

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS). Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil dan bermoral tinggi, diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur Negara yang bertugas sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas Negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang – Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Mengacu Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengadilan dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan

Daerah, Perencanaan pembangunan nasional yang dilakukan pemerintah daerah bersama pemangku kepentingan berdasarkan peran dan kewenangannya, berdasarkan kondisi dan potensi yang dimiliki masing – masing daerah sesuai dinamika pembangunan.

Perencanaan pembangunan daerah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem perencanaan pembangunan nasional yang diatur dalam Undang – Undang Nomor 25 tahun 2005 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional dan Undang – undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang mengamatkan kepada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk menyusun Rencana Strategis (Rensta), dengan koordinasi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.

Rencana Strategis Inspektorat Kota Cimahi merupakan dokumen perencanaan tektis strategis yang menjabarkan potret permasalahan organisasi serta indikasi program kegiatan yang akan dilaksanakan untuk memecahkan permasalahan secara terencana dan berharap melalui pembiayaan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD) sesuai prioritas kebutuhan. Dengan penentuan Visi, Misi memahami faktor – faktor kunci keberhasilan sebagai manifestasi respons organisasi terhadap kondisi lingkungan baik internal maupun eksternal. Perubahan lingkungan internal dan eksternal dan instansi terutama dalam masalah – masalah perubahan paradigma dan teknologi. Faktor – faktor tersebut sangat mempengaruhi bahkan menentukan eksistensi dan kinerja Inspektorat Kota Cimahi.

Perubahan lingkungan internal dan eksternal merupakan tantangan dalam perubahan untuk masa yang akan datang dengan perumusan perencanaan strategis. Perencanaan Strategis diperlukan agar seluruh pelaksanaan organisasi lebih terarah.

Secara umum Rencana Strategis (Renstra) memuat kebijakan desentralisasi yang diterapkan dalam rangka pengembangan organisasi, yang mempunyai tujuan akhir. Dokumen Perencanaan Strategis (renstra) sangat bermanfaat dan diperlukan terutama untuk :

1. Untuk merencanakan pelaksanaan kegiatan perubahan dalam lingkungan organisasi yang disesuaikan dengan tugas pokok dan fungsi dan tata kerja Inspektorat Kota Cimahi yang semakin kompleks.
2. Pemilihan kebijakan mulai dari aspek perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pembiayaan.
3. Memberikan komitmen kepada aktivitas kegiatan operasional pengawasan.
4. Mendorong peningkatan pelayanan publik.
5. Peningkatan kualitas SDM aparatur pengawasan.

Dengan demikian, perencanaan strategis disusun melalui proses secara sistematis, konsisten dan berkelanjutan dari pembuatan keputusan terutama dalam rangka meningkatkan efisiensi serta efektifitas organisasi sehingga dapat meningkatkan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi pada pencapaian hasil.

Untuk meningkatkan efisiensi dan aktivitas program, serta mampu eksis dalam mengantisipasi kondisi tersebut, setiap organisasi Pemerintahan khususnya Organisasi Perangkat Daerah perlu menyusun perencanaan strategis. Perencanaan strategis merupakan integrasi antara keahlian sumber daya manusia dan sumber daya lain, agar mampu menjawab tuntutan perkembangan lingkungan strategik Daerah, nasional maupun global.

Dalam pencapaian tujuan dan sasaran, maka suatu organisasi perlu menyusun Rencana Strategis (Restra) tahun 2013 – 2018 sebagai pedoman pelaksanaan kegiatan. Rencana strategis pada dasarnya merupakan proses penentuan jumlah dan jenis sumber daya yang diperlukan suatu rencana.

Inspektorat Kota Cimahi sebagai Organisasi Perangkat Daerah, dalam pencapaian tujuan serta sasaran organisasi dalam rangka mendorong terwujudnya Visi dan Misi Kota Cimahi, penyusunan Strategis (Restra) tahun 2013 – 2018 sangatlah diperlukan. Restra tersebut kemudian dituangkan dalam berbagai kegiatan yang akan dilaksanakan oleh Inspektorat Kota Cimahi pada periode Tahun 2013 – 2018.

Sistem penyelenggaraan pemerintah secara menyeluruh telah mengalami perubahan baik di pusat maupun di daerah dengan berbasis kinerja, tingkat pencapaian yang berdasarkan kinerja serta pelayanan yang prima, untuk mencapai keberhasilan kinerja yang baik aparatur atau pegawai pemerintah diharapkan mampu

menyelesaikan atau menjalankan sesuai tugas dan tanggung jawabnya, keberhasilan kinerja yang dicapai oleh para pegawai akan berbeda – beda ada yang sesuai dengan standar dan ada juga yang tidak, disebabkan karena kemampuan dan keterampilan yang bervariasi hal ini terjadi di Dinas, Lembaga, dan Kantor di lingkungan Pemerintah Kota Cimahi.

Salah satu badan khususnya di Pemerintahan Kota Cimahi yang memiliki tugas pokok fungsi sebagai pengawasan internal dalam pemerintahan adalah Badan Pengawasan Daerah Kota Cimahi. Badan Pengawasan Daerah Cimahi yang ditetapkan pada Peraturan Daerah Kota Cimahi Nomor 2 tahun 2003 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Pemerintahan Kota Cimahi. Akan tetapi dengan terbitnya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 41 Tahun 2007 Organisasi Perangkat Daerah, bahwa Lembaga tahun 2007. Juga dalam Perda Nomor 9 tahun 2008 tentang pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Cimahi.

Di dalam melaksanakan trupoksinya Inspektorat Kota Cimahi memiliki tujuan pengawasan berupa :

1. Meningkatkan pengawasan terhadap instansi pemerintah di lingkungan Kota Cimahi.
2. Meningkatkan kualitas hasil pengawasan.
3. Meningkatkan profesionalisme dan integritas aparatur pengawasan.

4. Meningkatkan penyelesaian kasus atau pengaduan masyarakat.

Secara umum, Inspektorat adalah sebagai pengendalian (*Controlling*) internal Pemerintah Kota Cimahi dalam mendukung penyelenggaraan pemerintah yang baik (*good government*). Kinerja pegawai Inspektorat merupakan tolak ukur bagi unit kerja yang lain di lingkungan Pemerintahan Kota Cimahi serta merupakan indikator dan potensi yang dimiliki oleh para pegawai dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya.

Pembangunan Nasional dilaksanakan secara terencana, menyeluruh, terpadu, terarah, bertahap, dan berkelanjutan. Untuk memacu peningkatan kemampuan bangsa dalam rangka mewujudkan kehidupan yang sejajar dan sederajat dengan bangsa lain yang telah maju, disamping itu juga meningkatkan harkat dan derajat bangsa itu sendiri, untuk menimbulkan sikap dan tekad kemandirian manusia dan masyarakat Indonesia adalah dengan meningkatkan sumber daya manusia yang dapat mewujudkan kesejahteraan lahir dan batin selaras, seimbang dan merata. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh Bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia.

Mencermati kondisi tersebut di atas, ditemukan pentingnya fungsi manajemen bagi sebuah organisasi dalam berbagai hal terutama ketika menghadapi permasalahan – permasalahan di atas, baik sebagai fungsi perencanaan, pengaturan, pelaksanaan

maupun sebagai control dan evaluasi. Setiap organisasi baik instansi pemerintah atau perusahaan swasta sebagai organisasi lainnya yang formal selalu memiliki sumber daya sebagai alat untuk melaksanakan kegiatan organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Berbicara organisasi tidak lepas dari unsur sumber daya manusia dan merupakan hal yang wajib dipahami oleh para pengelola organisasi baik organisasi publik maupun swasta. Pengertian sumber daya manusia mengacu pada orang – orang dalam organisasi yang berpartisipasi dan memberikan kontribusi sesuai dengan bidang tugas masing – masing. Sebagai pimpinan maupun anggota organisasi tidak terlepas dari unsur – unsur manusia sebagai sumber daya organisasi yang harus dimanage sebagai sumber – sumber daya yang lain.

Adapun untuk meningkatkan kinerja di Inspektorat Kota Cimahi dalam pelaksanaan pencapaian kinerja yang optimal, maka dibutuhkan kompetensi pegawai yang lebih memadai dan dapat menunjang seluruh aktivitas – aktivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara kuantitas dan kualitas. Untuk menghasilkan suatu output atau tingkat pencapaian yang lebih baik, hingga keberhasilan kinerja seorang pegawai dapat di ukur dari kompetensi sumber daya manusia itu sendiri dalam menuangkan hasil pemikirannya yang baik dan akan lebih berguna apabila hasil pemikiran tersebut dituangkan dengan sebuah laporan atau tulisan yang baik, hal ini akan menjadi suatu kesempurnaan seseorang pegawai dalam mengaplikasikan potensinya yang sesuai dengan kompetensinya terhadap pencapaian kinerja dan dapat

berguna bagi pegawai lainya, pegawai Inspektorat akan melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tanggung jawab yang besar apabila sarana dan prasarana menjadi bagian terpenting di Inspektorat karena produk atau output yang dihasilkan adalah berbentuk laporan – laporan sehingga yang berdampak pada unit kerja lainya.

Akan tetapi dari hasil analisa selama beberapa tahun terakhir dengan hasil monitoring evaluasi pencapaian kinerja secara kualitas belum sesuai dengan Program Kinerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat Kota Cimahi, dalam pengukuran kinerja di Inspektorat Kota Cimahi yang berbasis kinerja baik secara kuantitas maupun kualitas belum maksimal, sehingga hal ini dirasakan belum sesuai dengan yang diharapkan organisasi, khususnya mengenai pelaksanaan - pelaksanaan pengawasan yang hasilnya dirasakan belum memuaskan, sekalipun lembaga pengawasan pemerintah di Kota Cimahi dilihat dari hasil kualitas dan peningkatan kuantitas, akan tetapi masih ada hasil pengawasan atau pemeriksaan yang berulang – ulang ini berarti bahwa hasil pengawasan masih belum dirasakan manfaatnya oleh unit kerja lainnya sebagai Auditor.

Demikian pula tidak cukup dengan penunjang dalam melaksanakan kinerja pegawai akan tetapi dapat pula dari segi motivasi pegawai yang mampu untuk mengimbangi terhadap pencapaian kinerja, kinerja pegawai dapat meningkat apabila didukung dengan motivasi pegawai yang optimal, motivasi pegawai sangat penting karena dapat menggerakkan baik secara individu maupun kelompok, dengan tingkat

kinerja pegawai yang tinggi maka tingkat pencapaian kinerja pegawai lebih optimal, dan apabila tingkat kinerja pegawai itu rendah maka pencapaian kinerja pegawai akan menurun, hal ini akan mempengaruhi pencapaian kinerja yang kurang optimal menghambat dalam penyelesaian pekerjaan individu maupun *teamwork*, juga dapat dipengaruhi dengan adanya faktor – faktor kompetensi, komitmen dan beban tugas yang diberikan melebihi kapasitas pegawai sehingga terjadi penumpukan pekerjaan serta lingkungan organisasi yang kurang baik.

Salah satu sumber daya yang fokus dalam pengamatan penulis adalah salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia berupa kompetensi, dan komitmen pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kota Cimahi. Hal ini menjadi fokus pengamatan penulis dengan alasan bahwa sumber daya organisasi tersebut, merupakan salah satu sumber daya yang sangat erat hubungannya dengan sumber daya lainnya serta kegiatan yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan organisasi.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai paparan normatif yang seharusnya terjadi serta harapan – harapan yang menjadi tujuan dan gambaran realita sesungguhnya serta cara empiris menggambarkan fenomena yang sebenarnya terjadi sebagaimana di sampaikan di atas, secara teoritis, penulis mengulas mengenai kompetensi dan komitmen yang berkaitan dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kota Cimahi.

Sebagai dasar untuk mendukung pengkajian permasalahan tersebut, penulis menyajikan beberapa data yang dapat disajikan sebagai indikator dalam menganalisa berbagai permasalahan yang terjadi di Inspektorat Kota Cimahi. Data ini diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menganalisa berbagai permasalahan pencapaian kinerja di Inspektorat Kota Cimahi, data – data tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Inspektorat Dalam Kegiatan – kegiatan

No	Kegiatan	Realisasi	Target Capaian Kerja
1	Administrasi Pelayanan Perkantoran	92, %	100%
2	Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur Pemerintah	93%	100%
3	Peningkatan Disiplin Pegawai	87%	100%
4	Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	85%	100%

Sumber: Data Inspektorat Kota Cimahi

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Inspektorat Dalam Peningkatan Pengawasan Internal Dan Pelaksanaan Pengendalian Kebijakan Kepala Daerah

No	Kegiatan	Realisasi	Target Capaian Kerja
1	Pemeriksaan Operasional (Reguler)	81,25	100%
2	Penyusunan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKTP)	97%	100%

3	Penyusunan Pedoman Operasional Pengawasan	98%	100%
4	Monitoring Pemantauan Satuan Kerja Pemerintah Daerah	80%	100%
5	Penanganan Kasus Pengaduan dilingkungan Pemerintah Daerah	85%	100%
6	Evaluasi Hasil Pengawasan	97%	100%

Sumber : Data Inspektorat Kota Cimahi

Pada tabel 1.1 dan tabel 1.2 diatas, dapat dijelaskan bahwa, berdasarkan temuan hasil pemeriksaan yang dilakukan aparat Inspektorat Kota Cimahi tampak bahwa pencapaian kinerja Inspektorat Cimahi standar, namun hasil tersebut menunjukkan bahwa pencapaian kinerja belum berjalan dengan maksimal. Terlihat dari pencapaian kinerja yang belum mampu mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut PP nomer 46 tahun 2011 sasaran kerja pegawai (SKP) yaitu rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai negeri sipil. Berdasarkan ukuran yang berkualitas dan tidaknya bahwa kriteria nilai 50 kebawah yaitu hasil kerja pelayanannya dibawah standar. Kriteria 51-60 yaitu pelayanan tidak cukup memenuhi standar yang ditentukan. Kriteria 61-75 yaitu pelayanan yang cukup memenuhi standar yang ditentukan. Kriteria 76-90 yaitu pelayanan yang standar yang telah ditentukan. Kriteria 91-100 yaitu hasil kerja sempurna tidak ada kesalahan, tidak ada revisi dan pelayanan di atas standar yang ditentukan dan lain-lain. Berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai dilingkungan Inspektorat, salah satu unsur penting dalam penyelenggaraan pengawasan adalah adanya kesesuaian kompetensi yang

memadai dari latar belakang pendidikan, kemampuan, pengetahuan, perilaku dan keahlian pegawai dengan bidang tugas pengawasan pegawai Inspektorat Kota Cimahi. Data di bawah ini merupakan data kompetensi sebagai berikut :

Tabel 1.3
Rekapitulasi Tingkat Pendidikan Pegawai Inspektorat Cimahi

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah PNS (orang)
1	Strata 3	5
2	Strata 2	14
3	Strata 1	12
4	Diploma (D3)	7
5	SMA	4
6	JUMLAH	42

Sumber : Data Inspektorat Kota Cimahi

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan tingkat pendidikan minimal di Inspektorat Kota Cimahi untuk seorang pegawai adalah tingkat pendidikan SMA dan D3, sedangkan jumlah pegawai terbesar memiliki pendidikan pada tingkatan Strata 1 dan Strata 2. Salah satu faktor lain yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kompetensi. Sumber daya manusia pada sebuah organisasi mempunyai nilai yang tinggi disebabkan kemampuan yang dimiliki. Sumber daya manusia seringkali bertanggung jawab untuk mengembangkan kemampuan tersebut. Penekanan pada kemampuan difokuskan pada kemampuan yang dibutuhkan organisasi untuk

berkembang dimasa yang akan datang. Dengan menggunakan sumber daya manusia sebagai faktor penentu keberhasilan maka kemampuan merupakan aspek penentu keberhasilan.

Selain dengan adanya kompetensi kini komitmen organisasi berperan penting untuk tercapainya tujuan. Komitmen pegawai adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan yang memihak organisasi tertentu serta tujuan – tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robbins dan Judge). Komitmen organisasional merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai nilai tersebut. Komitmen adalah sesuatu yang membuat seseorang membulatkan hati, bertekad, berjerih payah, berkorban dan bertanggung jawab demi mencapai tujuan dirinya dan instansi yang telah disepakati dan ditentukan sebelumnya. Komitmen ini memiliki peranan penting terutama pada kinerja pegawai ketika bekerja, hal ini di sebabkan oleh adanya komitmen yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibanya. Pada kenyataanya kini banyak yang kurang memperhatikan mengenai komitmen atau loyalitas pegawai sehingga kinerja mereka kurang maksimal. Komitmen organisasi merupakan jenjang komitmen yang paling tinggi tingkatannya yaitu dengan sikap loyal para anggota organisasi yang berlangsung terus menerus dengan menunjukkan kepedulian, mengorbankan kepentingan pribadi tanpa mengharpkan apapun.

1	Keinginan berkarir di organisasi	12	60	11	44	7	21	0	0	0	0	125	150	84 %	Tinggi
2	Kepercayaan terhadap organisasi.	8	40	15	60	4	12	3	6	0	0	118	150	79 %	Tinggi
3	Organisasi menjadi bagian dari hidup.	14	70	12	48	4	12	0	0	0	0	130	150	87 %	Tinggi
4	Pengabdian kepada organisasi.	4	20	7	28	13	39	6	12	0	0	99	150	66 %	Sedang
5	Kecintaan pada organisasi.	6	30	9	36	9	27	6	12	0	0	105	150	70 %	Sedang
6	Keinginan bertahan pada pekerjaan	19	95	11	44	0	0	0	0	0	0	139	150	93 %	Tinggi
7	Kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi.	4	20	5	20	11	33	7	14	3	3	90	150	60 %	Sedang
8	Ketertarikan pada jenis pekerjaan.	6	30	6	24	11	33	5	10	2	2	99	150	66 %	Sedang
9	Ketidakhayalan meninggalkan pekerjaan.	6	30	6	24	9	27	4	8	5	5	94	150	63 %	Sedang
10	Kesetiaan terhadap organisasi	8	40	7	28	4	12	5	10	4	4	94	150	63 %	Sedang
11	Kebahagiaan dalam bekerja.	6	30	9	36	9	27	4	8	2	2	103	150	69 %	Sedang
12	Kebanggaan bekerja di	8	40	12	48	5	15	3	6	2	2	111	150	74 %	Tinggi

	organisasi.													%	
13	Rasa memiliki pada organisasi.	8	40	9	36	9	27	3	6	1	1	110	150	73 %	Tinggi
												1417	1950	73 %	Tinggi
<p>F= Frekuensi N= Frekuensi x Skor Jumlah responden Responen = 30 Orang Skor Ideal = Skor Tertinggi x Jumlah responden</p>															

Untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai komitmen Pegawai Negeri

Sipil Inspektorat Kota Cimahi berdasarkan skor maka diuraikan sebagai berikut:

1. Mencari skor maksimal atau skor ideal dan minimal

Skor ideal = Skor tertinggi x jumlah responden x item pertanyaan

Skor ideal = 5 x 30 x 13

Skor ideal = 1950

Skor minimal = Skor terendah x jumlah responden x item pertanyaan

Skor minimal = 1 x 30 x 13

Skor minimal = 390

Dari tabel 1.4 di atas di tunjukan bahwa beberapa pegawai masih belum sepenuhnya berkomitmen di dalam organisasi, dapat di lihat bahwa hasilnya masih memiliki persentase yang sedang, dalam artian kurang maksimal. Dari penelitian awal yang dilakukan dapat diketahui bahwa kompetensi dan komitmen masih rendah dan saling mempengaruhi. Hal tersebut dapat dilihat dengan hasil yang tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh pemimpin bahkan tidak sesuai dengan target yang telah

ditetapkan. Hal - hal tersebut diatas menimbulkan pencapaian kinerja yang kurang optimal.

Dari uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Inspektorat Kota Cimahi”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang disampaikan diatas, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pencapaian kinerja secara kualitas belum sesuai dengan program kinerja pengawasan tahunan (PKPT)
2. Pengukuran kinerja di Inspektorat secara kuantitas maupun kualitas belum maksimal.
3. Hasil tidak sesuai dengan yang di harapkan
4. Pelaksanaan – pelaksanaan yang dirasakan masih belum memuaskan.
5. Pemeriksaan yang dilakukan berulang belum terasa manfaatnya.
6. Kurangnya keterlibatan dan partisipasi dalam setiap aktivitas kerja.
7. Rendahnya pengabdian kepada organisasi
8. Kurangnya kesediaan mengorbankan kepentingan pribadi.
9. Ketertarikan pada jenis pekerjaan yang dirasakan masih kurang

10. Rasa kesetiaan terhadap organisasi masih rendah
11. Pegawai tidak merasakan kebahagiaan dalam berkerja.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah diatas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kota Cimahi.
2. Bagaimana Komitmen Pegawai Negeri Sipil pada inspektorat Kota Cimahi.
3. Bagaimana Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kota Cimahi.
4. Seberapa besar Pengaruh Kompetensi dan Komitmen secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Inspektorat Kota Cimahi.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kondisi kompetensi di Inspektorat Kota Cimahi.
2. Kondisi komitmen di Inspektorat Kota Cimahi.
3. Kondisi kinerja pegawai di Inspektorat Kota Cimahi.
4. Besarnya pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai Inspektorat Kota Cimahi.

1.5 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

- a) Sebagai sumbangan penting dalam memperluas wawasan bagi kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat dijadikan rujukan pengembangan penelitian tentang Manajemen Sumber Daya Manusia di masa yang akan datang.
- b) Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

2. Secara Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan pada khususnya di Inspektorat dan umumnya di Pemerintahan Kota Cimahi untuk meningkatkan kompetensi dan komitmen pegawai para Inspektorat Kota Cimahi.
- b) Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai tolak ukur Kinerja Pegawai Negeri Sipil, kompetensi dan komitmen pegawai pada Inspektorat Kota Cimahi.