

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Organisasi merupakan kegiatan-kegiatan sekumpulan orang dalam mencapai tujuan bersama, dimana keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi tergantung bagaimana kualitas sumber daya manusia di dalam organisasi tersebut.

Sumber daya manusia merupakan hal yang berperan penting karena untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang baik sesuai kebutuhan akan dapat menciptakan daya saing suatu perusahaan, untuk itu perusahaan harus dapat mengelola sumber daya manusia yang ada dalam perusahaannya. Menurut Hasibuan (2016), sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu.

Produktivitas merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai tugas tertentu sesuai standar, kelengkapan, biaya dan kecepatan sehingga pemanfaatan sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam sebuah organisasi sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan (Hanaysha, 2016). Menurut Wibowo (2016:271) mendefinisikan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan

atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sinambela, (2016:335) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nofriyanti (2019), menyatakan bahwa kompetensi pegawai, disiplin kerja, budaya organisasi serta kepuasan kerja mampu memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja Pegawai. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian oleh Novita (2016), yang menyatakan kompetensi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan, namun secara parsial kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Fitriasari (2020), *with the tittle of research “ The effect of Competence and work Discipline on work productivity of employee in Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung ” This research to prove the result of the research shows that, partially and simultaneously, competence and work discipline has a significant effect on employees productivity.* Ikbal (2020), menyatakan bahwa secara simultan disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan, namun secara parsial disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggabungkan ketiga variabel yaitu Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Produktivitas Kerja Pegawai. dengan mengambil objek penelitian pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Gorontalo yang bertempat di Jl. Drs.Achmad Nadjamuddin No.3 Wumialo, Kota Tengah, Kota Gorontalo.

Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan memiliki tugas yaitu menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pelaksanaan anggaran, pengelolaan kas dan investasi, pembinaan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum, dan akuntansi dan pelaporan keuangan pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Gorontalo mempunyai tugas koordinasi, bimbingan teknis, pengendalian, evaluasi dan pelaksanaan tugas di bidang perbendaharaan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Gorontalo dengan seorang narasumber kasubbag kepegawaian mengatakan bahwa pekerjaan akan lebih produktif jika pegawai dapat bekerja dengan baik. Produktivitas kerja akan terwujud jika para pegawai mempunyai kompetensi dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya masing-masing. Selain itu tingkat kedisiplinan merupakan salah satu pertimbangan dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu pimpinan harus dapat memberikan suatu motivasi dan kedisiplinan pada pegawainya, agar dapat

meningkatkan produktivitas kerja pegawai sehingga pegawai pun sadar akan kewajibannya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.

Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Gorontalo yaitu masih terdapat pegawai yang datang terlambat dilihat dari absensi pegawai. Pada suatu instansi apabila seseorang pegawai dapat datang tepat waktu ke kantor maka dapat membantu menciptakan suasana kerja yang lebih produktif sehingga semua pekerjaannya dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Kemudian dalam suatu organisasi/instansi pegawai memiliki perbedaan antara generasi X dan generasi Z. Kemampuan dan keterampilan serta sikap yang dimiliki pegawai berbeda-beda. Diantaranya generasi X kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh pegawai masih perlu ditingkatkan, karena generasi X kurang menguasai teknologi. Namun sikap yang dimiliki oleh pegawai generasi X yaitu lebih sopan, rapi, dan mengutamakan birokrasi dan hierarki. Sedangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh generasi Z sangat menguasai teknologi. Tetapi sikap yang dimiliki oleh pegawai generasi Z yaitu masih susah diatur, birokrasi dan hierarki tidak terlalu diutamakan. Sehingga masih perlu adanya perlakuan khusus agar dapat mengeluarkan kemampuan terbaiknya.

Menurut Sodikin dkk (2017) menyatakan bahwa karyawan dengan tinggi kompetensi dapat membantu meningkatkan produktivitas secara langsung untuk mencapai tujuan perusahaan dan secara tidak langsung dapat meningkatkan kualitas kerja mereka. Selain itu, disiplin kerja berkaitan erat dengan produktivitas atau kinerja karyawan, dimana lebih disiplin seorang karyawan dalam melakukan

tugas yang diberikan kepada mereka, semakin baik pula produktivitas atau prestasi kerja, (Gunyang, 2018).

Menurut Oblinger dan Oblinger (2005), teori generasi yaitu *Baby Boomers* (Lahir tahun 1947-1964) yaitu Generasi yang lahir pada masa-masa mempertahankan kemerdekaan dan berbagai perang yang telah berakhir sehingga perlu menata kehidupan bernegara. Generasi X (Lahir Tahun 1965-1980) yaitu generasi sangat terbuka dengan kritik dan saran demi terwujudnya efisiensi dalam bekerja. Kehidupan antara pekerjaan, pribadi dan keluarga cenderung seimbang karena pemikiran bekerja untuk hidup bukan hidup untuk bekerja. Generasi ini mulai mengenal namanya komputer sehingga mulai berpikir secara inovatif untuk mempermudah kehidupan manusia, Generasi Y (Lahir tahun 1981-1995) yaitu dikenal dengan sebutan millennial adalah Generasi ini lahir disaat teknologi sedang berkembang pesat, Generasi Z (1995-*present*) yaitu sudah sangat mengenal teknologi. Begitu akrabnya dengan internet, Generasi Z cenderung suka mencari popularitas dengan aktif di berbagai sosial media dengan *style* masing-masing.

**Tabel 1.1**  
**Capaian Hasil Kerja per tahun 2016-2020**

<b>Indikator Kerja</b>	<b>Tahun</b>	<b>Target</b>	<b>Capaian</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelaahan dan pengesahan atas revisi dokumen pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervise atas pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Penyusunan review belanja pemerintah (spending review) dan pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Pembinaan teknis sistem akuntansi.</li> <li>• Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dana transfer.</li> </ul>	<b>2016</b>	<b>200 %</b>	<b>99,21 %</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelaahan dan pengesahan atas revisi dokumen pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervise atas pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Penyusunan review belanja pemerintah (spending review) dan pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Pembinaan teknis sistem akuntansi.</li> <li>• Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dana transfer.</li> </ul>	<b>2017</b>	<b>200 %</b>	<b>100,16 %</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelaahan dan pengesahan atas revisi dokumen pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervise atas pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Penyusunan review belanja pemerintah (spending review) dan pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Pembinaan teknis sistem akuntansi.</li> <li>• Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dana transfer.</li> </ul>	<b>2018</b>	<b>200 %</b>	<b>101,06 %</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelaahan dan pengesahan atas revisi dokumen pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervise atas pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Penyusunan review belanja pemerintah (spending review) dan pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Pembinaan teknis sistem akuntansi.</li> <li>• Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dana transfer.</li> </ul>	<b>2019</b>	<b>200 %</b>	<b>109,36 %</b>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penelaahan dan pengesahan atas revisi dokumen pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Pelaksanaan bimbingan teknis dan supervise atas pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Penyusunan review belanja pemerintah (spending review) dan pelaksanaan anggaran.</li> <li>• Pembinaan teknis sistem akuntansi.</li> <li>• Pelaksanaan monitoring dan evaluasi dana transfer.</li> </ul>	<b>2020</b>	<b>200 %</b>	<b>107,47%</b>
--	-------------	------------------	----------------

Sumber data : Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Gorontalo. (2021)

Berdasarkan data di atas capaian hasil kerja pegawai masih belum optimal.

Dapat dilihat Pada Tahun 2016 capaian hasil kerja sebesar 99,21 %, Tahun 2017 sebesar 100,16 %, Kemudian Tahun 2018 sebesar 101,06 %, Tahun 2019 sebesar 109,36 %, dan yang paling tinggi yaitu pada tahun 2019 sebesar 109,36 %. Setiap tahun capaian hasil kerja pegawai berbeda-beda.

Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin sehingga mengakibatkan capaian hasil kerja belum optimal, dengan demikian produktivitas kerja juga dapat dikatakan belum optimal. Tinggi rendahnya disiplin dalam meningkatkan produktivitasnya dapat mempengaruhi organisasi dalam meningkatkan hasil kerjanya. Dalam mewujudkan perusahaan yang mencapai produktivitas yang optimal diperlukan adanya kedisiplinan. (Sinambela, 2016:332).

Berdasarkan fenomena permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Provinsi Gorontalo”.

## **1.2. Identifikasi Masalah**

1. Masih terdapat pegawai yang kurang menguasai teknologi.

2. Kurangnya koordinasi antar sesama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.
3. Masih terdapat pegawai yang susah diatur, birokrasi dan hierarki tidak terlalu diutamakan.
4. Capaian hasil kerja belum optimal.

### **1.3 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Gorontalo ?
2. Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Gorontalo ?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Gorontalo ?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas maka tujuan penelitian yaitu Untuk Mengetahui Bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Gorontalo.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoriti
  - a. Bagi Peneliti



Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menjadi bagian dari pengembangan ilmu pengetahuan tentang produktivitas kerja pegawai.

b. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan menjadi acuan dan dapat dijadikan tambahan informasi bagi peneliti selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan Pengaruh Kompetensi dan Disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan (DJPb) Provinsi Gorontalo

Untuk mengetahui sejauh mana Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai.

b. Bagi Peneliti

Untuk kepentingan peneliti dalam rangka menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah kemampuan dalam memahami aspek sumber daya manusia khususnya dalam hal Kompetensi, Disiplin kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai.