

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Lembaga pemerintah ialah lembaga yang memegang kekuasaan tertinggi di suatu negara yang bertujuan untuk mengatur seluruh masyarakat yang ada di dalam negara tersebut, dan lembaga pemerintah pun memiliki tingkatan, mulai dari lembaga pusat sampai dengan lembaga pemerintah daerah, yang mana tugas dan fungsi daripada pemerintah sendiri yakni melayani masyarakat baik dari tingkat pendidikan, kesehatan, dan lain sebagainya.

Kantor Kecamatan Bojong adalah lembaga yang bertugas dalam pelayanan serta suatu lembaga non-provite. Sebagai suatu lembaga pemerintahan, maka setiap jajaran anggota yang bekerja di lembaga tersebut mesti mempunyai skill kerja yang memuaskan agar seluruh proses yang telah ditetapkan sebelumnya dapat mencapai hasil yang diharapkan.

Dalam kenyataannya kantor kecamatan tersebut dalam setiap kegiatan atau pekerjaannya selalu mendapat berbagai masalah, permasalahan tersebut bisa muncul baik dari internal maupun eksternal. Setelah peneliti melakukan penelitian awal, peneliti menemukan berbagai macam permasalahan, dapat dilihat dari data yang akan dipaparkan, yakni sebagai berikut:

Tabel 1.1
Pelayanan Administrasi di Kantor Kecamatan Bojong Kabupaten
Purwakarta Tahun 2019

No	Jenis Pelayanan Administrasi	Jumlah Pemohon	Jumlah Pelayanan Tepat Waktu	Presentase
1.	Perekaman E-KTP	842	321	38.12%
2.	KK	685	273	39.85%

Sumber: Kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta, PerSeptember 2019

Berdasarkan tabel administrasi kependudukan di atas menunjukkan bahwa kinerja pegawai cukup rendah, karena jumlah presentase pelayanan administrasi kependudukan perekaman E-KTP maupun KK yang seharusnya mencapai target 100% namun pada kenyatannya jumlah presentase pelayanan tepat waktu masih dalam angka yang cukup rendah atau bias dikatakan tidak memenuhi standard aturan realisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Tabel 1.2
Jumlah Pegawai Kecamatan Di Kabupaten Purwakarta Tahun 2019

No	Nama Kecamatan	Jumlah Keseluruhan Pegawai	Jumlah Pegawai Bidang Pelayanan	Jenjang Pendidikan	
				SMA	S1
1.	Babakan Cikao	19 orang	3 orang	2 orang	1 orang
2.	Bojong	20 orang	4 orang	3 orang	1 orang
3.	Bungursari	19 orang	2 orang	1 orang	1 orang
4.	Campaka	15 orang	3 orang	3 orang	-

5.	Cibatu	18 orang	3 orang	3 orang	-
6.	Darangdan	17 orang	2 orang	2 orang	-
7.	Jtiluhur	19 orang	3 orang	2 orang	1 orang
8.	Kiarapedes	19 orang	3 orang	2 orang	1 orang
9.	Maniis	18 orang	2 orang	2 orang	-
10.	Pasawahan	18 orang	3 orang	3 orang	
11.	Plered	18 orang	3 orang	2 orang	1 orang
12.	Pondok Salam	14 orang	2 orang	2 orang	
13.	Purwakarta	16 orang	2 orang	2 orang	1 orang
14.	Sukasari	14 orang	2 orang	2 orang	
15.	Sukatani	16 orang	3 orang	3 orang	
16.	Tegalwaru	15 orang	3 orang	3 orang	
17.	Wanayasa	20 orang	4 orang	4 orang	-

Sumber: BKPSDM Kabupaten Purwakarta

Jika dilihat dari tabel di atas, masing-masing kecamatan yang berada di wilayah Kabupaten Purwakarta yang memiliki jumlah pegawai paling banyak yaitu berada di kantor Kecamatan Bojong dengan jumlah 20 orang yakni 9 orang ASN dan 11 orang Non-ASN. Namun, di kantor Kecamatan Bojong sendiri dalam hal pemberian pelayanan sangat perlu diperhatikan karena masih terdapat hambatan serta keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan keterbatasan jumlah pegawai yang ada di bagian pelayanan administrasi kependudukan hanya 3 orang saja dengan jenjang pendidikan akhirnya SMA 2 orang dan S1 2 orang. Akan tetapi, masih lebih baik jika dibandingkan dengan kantor Kecamatan wanayasa yang jumlah pegawai di bidang pelayanannya sama tetapi jenjang pendidikan terakhir pegawainya hanya sampai SMA saja. Sehingga, dari hal tersebut sangat mempengaruhi pada potensi masing-masing pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk mengambil Kantor Kecamatan Bojong sebagai lokasi penelitian. Selain dari data yang penulis peroleh di atas, kinerja dari masing-masing pegawai Kantor Kecamatan Bojong dapat dilihat juga dari data berikut ini:

Tabel 1.3
Data Absensi Kehadiran Pegawai Kantor Kecamatan Bojong kabupaten
purwakarta Tahun 2015 – 2019

Tahun	Jumlah Hari Kerja / Tahun	Jumlah Pegawai	Absensi dengan Keterangan		Absensi tanpa keterangan
			Izin	Sakit	Alpa
2015	175	20	9	2	2
2016	175	20	9	6	4
2017	175	20	5	4	1
2018	175	20	9	3	1
2019	175	20	12	5	7

Sumber: Data Absensi Kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta 2019

Melihat data di atas, masing-masing item mengalami fluktuasi tingkatan waktu terhitung sejak tahun 2015 sampai tahun 2019 menunjukkan bahwa kinerja pegawai tersebut buruk. Ditinjau dari jumlah persentase tingkatan waktu disetiap tahunnya yang terbuang atau tidak digunakan secara efektif terbilang masih tinggi. Hal tersebut berkaitan dengan salahsatu indikator kinerja pegawai yakni ketepatan waktu dalam bekerja masih belum optimal. Selain itu juga, sangat dirasa bahwa tanggungjawab dari para pegawai rendah. Yang mana dapat tercermin dari sejauh mana pegawai tersebut hadir di tempat kerja. Karena, kehadiran seorang pegawai

menjadi salahsatu nilai unggul bahwa ia memiliki tanggungjawab yang penuh terhadap pekerjaanya. Sehingga, dapat dikatakan bahwasanya kinerja pegawai

tersebut masih buruk. Buruknya kinerja pegawai diduga oleh sikap individu pegawai dalam menggunakan waktu untuk bekerja tidak efektif dan efisien.

Kantor Kecamatan Bojong memiliki pegawai yang berlatar belakang pendidikan yang kurang tepat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada para pegawai, sebagaimana para pegawai masih belum mampu untuk mengembangkan segala kompetensi yang dimiliki, seperti terlihat kurangnya pengetahuan pegawai dalam bekerja dengan baik dan efektif, untuk lebih jelasnya data tingkat pendidikan terakhir pegawai pada kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 1.4
Latar Belakang Pendidikan Pegawai di Kantor Kecamatan Bojong
Kabupaten Purwakarta

No	Klasifikasi Eselon dan staff	Jumlah	Pendidikan					
			SD	SMP	SM A	D3	S1	S2
1	III.a	1	0	0	0	0	0	1
2	III.B	1	0	0	0	0	1	0
3	IV.a	2	0	1	1	0	0	0
4	IV.b	2	0	1	0	0	1	0
5	Jabatan Staff	14	1	4	9	0	0	0
	Jumlah	20	1	6	12	0	2	1

Sumber: Data Pendidikan Pegawai Kecamatan Bojong 2019

Dari tabel 1.4 menunjukkan bahwa pegawai yang bekerja di kantor Kecamatan Bojong lebih didominasi yang memiliki latar belakang pendidikan SMA sebanyak 10 orang, sedangkan yang latar belakang SMP sebanyak 6 orang, disamping itu jumlah responden yang memiliki latar belakang SD hanya 1 orang, yang memiliki

latar belakang Strata 1 hanya 2 orang, dan yang memiliki latar belakang strata 2 hanya 1 orang. Jika dilihat dari latar belakang pendidikan yang dimiliki pegawai pada kantor Kecamatan Bojong, maka dapat dikatakan belum memadai karena melihat situasi dan kondisi sosial, ekonomi serta persoalan yang terjadi pada masyarakat saat ini sangat kompleks, sehingga sangat diperlukan upaya upaya untuk memberikan pendidikan dan pelatihan kepada mereka agar dapat bekerja lebih optimal didalam menjalankan roda pemerintahan.

Berdasarkan permasalahan yang telah diungkapkan sebelumnya menunjukkan bahwa adanya masalah terhadap kompetensi para pegawai yang mempengaruhi terhadap kinerja pegawai, sebagaimana terlihat adanya keluhan masyarakat terhadap kinerja pegawai yang kurang optimal, maka dalam hal ini faktor kompetensi ini sangat penting untuk dapat di perbaiki guna mengoptimal kinerja para pegawai dengan baik dan tepat.

Dari pengalaman penulis pada saat magang di Kecamatan Bojong penulis melihat terdapat adanya masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai yaitu variabel y sehingga masalah kinerja pegawai kecamatan bojong ini mempengaruhi kompetensi para pegawai . nah, kedua hal tersebut yaitu kompetensi dan kinerja pegawai termasuk unsur dari Administrasi Publik yang merupakan jurusan dari penulis sendiri.

Dari penjelasan diatas, penulis terdorong untuk membuat penelitian dalam bidang kompetensi pegawai dan kinerja pegawai yang dilakukan dikantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta. Oleh karena itu peneliti menuangkannya dalam

rencana proposal dengan Judul: **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta**”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah diatas, maka dapat ditentukan identifikasi masalah yang akan penulis ambil ialah sebagai berikut:

1. Masih adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugasnya dengan baik
2. Terdapat sebagian pegawai masih datang terlambat serta pulang lebih awal atau sebelum jam kerja berakhir
3. Masih terdapat beberapa pegawai yang masih kurang menguasai teknologi informasi

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah yang dijabarkan sebelumnya, bahwa fokus dari penelitian penulis adalah kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta telah melaksanakan perbaikan kinerja pegawai melalui peningkatan kompetensi pegawainya. Namun demikian, masih banyak pegawai yang belum mampu menyelesaikan tugasnya secara efektif. Sehingga menyebabkan kemampuan dan pengetahuan dari pegawai dalam melakukan tugasnya tidak sesuai dalam bidangnya. Adapun pertanyaan penelitian penulis adalah:

1. Seberapa besar pengaruh motif terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan bojong kabupaten purwakarta?
2. Seberapa besar pengaruh sifat terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan bojong kabupaten purwakarta?

3. Seberapa besar pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai di kantor kecamatan bojong kabupaten purwakarta?
4. Seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta?

D. Tujuan Penelitian

Mengenai rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, tujuan dari penelitian penulis yaitu:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh motif terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bojong Kabupaten purwakarta
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Dilihat dari teoritis penelitian penulis berfungsi untuk menumbuhkan rancangan terkait dengan ilmu MSDM merupakan cakupan ilmu administrasi negara, khususnya yang terkait dengan kompetensi pegawai dan kinerja pegawainya.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi instansi, penelitian penulis dapat dijadikan sebagai jalan keluar untuk memecahkan permasalahan yang ada.
- b. Bagi penulis, diminta agar dapat mempeleajari ilmu semasa perkuliahan agar dapat menganalisa permasalahan yang ditelitinya dan juga supaya menemukan jalan keluar memecahkan masalahnya.
- c. Bagi umum/pembaca, diminta bisa memberikan ilmu pengetahuan dan penjelasan bagi pihak yang bersangkutan dengan masalah yang akan diteliti oleh peneliti.

F. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia adalah bagian organisasi yang peranannya aktif dalam setiap kegiatan, dikarenakan SDM pada dasarnya merupakan unsur dari agenda, penyelenggara terbentuknya suatu organisasi. Setiap objek belum tentu akan terwujud tanpa peranan aktif SDM, meskipun alat yang dimiliki organisasi termasuk canggih dan modern sekalipun (Malayu Hasibuan, 2013: 10).

Dari pernyataan diatas, mempertahankan SDM dalam suatu organisasi diperlukan dorongan dari SDM itu sendiri, dapat dilihat dari peranan SDM dalam organisasi itu sangat penting kehadirannya. Badan Kepegawaian Negara (BPN) mengungkapkan pendapatnya yang dikutip oleh Sudarmanto (2015:49) dalam bukunya yang berjudul Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Kompetensi ialah ciri ataupun sifat pegawai negeri sipil (PNS) miliki berupa keahlian, wawasan, serta tingkah laku bersikap dalam penyelenggaraan tugas jabatannya, serta dapat mengerjakan tugasnya secara profesional serta optimal.

Kompetensi ini akan menyatakan tahapan perilaku dan kecakapan individu dalam melaksanakan aktivitasnya. Maka, jika kompetensinya baik maka pegawainya pun bisa memberikan kinerja yang bagus dalam mengerjakan pekerjaannya. Dalam penjelasan Sudarmanto tersebut, ditemukan bahwa kompetensi pegawai yaitu suatu perspektif yang dapat menerapkan kinerja yang unggul pada setiap sumber daya manusianya, dengan kinerja yang bagus maka pekerjaan yang dihasilkan oleh sipegawai pun akan menghasilkan kinerja yang baik, layak dan benar.

Selanjutnya kompetensi menurut *Spencer dan Spencer* (Sudarmanto, 2014:53) diantaranya:

1. **Motif:** ialah hal konstan bisa dipertimbangkan oleh individu yang menimbulkan sikap yang ditentukan. Motif ini bisa juga disebut sebagai dorongan, penyeleksian tingkah laku pada suatu target.
2. **Watak/ Sikap:** Merupakan perilaku yang mengaitkan fisik dan kondisi tingkah laku yang konsisten terhadap macam-macam kondisi dan laporan.
3. **Pengetahuan:** Pengetahuan ialah tingkah laku yang terjalin atau saling terhubung. Perhitungan pada eksperimen mengukur wawasan dan juga kecakapan dengan faktanya yang akan berfungsi dalam suatu kegiatan.

Kompetensi berasal dari sifat pegawai dalam menghadapi suasana kerja di lingkungan kerja, baik di dinas ataupun di instansi pemerintahan.

kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

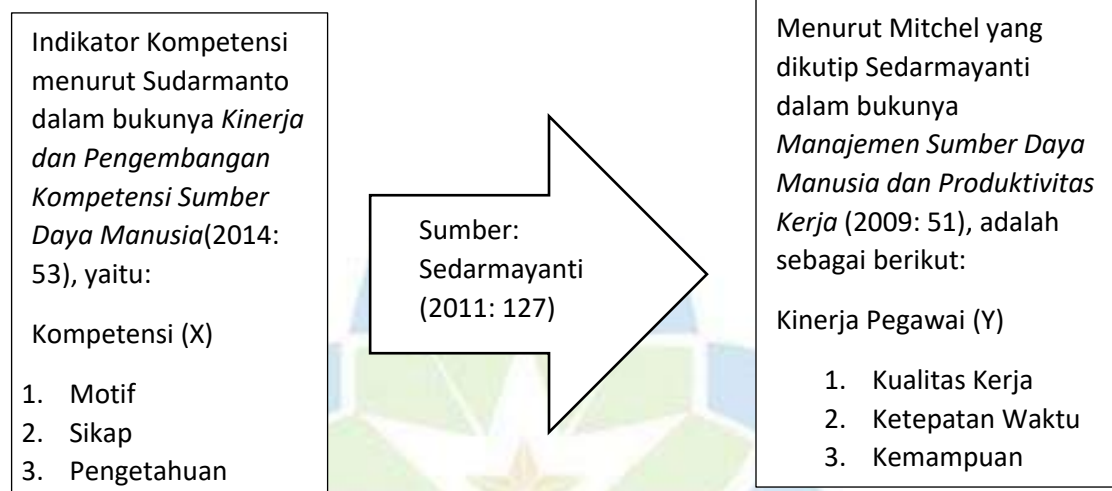
Menurut Sudarmanto (2009:7) Kinerja merupakan kinerja pada dasarnya merupakan perubahan atau pergeseran paradigma dari konsep produktivitas untuk menyatakan kemampuan seseorang atau organisasi dalam mencapai tujuan atas sasaran tertentu.

Dari keterangan diatas, kinerja ialah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya oleh lembaga hingga menghasilkan hasil kerja yang baik. Indikator suatu kinerja yang dijadikan tolak ukur kinerja perseorangan menurut *Mitchell* (Sedarmayanti, 2009:51), adalah:

1. **Kualitas Kerja**, disebut sebagai bobot hasil dari yang sudah dicapai sebelumnya, serta kualitas ini termasuk dalam inti dari komponen. Karena kualitas sendiri ialah suatu penyelesaian tugas dalam meningkatkan mutu hasil dari kerja.
2. **Ketepatan Waktu**, yaitu pekerjaan dengan penyelesaiannya dengan target waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.
3. **Kemampuan**, yaitu individu atau seorang pegawai yang bekerjasama dengan individu lainnya untuk mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan sebelumnya, guna untuk menghasilka pekerjaan yang optimal.

Berdasarkan gambaran diatas, maka dapat digambarkan kerangka pikir yaitu:

Gambar 1.1
Model Penelitian



Sumber: *Spencer dan Spencer* (Sudarmanto, 2014:53) dan *Mitchell* (Satibi, 2012:118) diolah oleh peneliti.

G. Hipotesis

Berdasarkan model kerangka pemikiran yang telah digambarkan diatas, maka penulis mengemukakan hipotesis, yaitu:

- H_1 : Motif memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta
- H_0 : Motif pegawai tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta
- H_1 : Sifat pegawai memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta
- H_0 : Sifat pegawai tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta

- H_1 : Pengetahuan pegawai memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta
 H_0 : Pengetahuan pegawai tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta
- H_1 : Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta.
 H_0 : Motif, sifat, dan pengetahuan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Kecamatan Bojong Kabupaten Purwakarta

