

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan berbagai macam tugas, kemampuan juga merupakan keahlian atau keunggulan dalam menyelesaikan dan bertanggung jawab terhadap suatu pekerjaan (Rusli Osi, Mashur Razak, 2021). Kemampuan menjadi salah satu faktor penting bagi kinerja pegawai, karena dengan memiliki standar kemampuan yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang optimal. Kemampuan juga dapat diartikan sebagai kecakapan dan kesanggupan seseorang dalam melakukan berbagai pekerjaan. Kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai merupakan kontribusi kinerja terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi. Kesuksesan suatu organisasi juga tergantung dari kemampuan pegawai.

Kemampuan merupakan kesanggupan individu dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Handoko, dalam Dina, n.d. 2014). Kemampuan penting karena sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Kemampuan seseorang juga menentukan pada kualitas kerja yang dihasilkan. Dengan semakin ketatnya persaingan mendorong pegawai untuk terus menerus mengembangkan kemampuan agar menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Kemampuan merupakan kapasitas seorang individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang telah diberikan. Kemampuan pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan hasil kerja yang dicapai seorang pegawai. Pegawai yang sanggup memaksimalkan pencapaian prestasi kerja adalah pegawai yang memiliki kemampuan yang baik.

Menurut (Nata & Firdausi, 2021) Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku pegawai dengan menerapkan, menghormati, dan mengikuti aturan dan norma yang ditetapkan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Disiplin kerja memiliki peran penting terhadap kinerja pegawai, karena disiplin kerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai. Disiplin yang baik

mencerminkan besarnya tanggung jawab terhadap sebuah tugas yang diamanahkan kepadanya. Semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin baik pula organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja juga menjadi kunci pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja memungkinkan pegawai tidak hanya untuk menghargai diri mereka sendiri, tetapi juga untuk menghargai orang lain, menghargai waktu, dan menghargai tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

Menurut (Jelaskan Wau,Samalua Waoma, 2021) Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis dalam pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkah kesungguhan tim kerja dalam sebuah organisasi. Disiplin kerja bertujuan untuk meminimalkan kesalahan, penyimpangan atau kelalaian dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Fungsi disiplin kerja adalah mendidik pegawai untuk mematuhi semua peraturan dan kebijakan yang ada. Pegawai yang tidak disiplin dapat menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu perusahaan. Fungsi disiplin kerja adalah untuk mendidik para pegawai taat dan patuh terhadap peraturan dan kebijakan yang ada. Pegawai yang tidak memiliki disiplin kerja yang baik akan menghambat pencapaian tujuan suatu organisasi. Sebaliknya memiliki disiplin kerja yang baik akan mencapai keberhasilan suatu organisasi.

Kemampuan dan Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan memiliki kemampuan dan disiplin kerja yang baik maka seorang pegawai mampu bersaing untuk menjadi sumber daya manusia yang berkualitas. Kemampuan adalah *skill* yang wajib dimiliki oleh seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan. Penilaian kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuannya. Kemampuan yang dimiliki para pegawai secara langsung menentukan keberhasilan dalam bekerja.

Disamping itu disiplin kerja pada hakikatnya adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu sesuai dengan ketetapan dan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja adalah karakteristik individu yang membentuk kemampuan-kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tepat waktu. Oleh karena itu disiplin merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan agar pegawai yang bersangkutan terbiasa bekerja dengan penuh kedisiplinan dan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan. Melalui kemampuan dan disiplin kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik.

Kinerja merupakan tindakan yang dimiliki setiap orang sebagai hasil pencapaian prestasi kerja sesuai dengan perannya. Pegawai yang memiliki kinerja tinggi akan memiliki tanggungjawab penuh terhadap pekerjaannya, berani mengambil risiko, memiliki tujuan yang pasti, dan memiliki rencana kerja dan berjuang merealisasikan rencana tersebut. Keberhasilan setiap organisasi mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya. Pekerjaan yang dihasilkan oleh pegawai jika mencapai hasil sesuai dengan standar yang berlaku, maka dapat dikatakan pegawai tersebut berkinerja baik. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu dan penyelesaian tugas dan tanggung jawab yang telah dikerjakan disebut kinerja.

Kinerja pegawai akan lebih optimal dengan kemampuan pegawainya. Disiplin kerja juga menentukan pencapaian kinerja, dengan memiliki disiplin kerja maka seseorang akan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Untuk menyelesaikan seluruh pekerjaan dan tanggung jawab yg diberikan agar mewujudkan kinerja yang baik maka seorang pegawai perlu mempunyai kemampuan dan disiplin kerja.

Adapun alasan saya melaksanakan penelitian di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur karena menurut saya BPSDM merupakan objek yang layak untuk diteliti. Berdasarkan pengamatan saya, adapun aktivitas yang dilaksanakan di BPSDM yaitu yang paling utama memiliki tanggung jawab menjalankan

kegiatan pemerintahan daerah provinsi Kalimantan Timur seperti instansi lain.

Adapun beberapa aktivitas yang dilakukan di dalam instansi tersebut yaitu di bidang sekretariat mengurus pelatihan kompetensi, teknis, barang dan jasa, bendaharawan. Pengembangan manajerial PKMP mengurus prajabatan atau latihan dasar kepemimpinan dan pengawasan. BPSDM juga melakukan sertifikasi dan kompetensi bagi aparatur sipil negara seluruh provinsi Kalimantan Timur. Di BPSDM terdapat jabatan widyaswara yaitu jabatan fungsional yang mengajar dan memberikan pelatihan terhadap calon maupun aparatur sipil negara. Hal itu yang membuat saya tertarik untuk melaksanakan penelitian di BPSDM Provinsi Kalimantan Timur.

Tujuan dibentuknya BPSDM ialah untuk mengatasi masih rendahnya profesionalisme sumber daya manusia aparatur dalam melayani publik. Berdasarkan variabel yang saya buat, Kemampuan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Memiliki beberapa keterkaitan dengan tugas dan fungsi instansi tersebut. Dimana instansi tersebut memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut. Dalam menjalankan tugas dan fungsinya BPSDM memiliki fungsi sebagai penyusunan Kebijakan teknis, rencana dan program, penyelenggaraan pengembangan di lingkungan Provinsi, Penyelenggaraan sertifikasi Kompetensi Aparatur Sipil Negara dan Pengembangan terkait kinerja Aparatur Sipil Negara.

Di Dalam sebuah instansi pemerintahan Kemampuan dan Disiplin Kerja merupakan hal yang sangat penting guna meningkatkan kinerja ASN dalam menjalankan tugasnya. Mengapa demikian, karena dengan berkembangnya Kemampuan dan kinerja seorang ASN dapat mempermudah dan menjadikan sebuah solusi dari setiap penyelenggaraan urusan pemerintahan, Agar dapat berjalan lancarnya suatu urusan pemerintah dengan baik dengan adanya ASN yang memiliki kemampuan dan Disiplin Kerja yang baik. Hal ini yang menarik saya untuk menghubungkan variabel yang saya buat terhadap objek yang saya teliti yaitu BPSDM Provinsi Kaltim.

Berdasarkan pembahasan diatas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di BPSDM Provinsi Kaltim. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh Kemampuan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah peneliti paparkan diatas, maka permasalahan pokok penelitian ini adalah :

1. Apakah Kemampuan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kalimantan Timur?
3. Apakah Kemampuan atau Disiplin kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kalimantan Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh kemampuan terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kalimantan Timur
2. Untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kalimantan Timur
3. Untuk membuktikan apakah kemampuan atau disiplin kerja yang berpengaruh dominan di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kalimantan Timur

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan penelitian di Indoensia, khususnya pada bidang pengembangan sumber daya manusia. Penelitian ini juga diharapkan menambah wawasan dan pemahaman pembaca tentang pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pembembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan baru yang berhubungan dengan pengetahuan pengaruh kemampuan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Kalimantan Timur, serta menjadi syarat untuk mendapatkan gelar sarjana.

b. Bagi Peneliti Sebelumnya

Penelitian ini juga diharapkan sebagai sumber informasi dan refrensi untuk memungkinkan peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian topik-topik yang berkaitan dengan penelitian ini, baik bersifat melanjutkan maupun melengkapi.

c. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan menjadi masukan dan bahan pertimbangan yang bermanfaat bagi Badan Pengembangan Sumber Daya manusia (BPSDM) Provinsi Kalimantan Timur dalam meningkatkan kinerja pegawai.