

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Penyelenggaraan organisasi pada hakekatnya tidak terlepas dari prinsip-prinsip manajemen modern, dimana fungsi-fungsi manajemen harus berjalan secara simultan dan proporsional dalam kerangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang optimal adalah salah satu fungsi organik manajemen yang harus ada dan dilaksanakan secara profesional sesuai standar dan norma yang berlaku dalam setiap penyelenggaraan pendidikan, yaitu terhadap kewenangan setiap daerah otonom agar kewenangan tersebut tidak mengarah kepada kedaulatan dengan tindakan-tindakan menyimpang dari ketentuan yang berlaku.

Banyak kajian tentang sumber daya manusia dan keorganisasian yang menyoroti masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor yang sangat umum dan hampir selalu dikaji dalam penelitian kinerja adalah faktor peran kompetensi. Sebab sebagai faktor yang mengarahkan organisasi dan juga pemberian contoh perilaku terhadap pegawai yang merupakan peran kompetensi sangat menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi. Sumber daya merupakan kekuatan sentral dalam organisasi maupun perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, suatu organisasi harus memiliki pegawai yang berprestasi berkecakupan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. (Hasibuan, 2017: 89). Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh

para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai.

Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan pihak organisasi yang paling serius karena keberhasilan kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya. Dalam suatu organisasi selalu melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam suatu struktur yang dapat membantu dalam usaha pencapaian tujuan bersama.

Atas dasar fenomena serta teori yang dikemukakan oleh para ahli, maka dalam penelitian ini akan dikaji lebih mendalam berkaitan dengan kinerja pegawai yang diimplementasikan di lingkungan Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan, (2017) diantaranya adalah kompetensi, kepemimpinan dan komitmen organisasi.

Menurut Allen dan Meyer (2018: 56) komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas Pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Dalam studi manajemen sumber daya manusia, komitmen organisasional sebagai salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku manusia dalam organisasi telah menjadi hal penting yang telah banyak didiskusikan dan

diteliti. Alasannya sangat sederhana, contohnya sebaik apapun visi, misi, dan tujuan organisasi, tidak akan tercapai jika tidak ada komitmen dari anggota organisasinya. Seberapa jauh komitmen pegawai terhadap organisasi tempat mereka bekerja sangatlah menentukan organisasi itu dalam mencapai tujuannya.

Luthans (2015:22) mengartikan komitmen organisasional merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas Pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Lovina, *et al.*, (2017), Setiadi, *et al.*, (2016), Indrasari & Syamsudin. (2017), Purnomo, (2018), Suciono, (2016), Antonnio, (2017), Sulantara, *et al.*, (2020), hasilnya adalah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Harim, *et al.*, (2019), Ningtyas, Trimurti (2016), Bernadt, *et al.*, (2017), Mudiarta (2012), Fadili & Kartawijaya. (2012) yang menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena, landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka komitmen organisasi ditempatkan sebagai variabel intervening yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.

Faktor-faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah kompetensi, kepemimpinan dan komitmen organisasi. Peran kompetensi tidak hanya tentang arah suatu organisasi yang kuat dimana

permasalahan dan solusi banyak diketahui, tetapi peran kompetensi mengambil bagian dalam suatu konteks perubahan, dalam perubahan yang terus menerus dan tidak menentu. Kompetensi merupakan kemampuan atau pengetahuan yang dimiliki seseorang “*Competence is the ability or the knowledge of a person*”. Kompetensi atau kemampuan sebuah *trait* (bawaan atau dipelajari) yang memungkinkan seseorang mengerjakan sesuatu mental atau fisik. Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu oleh karena itu efektivitas manajemen dalam sebuah organisasi akan berhasil apabila mampu mengenali perbedaan individu yang ada didalamnya. Kompetensi dapat diartikan suatu kemampuan pelaksanaan tugas sesuai dengan ilmu pengetahuan dan ketrampilan serta teknologi dan pengalaman yang berhubungan dengan bidang tugasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suciono, (2016), Antonio, (2017), Sulantara, *et al.*, (2020), Harim, *et al.*, (2019), Ningtyas, Trimurti (2016), Bernadt, *et al.*, (2017), Mudiarta (2012), Fadili & Kartawijaya. (2012) menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Hasil penelitian Lovina, *et al.*, (2017), Setiadi, *et al.*, (2016), Indrasari & Syamsudin. (2017), Purnomo, (2018) menunjukkan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Atas dasar fenomena, landasan teori dan *research gap* penelitian, maka kompetensi ditempatkan sebagai variabel independen yang digunakan untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.

Kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu (Reed and Mero, 2015:103). Kepemimpinan yang menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung tentang keyakinan seseorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya (Veithzal, 2016: 64). Hasil penelitian yang relevan dilakukan oleh; Lovina, *et al.*, (2017), Setiadi, *et al.*, (2016), Indrasari & Syamsudin. (2017), menyatakan dalam hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan pegawai bagian dari faktor kinerja (Purnomo, (2018), Suciono, (2016), Antonnio, (2017), Sulantara, *et al.*, (2020). Hasil penelitian Harim, *et al.*, (2019), Ningtyas, Trimurti (2016), Bernadt, *et al.*, (2017), Mudiarta (2012), Fadili & Kartawijaya. (2012) menunjukkan kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Atas dasar fenomena, landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka kepemimpinan ditempatkan sebagai variabel independen yang digunakan untuk mengukur pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi. Berdasarkan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian kembali yang diterapkan pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi, maka perlu diteliti tentang **“Peran Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Dengan Memperhatikan Aspek Kompetensi Dan Kepemimpinan di Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi?
2. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi?
3. Apakah kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi?

## **C. Tujuan Dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui secara empiris pengaruh kompetensi terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.
- b. Mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.
- c. Mengetahui secara empiris pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.

- d. Mengetahui secara empiris pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.
- e. Mengetahui secara empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.

## **2. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **a. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan manfaat sebagai tambahan literatur tentang pengaruh kompetensi, kepemimpinan, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai serta Pemahaman konsep kinerja dan sebagai referensi agenda penelitian mendatang bagi pihak-pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut.

### **b. Manfaat Praktis**

- 1) Membantu instansi organisasi atau organisasi membuat keputusan dalam rangka memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang ada pada objek yang diteliti.
- 2) Membantu pemerintah membuat kebijakan berupa pokok-pokok pikiran dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Ngawi.