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan dan perkembangan serta pijakan referensi pada penelitian – penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pencapaian target kinerja organisasi pada instansi pemerintah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai informasi dan masukan serta saran yang baik bagi Organisasi sehingga dapat menjadi salah satu kontribusi pemikiran dalam memecahkan masalah organisasi yang akan dihadapi pada waktu mendatang.