**BAB I**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

**Daya saing Indonesia di dunia internasional memang mengalami peningkatan dari tahun 2015 yaitu pada posisi 38 ke posisi 37 pada tahun 2016. Tetapi daya saing Indonesia untuk regional Asia tenggara masih kalah apabila di bandingkan dengan Singapura yang berada pada posisi ke 2, Malaysia posisi ke 18, Brunei Darussalam posisi ke 26 dan Thailand posisi ke 32, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel 1.1.**

**Tabel 1.1**

**Peringkat Negara-negara Anggota ASEAN dalam Global Competitiveness Index 2016**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Negara | 2016  (dari 140 Negara) |
| 1 | Singapura | 2 |
| 2 | Malaysia | 18 |
| 3 | Brunei Darussalam | 26 |
| 4 | Thailand | 32 |
| 5 | Indonesia | 37 |
| 6 | Philipina | 47 |
| 7 | Vietnam | 56 |
| 8 | Laos | 83 |
| 9 | Kamboja | 90 |
| 10 | Myanmar | 131 |

***Sumber :*** www.weforum.org***, diolah***

**Daya saing Indonesia masih lebih baik apabila dibandingkan dengan Philipina, Vietnam, Laos, Kamboja dan Myanmar. Keunggulan daya saing suatu negara tentulah sangat berkaitan dengan tersedianya sumber daya manusia yang mampu bersaing dan bekerja dengan optimal.**

**Indonesia merupakan negara yang memiliki jumlah penduduk terpadat di dunia, Indonesia menempati posisi ke 4 dengan jumalah penduduk sebanyak 255.993.674 jiwa, dengan jumlah penduduk sebanyak itu maka sangat besar kemungkinan akan tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas. Indonesia terdiri dari beberapa provinsi, provinsi-provinsi di Indonesia pun memiliki tingkat daya saing yang berbeda-beda, dalam tabel 1.2 dapat dilihat 10 provinsi yang memiliki daya saing yang baik di Indonesia.**

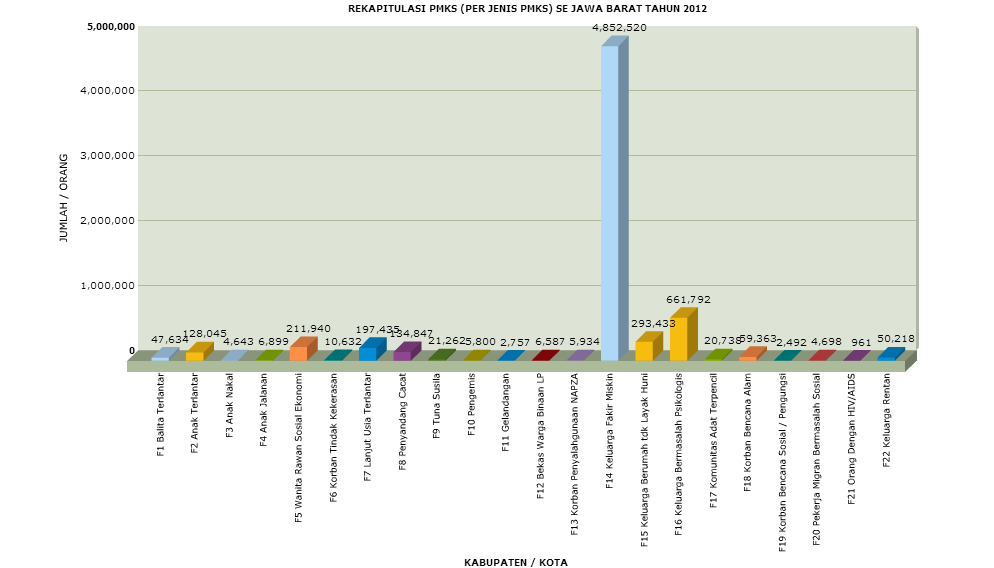
**Tabel 1.2**

**Tingkat Daya Saing Provinsi-provinsi di Indonesia**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Provinsi | skor |
| 1 | DKI. Jakarta | 3,2084 |
| 2 | Jawa Timur | 0,9111 |
| 3 | Jawa Barat | 0,9083 |
| 4 | Kalimantan Timur | 0,6212 |
| 5 | Kepulauan Riau | 0,3875 |
| 6 | Jawa Tengah | 0,2862 |
| 7 | Banten | 0,2649 |
| 8 | Bali | 0,1384 |
| 9 | Riau | 0,1354 |
| 10 | Sumatera Utara | 0,0246 |

***Sumber :*** [*www.disnakertransduk.jatimprov.go.id*](http://www.disnakertransduk.jatimprov.go.id)*, diolah*

**Daya saing Provinsi Jawa Barat masih kalah apabila di bandingkan dengan Provinsi DKI. Jakarta dan Provinsi Jawa Timur, Provinsi Jawa Barat sendiri merupakan provinsi yang memiliki jumlah penduduk terpadat di Indonesia, tentulah memiliki sumber daya manusia yang berperan penting dalam bersaing dengan provinsi lainnya di Indonesia, tetapi selain itu akan terjadi juga permasalahan sosial, hal ini tentu dapat menjadi suatu kerugian untuk Jawa Barat karena dengan munculnya masalah-masalah sosial maka pemerintah harus mengeluarkan dana yang cukup besar untuk menanggulangi masalah-masalah sosial tersebut.**

 **Permasalahan sosial yang sering mendapatkan perhatian adalah tentang kemiskinan karena tingkat kemiskinan di Indonesia sendiri masih tinggi padahal masih banyak permasalahan sosial lainnya yang terjadi di masyarakat, untuk melihat permasalahan sosial apa saja yang terjadi peneliti mengambil provinsi Jawa Barat seperti yang dapat dilihat dalam grafik di bawah ini.**

**Gambar 1.1**

**Rekapitulasi PMKS Se Jawa Barat**

***Sumber :*** [*http://dissos.jabarprov.go.id/*](http://dissos.jabarprov.go.id/)

**Berdasarkan grafik Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) tahun 2015, dapat dilihat ada 22 jenis permasalahan sosial yang terjadi di Jawa Barat, hal ini tentu harus mendapatkan perhatian yang serius dari pihak yang berkaitan dengan penanggulangan permasalahan sosial tersebut.**

**Negara Indonesia sendiri memiliki banyak dinas daerah yang menjalankan tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah di tetapkan. Dinas merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah yang berfungsi untuk menyelenggarakan perumusan kebijakan teknis sesuai dengan lingkup tugasnya. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan umum, serta pembinaan pelaksaan tugas sesuai lingkup tugasnya. Dinas daerah provinsi merupakan unsur pelaksana Pemerintah Provinsi yang dipimpin oleh Kepala yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah Provinsi. Dinas Daerah Provinsi mempunyai tugas melaksanakan penyelenggaraan wewenang yang dilimpahkan oleh Pemerintah Pusat kepada Gubernur selaku Wakil Pemeritah dalam rangka dekonsentralisasi. Untuk menangani permasalahan sosial yang muncul di masyarakat maka ada Dinas Sosial (Dinsos) yang bertugas untuk mengatasi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS).**

Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat merupakan Dinas yang paling berperan dalam menanggulangi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) yang semakin kompleks. Dinas Sosial mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan di bidang sosial meliputi usaha kesejahteraan sosial, rehabilitasi sosial, pemberdayaan sosial, bantuan sosial dan jaminan kesejahteraan sosial serta bimbingan kepada organisasi sosial atau LSM. Perencanaan kegiatan dalam Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat dirumuskan pada setiap tahun, namun untuk merealisasikan rencana tersebut dibutuhkan dukungan dana atau anggaran dari pemerintah pusat, dan terkadang proses realisasi perencaan tersebut terbentur dengan anggaran dari pemerintah yang minim.

Berdasarkan Peraturan Daerah No. 20 Tahun 2012 menjelaskan secara umum bahwa Negara Republik lndonesia mempunyai tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945, antara lain yaitu terwujudnya kesejahteraan umum. Dalam mencapai tujuan nasional tersebut, diperlukan adanya aktor penyelenggara tugas pemerintahan dan pembangunan yaitu Pegawai sebagai unsur aparatur negara yang mempunyai integritas, efektif, bersih, berkualitas dan sadar akan tanggung jawab, profesional, kompeten, akuntabel, dan disiplin.

Guna mewujudkan pegawai yang mempunyai mempunyai integritas, efektif, bersih, berkualitas dan sadar akan tanggung jawab, profesional, kompeten, akuntabel, dan disiplin, dapat dilihat dari adanya upaya pengaturan PNS yang telah dilaksanakan sejak lahirnya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepegawaian, yang selanjutnya, diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian mengatur kedudukan, kewajiban, hak, dan pembinaan PNS yang dilaksanakan berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Tetapi dengan adanya reformasi, undang-undang tersebut diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang ditetapkan tanggal 30 September 1999 dan berlaku sebagai rujukan dalam manajemen PNS sampai dengan saat ini, termasuk di dalamnya mengatur hal-hal yang berkaitan dengan kinerja dan disiplin PNS.

Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki integritas, efektif, bersih, berkualitas dan sadar akan tanggung jawab akan menjadi seorang pegawai yang profesional, kompeten, akuntabel, dan disiplin yang baik maka akan mempunyai kinerja yang baik pula. Jika PNS di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat mempunyai Kinerja yang baik maka sasaran-sasaran atau program-program dari Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat akan terlaksana secara efektif dan efisien.

Penulis telah melakukan observasi di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, dengan beberapa variabel yang dianggap berpengaruh dengan tujuan dari Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, hasil dari observasi tersebut bisa dilihat dalam tabel 1.3.

**Tabel 1.3**

**Data Hasil Observasi Variabel Dependen**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** | **Total** | **Skor** | **Rata-rata** |
| 1 | Kepuasan Kerja | 11 | 44 | 17 | 4 | 0 | 76 | 290 | 3,815 |
| 2 | Kinerja | 10 | 27 | 30 | 7 | 2 | 76 | 264 | 3,473 |
| 3 | Motivasi | 8 | 63 | 4 | 1 | 0 | 76 | 306 | 4,026 |

*Sumber : Data Diolah*

Berdasarkan tabel data hasil observasi, bisa dilihat rata-rata kinerja yaitu sebesar 3,473 dan kepuasan kerja sebesar 3,815 memiliki rata-rata yang rendah apabila dibandingkan dengan variabel motivasi, hal ini mungkin saja dipengaruhi oleh beberapa faktor penyebab. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, dapat dilihat dalam tabel 1.4.

**Tabel 1.4**

**Data Hasil Observasi Variabel Independen**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **5** | **4** | **3** | **2** | **1** | **Total** | **Skor** | **Rata-rata** |
| 1 | Kompetensi | 17 | 51 | 6 | 2 | 0 | 76 | 311 | 4,092 |
| 2 | Gaya Kepemimpinan | 20 | 49 | 7 | 0 | 0 | 76 | 317 | 4,171 |
| 3 | Lingkungan Kerja | 22 | 73 | 0 | 0 | 0 | 95 | 402 | 4,231 |

*Sumber: Data diolah*

Berdasarkan tabel 1.4 dapat dilihat variabel yang memiliki rata-rata terkecil adalah variabel kompetensi sebesar 4,092, Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja, tapi jika dilihat dari hasil observasi tersebut faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, kompetensi dan motivasi karena apabila melihat data hasil observasi ketiga variabel tersebut memiliki rata-rata yang rendah juga.

Pegawai yang memiliki kinerja yang baik tentu merasakan keadaan yang nyaman dalam pekerjaannya, ia merasa apa yang dikerjakannya telah sesuai dengan harapan dan kemampuan yang dimilikinya. Apabila seorang pegawai sudah merasa nyaman dengan pekerjaannya maka akan tercipta kepuasan kerja yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai yang akan menjadi efektif dan efisien.

Kinerja karyawan merupakan salah satu ukuran yang sering dipakai dalam menentukan efektivitas organisasi. Sebuah organisasi atau instansi tidak akan dapat berkembang apabila kinerja pegawainya tidak mengalami peningkatan apalagi dengan tingginya tuntutan dari pemerintah untuk memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Kinerja pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat sampai saai ini belum sepenuhnya memuaskan, karena masih belum stabilnya kinerja pegawai yang ada dalam instansi tersebut, untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai yang ada dalam instansi tersebut maka haruslah melakukan penilaian, penilaian ini dapat dilakukan dengan melihat target dan realisasi dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Berikut ini merupakan unsur-unsur penilaian SKP dan perilaku kerja :

**Tabel 1.5**

**Unsur-unsur Penilaian SKP dan Perilaku Kerja**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **SKP** | **Perilaku Kerja** |
| **Unsur-unsur** | **Unsur-unsur** |
| 1 | Kuantitas | Orientasi Pelayanan |
| 2 | Kualitas | Integritas |
| 3 | Waktu | Komitmen |
| 4 | Biaya | Disiplin |
| 5 | - | Kerjasama |
| 6 | - | Kepemimpinan |
|  | **Bobot 60%** | **Bobot 40%** |

*Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 2011*

Pada tabel 1.5 unsur-unsur penilaian SKP terdiri atas empat unsur yaitu, kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. SKP memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang di dalamnya terdapat enam unsur yaitu orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada di tabel dibawah ini :

**Tabel 1.6**

**Standar Nilai Kinerja Pegawai**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **No** | **Nilai (%)** | **Kategori** |
| 1 | 91 – ke atas | Sangat Baik |
| 2 | 76 – 90 | Baik |
| 3 | 61 – 75 | Cukup |
| 4 | 51 – 60 | Kurang |
| 5 | 50 ke bawah | Buruk |

*Sumber : Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011*

Berdasarkan tabel 1.6 di atas terlihat bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.

**Gambar 1.2**

**Nilai Capaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Pada Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat Januari – Desember (2015)**

*Sumber : Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat*

Berdasarkan gambar 1.2 mengenai kinerja PNS Dinas Sosial, dari data diatas dapat dilihat masih kurang baiknya capaian kinerja pegawai yang ada dalam instansi tersebut. Kinerja yang ada disana masih mengalami naik turun, bisa dilihat mulai dari bulan Januari hingga Maret mengalami kenaikan, tapi selanjutnya pada bulan April mengalami penurunan kembali, lalu naik lagi pada bulan berikutnya setelah itu mengalami penurunan lagi dua bulan berturut-turut, lalu pada bulan Agustus langsung naik kembali menjadi 82% dan merupakan kinerja yang terbaik selama tahun 2015, tetapi pada bulan-bulan berikutnya mengalami penurunan kembali selama 3 bulan berturut-turut, kinerja yang terburuk terjadi pada bulan November sebesar 58% setelah itu mengalami kembali di bulan Desember. Kinerja pegawai yang masih belum stabil ini tentu menjadi masalah karena mempengaruhi kinerja Dinas Sosial secara keseluruhan.

Masalah kinerja ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan kepala Sub. Bagian Kepegawaian di Dinas Sosial Prov. Jawa Barat yang telah peneliti bandingkan dengan konsep kinerja pegawai menurut Robbins dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011:67), diantaranya :

1. Berdasarkan dimensi kualitas kerja pegawai dengan indikator keberhasilan. Permasalahan yang menyebabkan kinerja pegawai masih belum optimal adalah masih ada pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan, sehingga mempengaruhi kinerja.
2. Berdasarkan dimensi kuantitas kerja dengan indikator kecepatan. Banyak pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh instansi.
3. Bedasarkan dimensi tanggung jawab dengan indikator hasil kerja. Masih banyak pegawai yang kurang menyadari tanggung jawabnya di dalam instansi sehingga mengakibatkan hasil kerja yag belum optimal.
4. Berdasarkan dimensi kerjasama dengan indikator jalinan kerjasama. Kurang terjalinnya kerjasama antar pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan bersama. Masih banyak pegawai yang yang mementingkan ego masing-masing dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Berdasarkan dimensi inisiatif dengan indikator kemampuan. Masih kurangnya inisiatif dari pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari pemimpin.

Kinerja seorang pegawai dapat terus meningkat jika karyawan merasakan kepuasan kerja, dimana hal tersebut dapat diartikan sebagai keadaan emosional pegawai yang memandang pekerjaannya menyenangkan. Kepuasan kerja merupakan dampak dari sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

**Tabel 1.7**

**Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No | Kepuasan Kerja | SS | | S | | CS | | TS | | STS | | Total Skor | Rata-rata |
| Skor = 5 | | Skor = 4 | | Skor = 3 | | Skor = 2 | | Skor = 1 | |
| F | N | F | N | F | N | F | N | F | N |
| 1 | Saya merasa puas dengan suasana kerja yang ada di tempat kerja | 2 | 10 | 17 | 68 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 78 | 5,2 |
| 2 | Saya merasa puas dengan pekerjaan-pekerjaan yang telah saya kerjakan | 4 | 20 | 14 | 56 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 78 | 5,2 |
| 3 | Saya merasa puas dengan pekerjaan yang telah saya kerjakan | 2 | 10 | 3 | 12 | 14 | 42 | 0 | 0 | 0 | 0 | 64 | 4,2 |
| 4 | Saya merasa puas dengan jabatan saya saat ini di dalam instansi | 0 | 0 | 1 | 4 | 18 | 54 | 0 | 0 | 0 | 0 | 58 | 3,8 |
| Jumlah Rata-rata kepuasan kerja pegawai | | | | | | | | | | | | | 4,6 |
| F= frekuensi N= Frekuensi x skor | | | | | | | | | | | | | |
| Responden 20 orang | | | | | | | | | | | | | |
| Mean= Jumlah Skor/total responden | | | | | | | | | | | | | |

*Sumber : Data diolah*

Berdasarkan tabel 1.7 rata-rata kepuasan kerja pegawai secara umum adalah sebesar 4,6. Pegawai masih belum merasa puas dengan pekerjaan yang telah di kerjakannya karena memiliki rata-rata yang rendah yaitu sebesar 4,2 dan pegawai pun masih belum merasa puas dengan jabatannya di dalam instansi saai ini dengan rata-rata sebesar 3.8.

Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat juga dari kedudukan atau jabatan seorang pegawai. Kenaikan pangkat adalah penghargaan yang diberikan atas kinerja yang baik sehingga memiliki penilaian prestasi kerja yang baik pula. Dalam proses kenaikan jabatan, seorang PNS mendapatkan kenaikan pangkat reguler setingkat lebih tinggi apabila PNS tersebut telah menduduki jabatan atau pangkat terakhirnya selama empat tahun dan memiliki nilai yang baik dalam setiap unsur penilaian prestasi kerja selama dua tahun terakhir. Semakin tinggi kedudukan seorang pegawai di dalam suatu instansi, pada umumnya tingkat kepuasannya pun cenderung lebih tinggi. Jenjang pangkat jabatan untuk PNS berbeda tergantung sudah berapa lama pegawai tersebut di dalam instansi pemerintah, untuk lebih jelasnya bisa dilihat di dalam tabel 1.8 di bawah ini.

**Tabel 1.8**

**Jenjang Pangkat Jabatan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Pangkat** | **Golongan** | **Ruang** | **Masa Jabatan** |
| 1 | Juru Muda | I | a | 4 Tahun |
| 2 | Juru Muda Tk. I | I | b | 4 Tahun |
| 3 | Juru | I | c | 4 Tahun |
| 4 | Juru Tk. I | I | d | 4 Tahun |
| 5 | Pengatur Muda | II | a | 4 Tahun |
| 6 | Pengatur Muda Tk. I | II | b | 4 Tahun |
| 7 | Pengatur | II | c | 4 Tahun |
| 8 | Pengatur Tk. I | II | d | 4 Tahun |
| 9 | Penata Muda | III | a | 4 Tahun |
| 10 | Penata Muda Tk. I | III | b | 4 Tahun |
| **No** | **Pangkat** | **Golongan** | **Ruang** | **Masa Jabatan** |
| 11 | Penata | III | c | 4 Tahun |
| 12 | Penata Tk. I | III | d | 4 Tahun |
| 13 | Pembina | IV | a | 4 Tahun |
| 14 | Pembina Tk. I | IV | b | 4 Tahun |
| 15 | Pembina Utama Muda | IV | c | 4 Tahun |
| 16 | Pembina Utama Madya | IV | d | 4 Tahun |
| 17 | Pembina Utama | IV | e | 4 Tahun |

*Sumber : Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat*

Pada tabel 1.8 dapat dilihat kenaikan jabatan pangkat dan golongan terjadi setiap 4 tahun tetapi apabila mendapatkan keistimewaan yang diberiakn oleh pimpinan maka setiap pegawai bisa mendapat kenaikan jabatan dalam waktu 2 tahun. Untuk bisa mendapatkan kenaikan jabatan maka setiap pegawai harus memenuhi beberapa persyaratan yang telah tercantum dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 tahun 2002 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2000 Tentang Kenaikan Pangkat Pegawai Negeri Sipil. Kepuasan kerja seorang pegawai bisa didapatkan apabila pegawai tersebut merasa nyaman dengan kedudukannya di dalam instansi lalu merasa pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dengan waktu yang cukup lama untuk mendapatkan kenaikan jabatan ada kemungkinan pegawai akan merasa tidak puas dengan kedudukannya dalam instansi, hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Masalah kepuasan kerja ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan kepala Sub. Bagian Kepegawaian di Dinas Sosial Prov. Jawa Barat yang telah peneliti bandingkan dengan konsep Luthans dalam Marihot Tua Effendi (2010:290) sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi faktor ekstrinsik dengan indikator kepuasan terhadap status. Masih banyak pegawai yang tidak puas dengan statusnya di dalam instansi, hal ini berkaitan dengan jabatan yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai harus menunggu waktu yang cukup lama untuk bisa naik jabatan di dalam instansi tempatnya bekerja.
2. Berdasarkan dimensi faktor intrinsik dengan indikator kepuasan terhadap pengakuan. Banyak pegawai yang belummendapatkan pengakuan atas hasil kerjanya.

Hasil penelitian secara empiris juga memperlihatkan adanya hubungan dan pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja (Marina Adharianti. 2012)

Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tidak bisa terlepas dari dorongan dari dalam dirinya untuk bekerja dan bagaimana ia mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, dalam sebuah instani haruslah memiliki pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi agar bisa melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sama halnya dengan motivasi, kompetensi menjadi penting untuk pegawai karena dengan memiliki kompetensi maka pegawai akan memiliki kinerja yang baik.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri yang membuat seorang pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan sasaran yang telah ditentukan oleh instansi. Motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh terpenuhinya kepentingan seperti kepuasan kerja terhadap pekerjaan yang di lakukan dalam instansi tersebut. Motivasi pegawai dapat dilihat juga dari tingkat kehadirannya untuk bekerja, untuk itu dapat dilihat rekapitulasi absensi dalam tabel 1.9.

**Tabel 1.9**

**Data Rekapitulasi Absensi Selama Tahun 2015**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Bulan** | **Jumlah Karyawan** | **Jumlah Hari Kerja** | **Kriteria Absensi** | | | | **Jumlah Absen Perbulan** |
| **Izin** | **Cuti** | **Sakit** | **TK** |
| 1 | Januari | 146 | 23 | 13 | 5 | 53 | 0 | 71 |
| 2 | Februari | 148 | 19 | 3 | 0 | 36 | 0 | 39 |
| 3 | Maret | 138 | 22 | 8 | 0 | 10 | 22 | 40 |
| 4 | April | 138 | 21 | 11 | 3 | 6 | 21 | 41 |
| 5 | Mei | 139 | 21 | 10 | 11 | 4 | 21 | 46 |
| 6 | Juni | 141 | 21 | 15 | 8 | 11 | 21 | 55 |
| 7 | Juli | 141 | 19 | 12 | 49 | 35 | 19 | 115 |
| 8 | Agustus | 139 | 20 | 7 | 15 | 35 | 20 | 77 |
| 9 | September | 137 | 21 | 1 | 25 | 14 | 0 | 40 |
| 10 | Oktober | 137 | 21 | 3 | 8 | 34 | 0 | 45 |
| 11 | November | 139 | 21 | 5 | 30 | 8 | 21 | 64 |
| 12 | Desember | 139 | 21 | 2 | 23 | 16 | 0 | 41 |
| Jumlah | | | 250 | 90 | 177 | 262 | 145 | 674 |

*Sumber : Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat*

Berdasarkan tabel 1.9 tentang rekaptulasi absensi pegawai, dapat dilihat rekapitulasi absensi pegawai selama tahun 2015, masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, tingkat ketidakhadiran pegawai yang tinggi pada bulan Juli dan Agustus memperlihatkan bahwa motivasi kerja pegawai masih kurang. Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan oleh seorang pegawai, pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan selalu mencoba untuk melakukan yang terbaik untuk instansi tempatnya bekerja begitu juga sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi kerja yang rendah seringkali tidak mau mencoba melakukan yang terbaik. Tetapi apabila melihat data diatas maka bisa dilihat bahwa masih banyak pegawai yang memiliki motivasi kerjayang rendah sehingga memilih untuk tidak masuk kerja.

Masalah Motivasi ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan kepala Sub. Bagian Kepegawaian di Dinas Sosial Prov. Jawa Barat yang telah peneliti bandingkan dengan konsep Frederick Herzberg dalam Donni Juni Priansa, (2014:212) sebagai berikut :

1. Berdasarkan dimensi sistem imbalan yang berlaku dengan indikator pemberian status kepegawaian. Ada beberapa pegawai yang belum merasa puas dengan sistem imbalan yang berlaku di dalam instansi.
2. Berdasarkan dimensi hubungan pegawai dengan atasan, dengan indikator berkomunikasi dengan atasan. Banyak pegawai yang masih canggung untuk berkomunikasi secara langsung dengan atasan, sehingga motivasi untuk berkomunikasi dengan atasan menjadi menurun dan menyebabkan adanya kesalahan dalam pengerjaan arahan yang diberikan atasan.
3. Berdasarkan dimensi hubungan pegawai dengan rekan kerjanya. Masih ada pegawai yang memiliki hubungan yang tidak harmonis dengan rekan-rekan sekerjanya sehingga menyebabkan adanya perbedaan persepsi dalam menyelesaikan tugas sehingga motivasi untuk bekerja menjadi berkurang.

Hasil penelitian secara empiris juga memperlihatkan adanya hubungan dan pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja (Suprapto. 2009)

Kompetensi menjadi bagian penting dalam peningkatan kinerja, karena dengan kompetensi kita jadi mengetahui pekerjaan apa yang tepat untuk dikerjakan sehingga akan menciptakan kepuasan kerja terhadap diri seorang pegawai, dengan demikian maka kinerja dari pegawaipun akan meningkat. Kompetensi tentulah sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan seorang pegawai, pegawai yang memiliki pendidikan tinggi tentulah memiliki kompetensi yang baik pula, hal ini karena orang tersebut memiliki ilmu pengetahuan yang bisa dimanfaatkan untuk menyelesaikan setiap tugas yang telah di berikan kepadanya.Pendidikan pegawai yang ada dalam unit kerja di Dinas Sosial sangat beragam mulai yang hanya berpendidikan SMA hingga Sarjana, dapat dilihat dalam tabel 1.10 bagaimana tingkat pendidikan pegawai yang ada disana.

**Tabel 1.10**

**Tingkat Pendidikan Pegawai Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Unit kerja** | **TINGKAT PENDIDIKAN** | | | | | | **JML** |
| **S3** | **S2** | **S1** | **D3** | **SMA** |  | |
| 1 | Sekretariat | 0 | 3 | 6 | 17 | 16 | 42 | |
| 2 | Bidang Pembinaan Sosial | 0 | 4 | 6 | 4 | 6 | 20 | |
| 3 | Bidang Pelayanan Dan Rehabilitasi Sosial | 0 | 4 | 7 | 1 | 5 | 17 | |
| 4 | Bidang Pemberdayaan Sosial | 0 | 3 | 5 | 5 | 5 | 18 | |
| 5 | Bidang Bantuan Dan Perlindungan Sosial | 0 | 4 | 5 | 6 | 4 | 19 | |
| 6 | Kelompok Jabatan Fungsional | 0 | 0 | 4 | 17 | 3 | 23 | |
| JUMLAH | | 0 | 18 | 33 | 41 | 39 | 139 | |

*Sumber : Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa masih ada pegawai yang hanya lulusan SLTA, SLTP, bahkan masih ada yang hanya lulusan SD, jumlah lulusan SLTA sebanyak 40 orang, lulusan SLTP sebanyak 11 orang dan lulusan SD sebanyak 5 orang. Hal ini tentu sangat mempengaruhi kompetensi pegawai yang ada di lingkungan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat, kompetensi yang dimiliki seorang pegawai akan dapat memprediksikan kinerja pegawai tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai kriteria utama untuk menentukan kerja seseorang. Dengan adanya kesenjangan antara pendidikan dengan persyaratan pekerjaan saat ini maka akan memunculkan kendala dalam mencapai kinerja yang optimal.

Masalah kompetensi ini diperkuat juga dengan hasil wawancara dengan kepala Sub. Bagian Kepegawaian di Dinas Sosial Prov. Jawa Barat yaitu Dra. Hj Lilis, menurut beliau masih banyak pegawai yang kompetensinya dibawah rata-rata atau tidak memenuhi standar yang telah ditentukan. Kompetensi pegawai yang ada dalam instansi ini masih banyak yang harus ditingkatkan agar pegawai memberikan kinerja yang terbaik untuk instansi tempatnya bekerja. Hasil penelitian secara empiris juga memperlihatkan adanya hubungan dan pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi dengan kepuasan kerja dan implikasinya pada kinerja (Agung, dkk. 2012)

Berdasarkan pemikiran tersebut, timbul keinginan penulis untuk mengkaji lebih dalam mengenai kinerja pegawai, sehingga proposal ini diberi judul : **“Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasi Pada Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat”.**

1. **Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pegawai masih belum menjalankan tugasnya dengan baik.
2. Masih banyak pegawai yang tidak mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
3. Belum sesuainya kompetensi pegawai dengan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
4. Terdapat beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang belum optimal.
5. Banyak waktu kosong yang tidak dimanfaatkan untuk bekerja dengan optimal.
6. Masih banyak pegawai yang pendidikannya tidak sesuai dengan persyaratan pekerjaan.
7. Motivasi pegawai masih rendah sehingga memilih untuk tidak hadir bekerja.
8. Terdapat beberapa pegawai yang tidak puas akan pekerjaannya.
9. Kinerja yang masih rendah karena pegawai belum merasakan kepuasan kerja terhadap pekerjaannya.
10. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat dirumuskan pokok permasalahannya sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi pegawai tentang Motivasi dan Kompetensi pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana persepsi pegawai tentang Kepuasan pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana persepsi tentang Kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan kerja dan implikasinya pada Kinerja pegawai secara parsial dan simultan.
5. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Persepsi pegawai tentang Motivasi dan Kompetensi di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
2. Persepsi pegawai tentang Kepuasan kerja di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
3. Persepsi tentang Kinerja di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat.
4. Seberapa besar pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan dan implikasinya pada Kinerja secara parsial dan simultan.
5. **Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian yang diharapkan dari penelitian ini dapat memberikan manfaat yang besar khusunya bagi penulis dan umumnya bagi instansi dan insitusi pendidikan yang berkaitan. Manfaat yang diperoleh diarahkan kedalam teoritis dan praktis.

1. **Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini akan dapat memberikan pengalaman dalam mengaplikasikan dan mengembangkan ilmu pengetahuan, selain itu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi dan kompetensi pegawai terhadap kepuasan kerja serta implikasinya pada kinerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat yang telah diperoleh dari teori dan bagaimana praktek dalam penerapannya.

1. **Kegunaan Praktis**
2. Diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih baik mengenai penelitian yang dilaksanakan oleh penulis dan dapat memberikan masukan yang berguna bagi Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat dalam meningkatkan kinerja pegawainya dan kepuasan kerja yang dapat dirasakan oleh pegawai.
3. Penelitian ini dapat memberikan masukan guna pengembangan kurikulum yang sesuai serta meningkatkan kepercayaan instansi terhadap mutu dan kualitas pendidikan pada perguruan tinggi yang bersangkutan.
4. Bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dan dapat dijadikan sebagai sumber informasi dan referensi.