**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Dalam era pembangunan saat ini salah satu kunci keberhasilan suatu Negara dalam menjalankan pemerintahanya ditentukan oleh kemampuan aparatur birokrasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sebagai pelayan publik aparatur birokrasi harus melayani masyarakat secara profesional, akuntabel, dan transparan. Bila aparatur birokrasi mampu menempatkan posisi sesuai dengan yang diharapkan masyarakat, tentunya ini akan berdampak pada kepuasan masyarakat itu sendiri dan timbul rasa percaya kepada aparatur birokrasi tersebut. Hal inilah yang menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu Negara , karna dengan ini akan terwujudnya birokrasi yang profesional. Akuntabel, dan Transparan.

Organisasi pada dasarnya, adalah perkumpulan atau wadah bagi sekelompok orang untuk bekerjasama, terkendali dan terpimpin untuk tujuan tertentu. Organisasi biasanya memanfaatkan suatu sumber daya tertentu misalnya lingkungan, cara atau metode, material, mesin, uang, dan beberapa sumberdaya lain dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Orang orang yang terkumpul dalam sebuah organisasi sepakat untuk mencapai tujuan tertentu melalui sumber daya secara sistematis dan rasional yang terkendali dan adanya pemimpin organisasi yang akan memimpin operasional organisasi dengan terencana. Sebuah organisasi dapat terbentuk karena adanya penyatuan visi misi serta tujuan yang sama dan didalam prakteknya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Organisasi dikatakan efektif apabila organisasi tersebut dapat diakui keberadaanya oleh masyarakat sekitar.

Secara umum, kompetensi adalah sebuah kombinasi antara keterampilan, atribut personal dan pengetahuan yang tercermin melalui perilaku kinerja yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi. Seseorang yang kompeten adalah seseorang yang memiliki kemampuan, pengetahuan dan keahlian untuk mejalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien sehingga seseorang itu diharapkan mampu mencapai kinerja yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja yang dimaksud merupakan hasil kerja yang dicapai oleh aparatur pemerintah, baik secara individu, kelompok maupun institusi sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan.

Ketika membahas mengenai kinerja, ini menjadi hal yang penting karena tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang postif dari pegawainya. Sebaliknya, organisasi akan mengahadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja pegawai tidak efektif dalam arti tidak memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan organisasi. Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh pegawai atau fungsi pekerjaan tertentu dan aktifitas-aktifitas selama periode tertentu. Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung pegawai dalam bekerja yang berasal dari lingkungan, misalnya kompetensi pegawai.

Dinas pemuda dan olahraga memiliki tugas dan fungsi melaksanakan urusan pemerintahan dibidang kepemudaan dan olahraga. Peraturan daerah Kota Bogor Nomor 6 tahun 2016 mewajibkan Kepala Dinas Pemuda dan Olahraga untuk menyusun dan merumuskan Kebijakan di bidang Kepemudaan dalam Renstra diposisikan agar pemuda Indonesia mampu merespon permasalahan aktual Kepemudaan dan Keolahragaan, sekaligus secara proaktif mencari dan menemukan solusi dari permasalahan yang di hadapi.

Berdasarkan hasil penjajagan dan penelitian yang di lakukan pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bogor. Peneliti menemukan masalah kinerja yang belum optimal yang dilaksanakan oleh para pegawai. Hal ini bisa dilihat dari indikator kinerja yang dikemukakan oleh **Mitchell** **(Satibi, 2012:118)** mengemukakan mengenai pengukuran kinerja berdasarkan aspek kinerja :

* 1. *Initiative* (inisiatif):berkaitan dengan Kemampuan untuk bertindak tidak tergantung pada orang lain, pengembangan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru yang bersifat inovasi. Hal ini dapat di lihat dari kurangnya inisiatif dari pegawai dalam mengerjakan tugas, seperti masih harus selalu di perintah atasan dalam melaksanakan tugasnya.
  2. *Promptness* (Ketepatan Waktu): berkaitan dengan, sejauhmana tugas yang diselesaikan pada waktu yang telah ditentukan dengan memperhatikan koordinasi atau sesuatu yang dapat diukur dengan tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif. Hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

Dilihat dari indikator permasalahan diatas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih cukup rendah, hal ini disebabkan oleh belum maksimalnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaan mereka, dan belum maksimalnya para pegawai dalam bekerja dikarenakan kurangnya dorongan dari diri sendiri maupun dari luar. Permasalahan tersebut peneliti menduga disebabkan oleh beberapa faktor dari kompetensi pegawai diantaranya:

1. Keterampilan yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bogor masih belum maksimal, hal ini dapat dilihat dari kurangnya sumber daya manusia (pegawai) yang memiliki keterampilan dan kemampuan yang memadai untuk bisa memaksimalkan tujuan organisasi dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat.
2. Motif yaitu mendorong, menggerakan, mengarahkan, dan menyeleksi, perilaku terhadap kegiatan tertentu. Pada kenyataanya motif yang dimiliki para pegawai masih cukup rendah, ini dikarenakan kurangnya dorongan dari diri pegawai maupun dari luar untuk menyelesaikan pekerjaannya secara maksimal, dan masih adanya pegawai yang tidak terdorong untuk menyelesaikan pekerjaan secara cepat, kecuali hanya saat diminta oleh atasan.

Menyadari terdapat permasalahan dalam pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian dan mengkaji lebih lanjut atas pemasalahan tersebut serta tertarik untuk mencoba mencari alternatif pemecahan masalah yang ada, yang akan dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bogor.”**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka peneliti mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Seberapa besar Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bogor?
2. Seberapa besar Pengaruh Kompetensi Pegawai melalui faktor-faktor Motif, Sifat, Konsep Diri, Keterampilan, Pengetahuan, terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bogor ?
   1. **Tujuan Penelitian**
   2. Memperoleh data dan menggambarkan informasi tentang seberapa besar Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bogor .
   3. Memperoleh data dan informasi seberapa besar pengaruh kompetensi pegawai melalui faktor-faktor Motif, Sifat, Konsep diri, Pengetahuan, dan Keterampilan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bogor.
   4. **Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari 2 bagian yaitu kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan konstekstual dan konseptual serta juga kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini akan peneliti jelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang diperoleh selama perkuliahan dan bagi pengembangan Ilmu Administrasi Publik pada umumnya khususnya mengenai pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bogor.
2. Kegunaan praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bogor.