BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Negara Kesatuan Republik Indonesia yaitu Negara kepulauan berciri nusantara yang disatukan oleh wilayah perairan sangat luas dengan batas-batas, hak-hak, dan kedaulatan yang ditetapkan oleh undang-undang. Guna mewujudkan pemahaman nusantara serta memantapkan ketahanan nasional dibutuhkan sistem transportasi nasional buat menunjang perkembangan ekonomi, pengembangan daerah serta memenguatkan kedaulatan Negeri. Pertumbuhan area strategis nasional menuntut penyelenggaraan pelayaran yang sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, peran serta swasta dan persaingan usaha, otonomi daerah, dan akuntabilitas penyelenggara Negara dengan tetap mengutamakan keselamatan dan keamanan pelayaran demi kepentingan nasional.

Sumber daya manusia yang berkualitas didalam organiasi menggambarkan salah satu aspek bernilai yang sanggup mendorong organisasi untuk maju serta terus berkembang ditengah persaingan yang semakin ketat. Sumber daya manusia yang unggul maupun profesional yang mempunyai kompetensi dalam bidangnya sangatlah dibutuhkan guna mendukung keberlangsungan tujuan maupun sasaran yang ditetapkan oleh sebuah organisasi. Dunia kerja saat ini sangat membutuhkan orang biasa berfikir maju, cerdas, pintar, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan moda transportasi. Berbagai solusi, berusaha meningkatkan kinerja dari seluruh elemen yang ada dalam organisasi dengan tujuan mencapai kelangsungan hidup organisasi. Rendahnya sumber daya manusia dikarenakan rendahnya penguasaan dan keahlian dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, karena sikap mental serta kepiawaian ilmu pengetahuan dan teknologi sanggup sebagai subyek maupun pelaku pembangunan yang handal. Kompetensi menggambarkan

keseluruhan pengetahuan, kemampuan maupun keterampilan dan sikap kerja ditambah dengan kepribadian yang dimiliki seseorang.

Kompetensi harus dievaluasi melalui proses yang mempertimbangkan perilaku pribadi dan kemampuan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, pekerjaan, pengalaman pelatihan dalam sebuah pekerjaan. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya. Kompetensi pegawai yang terdiri dari pengetahuan *(knowledge),* kemampuan/keterampilan *(skill),* sikap *(attitude)* disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh organisasi, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat sebagi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Sebagaimana dengan terdapatnya motivasi sampai seseorang akan memiliki semangat juang yang tinggi untuk mencapai tujuan dan memenuhi standar yang ada. Dengan kata lain, motivasi akan mendorong seseorang, termasuk kompetensi seseoarang, untuk berprestasi, komitmen terhadap kelompok serta memiliki inisiatif dan optimisme yang tinggi. Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi biasanya mempunyai kinerja yang besar dan begitupula sebaliknya, jika motivasi rendah sehingga pegawai akan mempunyai kinerja yang rendah. Untuk itu motivasi kerja pegawai perlu dibangkitkan agar pegawai dapat menghasilkan kinerja yang terbaik. Keterbatasan kemampuan atau ketrampilan pegawai , kurangnya disiplin kerja, rendahnya motivasi, dapat menggangu kinerja dan produktivitas suatu organisasi.

Sementara dengan penelitian Ema (2017), Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai yakni variabel penerapan e-kinerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening. Selain itu

kompetensi juga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Kinerja aparatur pemerintah yang belum maksimal dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab dikarenakan terbatasnya personil baik secara kualitas maupun kuantitas di masing-masing instansi pemerintah. Selain itu aparatur pemerintah belum mampu untuk menyerap sumberdaya manusia dari kemampuan sesuai dengan kriteria sumberdaya manusianya. Menurut Kasmir (2016), kinerja aparat pemerintah pada instansi pemerintah merupakan salah satu faktor hasil sumber daya manusia yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektifitas organisasi. Kinerja aparatur pemerintah menurut Handoko (2021:45), didasarkan pada fungsi-fungsi manajemen yang meliputi perencanaan, pemilihan staf, negosiasi dan perwakilan. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur pemerintah dalam peneliitian Ema Nurhayati menurut Muhammad (2019), ada empat faktor, yaitu: kapasitas manajemen, budaya organisasi, lingkungan organisasi, jabatan, tugas dan tanggungjawab. Dari faktor tersebut organisasi menuntut dilakukannya pembenahan / *reinventing local government* dengan cara mengevaluasi kinerja aparatur pemerintah.

Pelabuhan Ternate sebagai pelabuhan Utama di Provinsi Maluku Utara memegang peranan yang sangat penting dalam rangka mendukung pertumbuhan ekonomi dan pembangunan di Provinsi Maluku Utara. Untuk itu perlu didukung dengan fasilitas pelabuhan yang memadai serta kemampuan sumber daya manusia yang handal sehingga pelayanan terhadap arus barang dan penumpang maupun aspek keselamatan dan keamanan pelayaran dapat berjalan secara optimal guna kepentingan masyarakat di Wilayah Provinsi Maluku Utara.

Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, selaku penyelenggara pelabuhan dan pelaksana fungsi regulator di pelabuhan Ternate senantiasa dituntut untuk dapat menjamin ketertiban, keamanan, keselamatan dan kelancaran arus lalu lintas kapal, penumpang dan barang di dalam wilayah kerja pelabuhan sesuai tugas pokok dan fungsi yang diemban. Untuk kelancaran kegiatan di pelabuhan Ternate maka Kantor Kesyahbandaran dan

Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate harus senantiasa konsisten dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sabagaimana diamanatkan dalam PM. 71 tahun 2021 perubahan ketiga atas Peraturan Menteri Perhubungan nomor PM. 36 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan serta ketentuan-ketentuan lainnya sebagai rujukan tugas operasional di lapangan.

Selain itu dari pengamatan yang penulis dapatkan dari segi pengembangan karir maupun penghargaan yang diberikan sudah sesuai dengan standar kedisiplinan pegawai berikut di bawah ini merupakan sarana motivasi berupa Jabatan, pelatihan dan penghargaan dari Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate kepada pegawainya.

Tabel 1.1
Sarana Pengembangan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate

Jenis Pengembangan	**Tahun**				
	2016	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Jabatan	Tidak Ada Promosi Jabatan	Tidak Ada Promosi Jabatan	Tidak Ada Promosi Jabatan	Ada Promosi Jabatan	Ada Promosi Jabatan
Pelatihan/Diklat	Ada Usulan	Ada Usulan	Ada Usulan	Tidak Ada Usulan	Ada Usulan
Penghargaan	Ada Prioritas	Ada Prioritas	Ada Prioritas	Ada Prioritas	Ada Prioritas

Sumber : Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. 2020

Motivasi berprestasi pegawai juga dirasakan belum sepenuhnya baik, masih adanya realisasi yang ditetapkan sesuai dengan target yang ditetapkan Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. Sedangkan Kompetensi kerja pegawai dalam program pelatihan dan pengembangan disajikan seperti pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.2
Realisasi Kegiatan Pelatihan dan pengembangan Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate

No	Pelatihan dan Pengembangan	Output		Keterangan
		Target	Capaian	
1	Diklat Kepelautan	20	16	Tidak Tercapai
2	Diklat Penjenjang	4	4	Terpenuhi

3	Diklat Teknis	32	14	Tidak Tercapai
4	Diklat Non Teknis	45	33	Terpenuhi

Sumber : Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. 2020

Melihat Realisasi Target pada kegiatan Pengembangan yang terdapat 4 indikator menunjukkan 2 indikator dapat terpenuhi, 1 indikator tidak tercapai dan 1 indikator tercapai. Pada Pengembangan di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, realisasi target 2020 yang terdapat 1 indikator menunjukkan tidak tercapai kerena *selft blocking* (terjadi keterlambatan).

Meningkatnya suatu organisasi kinerja merupakan suatu kebutuhan mutlak yang perlu dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik akan tercapai apabila faktor-faktor yang menyebabkan terjadinya kinerja tersebut tercukupi dengan baik. Seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya dengan baik, seringkali ditentukan oleh penilaian pada kinerjanya. Penilaian tidak hanya dilakukan guna menunjang mengontrol sumber daya organisasi akan tetapi juga untuk mengukur tingkat efisiensi penggunaan sumber daya yang ada dan mengidentifikasi keadaan yang perlu diperbaiki. Penilaian terhadap kinerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, bagian-bagian yang menunjukkan kemampuan pegawai yang kurang dapat diidentifikasi, diketahui sehingga dapat ditentukan strategi dalam meningkatkan kinerjanya.

Maddinsyah (2017), Merujuk dari hasil penelitian, didapatkan temuan sebagai berikut: (1) kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara parsial maupun secara bersama-sama terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen; (2) kompensasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 59% terhadap kinerja dosen dan sisanya 41% dipengaruhi oleh variabel lain selain kompensasi, disiplin kerja, maupun lingkungan kerja.

Kondisi saat ini sangat diperhatikan oleh Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate, karena motivasi setiap pegawai sangat penting untuk kinerja dalam instansi

pemerintah, meskipun ada beberapa pegawai yang tidak mudah untuk diberikan motivasi kiranya ada tahapan-tahapan untuk memperbaharui. Oleh karena itulah tidak heran pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Meningkatnya kinerja pegawai, juga memerlukan motivasi kerja dan kompetensi di setiap individu pegawai. Selain itu pada Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 pasal 17 ayat (2) tentang Pokok-Pokok Kepegawaian dinyatakan bahwa pengangkatan PNS dalam suatu jabatan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme sesuai dengan kompetensi, prestasi kerja serta jenjang tahapan yang ditetapkan untuk jabatan itu serta ketentuan obyektif yang lain tanpa membedakan jenis kelamin, suku, agama, ras, atau golongan. Motivasi dalam manajemen hanya tertuju pada sumber daya manusia umumnya serta bawahan khususnya. Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahan, atasan seharusnya bisa memberikan motivasi searah dan sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau pegawai.

Menurunnya kinerja pegawai bukan tanpa alasan, banyak hal yang mempengaruhinya, salah satunya adalah dengan pemberian motivasi berupa pemberian kompensasi yang ada pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate . Dalam pencapaian tujuan organisasi banyak unsur-unsur yang menjadi hal penting dalam pemenuhannya, diantaranya adalah unsur pemberian Kompetensi dan motivasi. Dengan pemberian Kompetensi dan motivasi yang dilakukan Kantor Kesyahbadaran dan Otoritas Pelabuhan, maka akan semangat dan bisa bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar prosedur yang ditetapkan. Dalam upaya meningkatkan integritas dan profesionalisme pegawai adalah dengan melalui pemberian Kompetensi (pelatihan formal maupun non Formal) dan motivasi melalui tingkat kedisiplinan kerja.

Tabel 1.3
Daftar Rekapitulasi Kedisiplinan Pegawai Kantor

Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate

Tahun	Jumlah Pegawai	Ketidak Hadiran		Keterlambatan	
		Total	Persent (%)	Total	Persent (%)
2016	80	14	3.88	26	7.22
2017	80	11	3.05	31	8.61
2018	80	21	5.83	24	6.66
2019	80	19	5.27	12	3.33
2020	80	16	4.44	18	5.00

Sumber : Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate. 2020

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa dari tahun 2016 sampai 2020 tidak ada kehadiran dan ketepatan waktu yang mencapai target kedisiplinan. Kurang disiplinnya pegawai dalam kehadiran kerja ini dapat mengakibatkan kerugian bagi pegawai lainnya, di mana pegawai yang hadir menggantikan posisi pegawai yang tidak hadir, sehingga volume pekerjaan dan waktu penyelesaian pekerjaan menjadi bertambah. Hal ini menujukkan masih adanya pegawai yang belum mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disiplin kerja pegawai dapat lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya sehingga kinerjanya akan lebih baik, tanggungjawab pegawai yang memiliki disiplin kerja akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun produktivitas pegawai tersebut. Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate memiliki kedisiplinan cukup baik, meskipun ada beberapa yang tidak biasa mengikuti peraturan-peraturan yang ada di kantor tersebut. *Dessler* (2011), berpendapat kinerja pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat.

Taufik dalam Ignatius (2018), penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi variabel secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Employee Pertunjukan. Secara parsial variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai; Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai, dan Kompetensi berpengaruh positif dan

signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Studi ini menyimpulkan bahwa efektif manajemen pada sub variabel Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompetensi akan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dan pada akhirnya juga meningkatkan daya saing perusahaan dan meningkatkan pendapatan perusahaan cabang.

Dari pengamatan lapangan yang peneliti lakukan, saat ini terdapat ketidak disiplinan dan kekecewaan pegawai tersebut ditunjukkan pada tingkat ketidak hadiran dan keterlambatan pembuatan laporan kinerja pegawai selama ini yang relatif tinggi, penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu sehingga capaian *outpu*t realisasi tidak tercapai. Dalam peraturan pemerintah Nomor 53 tahun 2010 pada pasal 3 bahwa kewajiban pegawai yang harus diketahui tentang mengucapkan sumpah / janji pegawai, mengucapkan sumpah janji jabatan, setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, undang-undang dasar 1945, negara dan pemerintah, mentaati segala ketentuan peraturan dan perundang-undangan, melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggungjawab, menjunjung tinggi martabat negara, pemerintah dan martabat pagawai, serta mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan individu ataun golongan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, masih terdapat hasil penelitian yang tidak konsisten, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja yang bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh kompetensi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja, (2) menguji pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja, dan (3) menguji pengaruh Kinerja terhadap Disiplin Kerja.

Penelitian ini dibatasi dari sisi kompetensi sumber daya manusia, independensi, pemanfaatan teknologi, dan keterbatasan waktu dalam pengamatan lapangan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan yang telah penulis uraikan tersebut di atas, maka penelitian dapat penulis identifikasikan kedalam beberapa masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z).
2. Apakah Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z).
3. Apakah Disiplin Kerja (Y) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z)
4. Apakah Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).
5. Apakah Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Disiplin Kerja (Y).
6. Apakah Kompetensi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z) Melalui Disiplin Kerja (Y).
7. Apakah Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Z) Melalui Disiplinan Kerja (Y).

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan di atas, penelitian ini mempunyai tujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap Disiplin Kerja.
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Disiplin Kerja.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, Motivasi terhadap Disiplin Kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, Motivasi melalui Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur serta pemahaman konsep kinerja pegawai dan sebagai referensi agenda penelitian mendatang bagi penulis lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

   Membantu organisasi membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti. Diharapkan dapat memberikan masukan yang berarti bagi pimpinan dan sebagai tolak ukur keberhasilan pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas II Ternate serta untuk dapat memperbaiki kinerja pegawai melalui variabel kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja.

3. Manfaat Akademis

   Hasil penelitian dapat menambah ilmu pengetahuan, wawasan berpikir penulis, mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Kompetensi, motivasi kerja dan Disiplin Kerja yang dilakukan untuk mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Selanjutnya dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan atau literatur maupun referensi mengenai teori yang telah di peroleh atau pelajari di bangku kuliah dengan penerapannya pada praktek kerja.