

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas sebagai satuan kerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Banyumas mempunyai tugas penting yaitu menaungi sekolah-sekolah yang berada di Kabupaten Banyumas. Dinas Pendidikan diharuskan berperan secara maksimal dalam memberikan pelayanan informasi program pendidikan. Salah satu faktor yang menjadi penilaian adalah dengan mengukur kinerja pegawainya.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi terhadap perusahaan atau instansinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Dinas Pendidikan memiliki jumlah pegawai sebanyak 152 orang, terdiri dari 129 pegawai PNS, 7 pegawai honorer, dan 16 tenaga kontrak. Untuk dapat menjalankan tugas dalam memberikan pelayanan umum di bidang pendidikan, maka pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan dituntut maksimal dalam

menjalankan tugasnya. Kinerja pegawai yang baik dibutuhkan untuk mensukseskan visi dan misi dalam organisasi yang harus tercapai.

Kinerja tentang Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebelumnya telah diteliti oleh beberapa peneliti yang menghasilkan variabel-variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yaitu disiplin, pendidikan, dan motivasi (Andarias, 2010), motivasi instrinsik, kompensasi dan lingkungan kerja (Alifaputri, 2014). Sedangkan penelitian tentang kinerja pegawai non PNS yaitu disiplin kerja dan kompensasi (Toha, 2010), gaya kepemimpinan, motivasi disiplin kerja, dan kompensasi (Veronika, 2013).

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, terdapat 3 variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu disiplin kerja, kompensasi dan motivasi. Penelitian ini hanya mengambil 2 variabel tersebut yaitu disiplin kerja dan kompensasi kemudian menambahkan variabel budaya organisasi dengan alasan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi yang diterapkan oleh semua pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

Penelitian ini mengambil variabel disiplin karena variabel tersebut belum pernah diteliti di obyek Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Variabel kompensasi diteliti karena variabel tersebut merupakan variabel yang paling berpengaruh pada penelitian Alifaputri (2014). Terakhir variabel budaya organisasi diteliti dengan alasan karena pertimbangan subyek penelitian merupakan komunitas pegawai yang professional sehingga memiliki ciri khusus dalam budaya organisasi.

Penjelasan tentang variabel penelitian adalah sebagai berikut, *pertama*, Mangkunegara (2004) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sastrohadiwiryono (2003) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 84 Tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Banyumas Nomor 62 Tahun 2013 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Kabupaten Banyumas, untuk Dinas Pendidikan sendiri menerapkan bahwa disiplin kerja sangat mempengaruhi besarnya tambahan penghasilan. Hal ini dapat dilihat dari kehadiran pegawai, dimana keterlambatan pegawai dapat mengurangi jumlah tambahan penghasilan, sehingga disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai yang berkaitan dengan kompensasi yang akan diterima. Disiplin kerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas sudah baik antara lain masuk kerja tepat waktu, hal ini didukung dengan penerapan sistem absen jari.

*Kedua*, kompensasi adalah pemberian upah yang memadai dan adil kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan organisasi (Simamora, 1999). Gambaran kompensasi yang diterima pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas berupa *financial* dan *non financial*. Kompensasi *financial* antara lain berupa insentif, bonus, tunjangan kesehatan, taspens, cuti kerja, sedangkan *non financial* berupa fasilitas. Besaran kompensasi yang diberikan

berdasarkan pangkat dan golongan pegawai. Penerapan kompensasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas sudah baik, hal ini didukung dengan pemberian uang tambahan untuk jam lembur.

*Ketiga*, budaya organisasi adalah kultur dan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Budaya organisasi diukur dengan tingkat kebiasaan dan norma-norma dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Tanpa adanya budaya organisasi, pegawai cenderung merasa segan untuk melaksanakan tugas dengan baik apapun statusnya dalam perusahaan. Penerapan budaya organisasi di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas sudah baik, hal ini terlihat stabilitas kerja yang terjaga.

Penelitian Sri Porwani (2010) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap organisasi memiliki budaya dan pengaruh yang signifikan terhadap sikap dan perilaku anggota, sehingga setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya. Penelitian ini dilakukan di PT. Tambang Batubara Bukit Asam Tanjung Enim.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul : **“PENGARUH DISIPLIN PEGAWAI, KOMPENSASI, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN BANYUMAS”**.

## 1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas ?
4. Apakah disiplin pegawai, kompensasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas ?

## 1.3 Pembatasan Masalah

1. Responden adalah pegawai PNS Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel ( $X_1$ ) disiplin pegawai, variabel ( $X_2$ ) kompensasi, variabel ( $X_3$ ) budaya organisasi. Variabel (Y) adalah kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

## 1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh disiplin pegawai, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. **Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, sehingga hasil akhir yang diharapkan yaitu kinerja yang maksimal dari masing-masing pegawai.

2. **Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai penambahan bahan pengetahuan baik teori maupun praktek dibidang sumber daya manusia khususnya mengenai disiplin pegawai, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. **Bagi Pegawai**

Hasil penelitian ini memberikan manfaat untuk membantu pemahaman pegawai dalam pengaruh kinerja pegawai dengan pengaruh antara disiplin pegawai, kompensasi, dan budaya organisasi, sehingga dapat dijadikan sebagai pertimbangan dalam mengerjakan suatu tugas atau tanggung jawab.

#### 4. Bagi Peneliti

Menerapkan dan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang didapat selama kuliah. Sebagai wujud nyata dari pelaksanaan tugas akademik untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

