

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi sektor publik (*public sector*) maupun sektor swasta (*private sector*) sangat memerlukan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Karena itu, SDM memerlukan pengelolaan secara komprehensif untuk mendukung pengelolaan sumber daya lainnya. Pengelolaan SDM akan menentukan baik – buruknya kinerja organisasi. Dengan demikian, manusia didalam organisasi merupakan faktor utama dalam menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, kinerja organisasi dapat dicapai bilamana pegawai bekerja sesuai dengan visi, misi, dan tujuan organisasi. Artinya, kinerja organisasi dicapai melalui kinerja pegawai.

Berdasarkan pada penjelasan di atas, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate merupakan organisasi sektor publik yang tentunya memiliki visi, misi, dan tujuan. Adapun visi dan misi, dan tujuan Pemerintah Daerah Provinsi Maluku Utara adalah : (1) Visi : “Mewujudkan Spirit Ekonomi Kerakyatan Yang Saling Kuat Menguatkan Menuju Ternate Mandiri 2035”. Visi tersebut menjadi pedoman bagi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate Periode 2016-2021 untuk berusaha mewujudkan harapan-harapan yang akan dicapai sesuai dengan tugas-tugas yang menjadi kewenangan dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan. Adapun tugas-tugas yang diemban oleh Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate berdasarkan pada visi dan misi kota Ternate dengan mengaju pada RPJM Kota Ternate sesuai Peraturan Walikota Ternate Nomor : 44/III.2/KT/2016, yang menjabarkan dan mengimplementasikan Visi dan Misi “Bahari Berkesan II” yang dicanangkan,

secara lebih jelas terurai dalam misi-misi sebagai berikut : (1) Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur Perindag yang lebih proaktif, Tanggap, Kreatif, dan Proaktif; (2) Meningkatkan daya saing mutu Industri Kecil dan Menengah dengan pendekatan sistem berbasis manajemen berwasawan lingkungan; (3) Meningkatkan iklim Usaha Sektor Perindustrian dan Perdagangan yang sehat guna mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi yang Produktif; (4) Meningkatkan Pemerataan Fasilitas dan Pembinaan Industri Perdagangan yang Pro Rakyat; (5) Meningkatkan pengawasan Distribusi Barang/Jasa untuk menjamin ketersediaan bahan kebutuhan pokok masyarakat; (6) Meningkatkan pelayanan Perlindungan Konsumen dan Pengamanan Peraturan barang dan jasa; dan (7) Meningkatkan hubungan kemitraan yang seimbang dengan Pihak Swasta.

Berdasarkan uraian di atas, untuk merealisasikan atau mencapai berbagai misi dan/atau tujuan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate, maka pegawai negeri sipil secara keseluruhan dan khususnya ASN harus bekerja sesuai dengan tugas dan fungsi pokok. Pekerjaan ASN/PNS perlu dilakukan secara konsisten, kontinyu, dan signifikan dengan tujuan unit kerja dan tujuan dan/atau visi dan misi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate.

Saat ini, otonomi daerah telah menggeser paradigma pelayanan dari yang bersifat sentralistis ke desentralistis yang mendekatkan pelayanan secara langsung kepada masyarakat. Terjadinya perubahan sistem pemerintahan daerah tersebut, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) pasal 1 ayat 1 (satu) : “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah”, ayat

2 (dua) : “Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan”, dan ayat 5 (lima) : “Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan Pegawai ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Hal tersebut sesuai dengan sasaran pembangunan bidang aparatur, yaitu terwujudnya birokrasi pemerintah yang berkinerja tinggi, bekerja efektif dan efisien, berintegritas tinggi, dan berpegang pada prinsip-prinsip akuntabilitas, transparansi dan partisipasi. Hal ini juga perlu dilaksanakan atau diimplementasikan oleh Disperindag Kota Ternate secara kontinyu.

Berdasarkan hasil pengamatan penulis di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate terkait dengan kinerja menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang belum sesuai dengan target yang ditentukan. Selain itu masih banyak pegawai belum mampu melaksanakan tugas sesuai dengan Peraturan yang berlaku terkait dengan isi tugas pokok. Pegawai kurang bekerja sama dengan rekan kerja dan pimpinan unit kerja.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa, kinerja pegawai negeri sipil merupakan hasil-hasil dan perilaku kerja yang berhubungan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan. Mangkunegara (2009:67) menjelaskan kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pencapaian hasil kerja pegawai tentunya dipengaruhi

faktor-faktor tertentu diantaranya adalah kepribadian pegawai dan kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Askarian dan Eslam (2013:332) menunjukkan bahwa, kepribadian (*personality*) yang terdiri dari : stabilitas emosional (*emotional stability/Neuroticism*), sifat menyenangkan (*agreeableness*) kesungguhan (*conscientiousness*), terbuka pada pengalaman (*openness to experience*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian. Selain itu, hasil penelitian Khan, *et al.*, (2012: 2701) menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang terdiri gaji, promosi, keamanan kerja, kondisi kerja, otonomi kerja, hubungan antar karyawan, dan hubungan antar karyawan dengan supervisor, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Institusi Kesehatan.

Hasil wawancara terkait dengan kepribadian (*personality*) menunjukkan bahwa : (1) masih adanya perdebatan diantara pegawai yang tidak berhubungan dengan pekerjaan. Misalnya, pegawai sering memberikan kritik yang mengarah pada keburukan orang lain (rekan kerja maupun pimpinan), (2) adanya pegawai yang saling menghina dan melakukan provokasi (adu domba) untuk kepentingan tertentu, dan (3) adanya pegawai baru yang masih merasakan bahwa pegawai yang masa kerja dan pangkat lebih tinggi kurang menghargai dan memberikan contoh yang baik.

Sedangkan hasil wawancara terkait dengan kepuasan kerja menunjukkan bahwa, (1) pegawai masih merasakan biaya hidup yang tinggi di Kota Ternate., (2) PNS masih merasakan dan mengalami yaitu, antrian yang terlalu lama pada saat melakukan absensi menggunakan fingerprin (mesin sidik jari). Waktu yang dibutuhkan pegawai kurang lebih 1 sampai dengan 2 jam, (3) pegawai masih merasakan kurangnya keterlibatan pegawai, pendidikan dan pelatihan, dan

transparansi dalam melakukan promosi pegawai khususnya jabatan struktural, dan (6) Sarana dan prasarana belum memadai. Meja dan kursi pegawai masih kurang sehingga menyebabkan para pegawai seringkali duduk bergantian. Selain itu, masih ada ruang kerja yang tidak menggunakan AC.

Berdasarkan berbagai uraian latar di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepribadian, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah tersebut di atas, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate?
3. Apakah kepribadian, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1 Untuk mengetahui pengaruh kepribadian (*personality*) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate Utara.
- 2 Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh kepribadian, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. **Manfaat Teoritis** : Dapat menunjang dan memperkaya pengembangan ilmu manajemen sumberdaya manusia (MSDM). Selain itu, penelitian ini juga memperkaya wawasan keilmuan dan pengetahuan tentang peningkatan Kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate.
2. **Manfaat Praktis** : Sebagai referensi bagi pengambil keputusan untuk mengetahui pengaruh variabel kepribadian, disiplin kerja, dan kepuasan kerjater hadap kinerja pegawai, dalam rangka melaksanakan pembinaan dan peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Ternate.