**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR KESATUAN BANGSA DAN**

**POLITIK KABUPATEN BANDUNG BARAT**

**DISUSUN OLEH:**

**HIKMAH BAIS AL-HAQ**

**122010110**

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mengikuti

Sidang draf skripsi pada program studi

Ilmu Administrasi Negara

Universitas Pasundan

BANDUNG

Menyetujui

Bandung, 21 Juni 2016

|  |  |
| --- | --- |
| Ketua Jurusan Ilmu Adminsitrasi NegaraDrs. Rudi Martiawan, M.Si | Pembimbing Dr. Dra. Imas Sumiati, M,S1.NIY. 151. 101. 46 |

**SURAT PERNYATAAN**

Bersamaan surat ini, saya menyatakan:

1. Skripsi ini , asli hasil karya tulis saya sensdiri dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik Sarjana (sarjana, magister atau doctor(, baik di universitas pasundan maupun.
2. Skripsi ini murni gagasan, rumusan, hasil kerya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari para pembimbing dan penguji/pembahas.
3. Skripsi ini didalamnya tidak membuat karya atau pendapat yang telah di tulis dan dipublikasikan oleh orang lain, kecuali sear tertulis dengan je;as sebagai rujukan dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akade3mik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh berdasarkan karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan humum yang diberlakukan di perguruan tinggi ini.

Bandung, Juni 2016

Yang membuat pernyataan

HIKMAH BAIS AL-HAQ

122010110

**ABSTRAK**

Kata Kunci: **Kompetensi,Prestasi Kerja Pegawai**

Latar belakang penelitian ini adalahberdasarkan hasil studi pendahuluan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat menunjukkan bahwa prestasi kerja pegawai masih rendah. Hal ini diperoleh berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat. Hal ini terlihat dari gejala-gejala sebagai berikut :Masih banyaknya pekerjaan yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan, yang disebabkan oleh ketidakmampuan pegawai memahami prosedur kerja. Contoh dalam pembuatan surat penelitian terkadang masih ada saja yang salah, dalam penulisan tempat yang dituju. Masih adanya pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan sehubungan dengan waktu yang dialokasikan kurang, salah satu contohnya, dalam pembuatan surat penelitian satu jam sudah tiga jam tidak selesai. Kurangnya prestasi kerja pegawai diduga disebabkan karena kompetensi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang. Hal ini terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :Prestasi kerja pegawai selalu fluktuatif, artinya tidak selamanya pegawai berprestasi dalam melaksanakan pekerjaannya.Pegawai sering melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Metode yang di gunakan adalah metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan: Berdasarkan hasil angket diketahui bahwa kompetensi pegawai kantor Kesatuan Bangsa Kabupaten Bandung Barat, termasuk kategori baik. Hal ini tampak dari hasil angket dengan nilai sebesar 3359 atau 83,45%.Berdasarkan hasil angket diketahui bahwa prestasi kerja pegawai Kantor Kesatuan Bangsa Kabupaten Bandung Barat, termasuk kategori baik. Hal ini tampak dari hasil angket dengan nilai sebesar 2975 atau 84,36%.Berdasarkan hasil perhitungan statistik diketahui bahwa pengaruh Kompetensi Kepala kantor terhadap Prestasi kerja pegawai di Kesatuan Bangsa Kabupaten Bandung Barat sebesar 66,5%. Hal ini membuktikan bahwa dengan kompetensi yang tinggi maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai di Kesatuan Bangsa Kabupaten Bandung Barat.

**KATA PENGANTAR**

Dengan rakhmat dan karunia Allah SWT., penulisan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi kerja Pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat**”, telah terselesaikan.

 Maksud dan tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat menempuh Ujian Sarjana Ilmu Administrasi Negara di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Pasundan. Keinginan untuk melakukan penelitian yang lengkap mungkin tak terpenuhi, karena tidak ditunjang dengan kemampuan yang mapan, terbatasnya wawasan terhadap masalah yang diteliti, dan sedikitnya buku-buku sumber, inilah sebuah hasil dengan segenap kekurangan.

Penyusunan skripsi ini dilakukan dengan mengerahkan segenap kemampuan yang dimiliki penulis. Oleh karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki, skripsi ini dimungkinkan masih banyak kekurangan dan kelemahan baik dalam hal struktur maupun penggunaan bahasa. Untuk itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat dinantikan demi perbaikan selanjutnya.

Skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan tanpa bantuan pihak lain, ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada pihak-pihak yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1. Dr. Dra. Imas Sumiati, M.Si. yang telah membimbing penulis sehingga terselesaikannya tesis ini.
2. Orang tua tercinta yang telah memberikan dorongan baik moril maupun materiil sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
3. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga amal baikyang mereka berikan kepada penulis mendapat balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

 Bandung, Juni 2016

 Penulis,

HIKMAH BAIS AL-HAQ

122010110

iii

**DAFTAR ISI**

**Halaman**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**LEMBAR PERNYATAAN**

**ABSTRAK**

**KATA PENGANTAR i**

**DAFTAR ISI iii**

**DAFTAR TABEL vii**

**DAFTAR GAMBAR x**

**DAFTAR LAMPIRAN xi**

**BAB I PENDAHULUAN**

* 1. Latar Belakang Penelitian 1
	2. Rumusan Masalah 4
	3. Tujuan Penelitian 4
	4. Kegunaan Penelitian 6
	5. Kerangka Pemikiran 5
	6. Hipotesis 10
	7. Lokasi dan Lamanya Penelitian 12

**BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

* 1. Teori Organisasi 14
	2. Kompetensi 15
1. Pengertian Kompetensi 15
2. Dimensi-Dimensi Kompetensi 20
3. Karakteristik Kompetensi 21
	1. Prestasi Kerja 24
4. Pengertian Prestasi Kerja 24
5. Tujuan Penilaian/Evaluasi Prestasi Kerja 24
6. Sasaran Evaluasi Prestasi Kerja 27
7. Prinsip Dasar Evaluasi Prestasi Kerja 29
8. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Prestasi Kerja 29
9. Jenis-jenis dan Asfek Penilaian Prestasi Kerja 36
10. Langkah-langkah Peningkatan Prestasi Kerja 39

**BAB III METODE PENELITIAN**

* 1. Objek Penelitian 40
		1. Gambaran Umum Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat 40
		2. Struktur Organisasi Pemerintahan Desa 40
		3. Tugas Pokok dan Fungsi Unsur Organisasi 42
	2. Metode Penelitian 46
	3. Teknik Pengumpulan Data 47
	4. Teknik Analisis Data 47
		1. Pengolahan Data 47
		2. Analisis Data 48

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

* 1. Hasil Penelitian 54
	2. Analisis Kuantitatif Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bandung Barat. 54
		1. Uji Validitas 54
		2. Uji Reliabilitas 63
		3. Uji Regresi 65
		4. Uji Koefisien Determinasi 69
	3. Analisis Kualitatif Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi kerja pegawai Kesatuan Bangsa Kabupaten Bandung Barat 70
	4. Faktor-Faktor Penghambat Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Prestasi kerja pegawai Kesatuan Bangsa Kabupaten Bandung Barat 85
	5. Usaha-Usaha Yang Dilakukan Untuk Mengatasi Hambatan-Hambatan Pengaruh Kompetensi pegawai terhadap Prestasi kerja pegawai kantor Kesatuan Bangsa Kabupaten Bandung Barat 86

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

* 1. Kesimpulan 88
	2. Saran 88

**DAFTAR PUSTAKA 90**

**LAMPIRAN-LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**