

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan komponen yang paling penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang memadai sangat dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Organisasi dapat mengembangkan kemampuan yang dimiliki pegawai agar dapat menciptakan pegawai yang produktif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Organisasi harus dapat mendayagunakan pegawai secara optimal dan dapat dirasakan manfaatnya dalam organisasi, sehingga dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. pegawai dapat dikembangkan kemampuannya dalam hal pengetahuan, sikap, ataupun keahliannya oleh organisasi agar pegawai dapat cermat dalam mengemban tugas yang telah diberikan baik pekerjaan yang mudah ataupun yang sulit untuk dilakukan maksimal kepada pihak manajemen perusahaan yang lebih jauh mampu membawa pengaruh pada nilai perusahaan baik secara jangka pendek maupun jangka panjang.

Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan prestasi yang baik bagi organisasi, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan prestasi rendah bagi organisasi. Kinerja pegawai harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya agar mereka dapat bekerja dengan baik dan efektif. Apabila dalam suatu organisasi pegawai memiliki kinerja pegawai yang rendah ketika melaksanakan

pekerjaannya maka organisasi tersebut akan mengalami kerugian yang disebabkan karena pegawai tidak bekerja dengan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sebaliknya jika dengan kinerja pegawai yang tinggi akan dapat sangat membantu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan memberikan hasil kerja yang optimal, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja yang baik tentu tidak lepas dari beberapa faktor antara lain kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan aktivitasnya didalam organisasi, apabila seorang memiliki etos kerja yang tinggi tentu akan memiliki sikap tanggung jawab terhadap setiap apa yang dilakukannya serta totalitas dalam bekerja (Afandi, 2018:83).

Kecamatan Margahayu atau sebutan lain adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kedudukan kecamatan Margahayu yang merupakan suatu perangkat daerah kabupaten atau kota sebagai pelaksana kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu. Kecamatan terdiri dari desa-desa atau kelurahan-kelurahan. Sebagai sub-sistem di Indonesia, kecamatan mempunyai kedudukan cukup strategis dan memainkan peran fungsional dalam pelayanan administrasi pemerintahan, serta pembangunan kemasyarakatan. Hal ini di atur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2008.

Kecamatan dipimpin oleh seorang camat. Camat juga berperan sebagai kepala wilayah. Karena melaksanakan tugas umum di pemerintahan di wilayah kecamatan, khususnya tugas-tugas atributif dalam bidang koordinasi dalam bidang pemerintahan terhadap seluruh instansi pemerintah di wilayah kecamatan, penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban, penegakan peraturan perundang-undangan, pembinaan penyelenggaraan pemerintah desa atau kelurahan. Kecamatan Margahayu terdiri dari 4 desa dan 1 kelurahan yaitu Desa Margahayu Selatan, Desa Margahayu Tengah, Desa Sukamenak, Desa Sayati, dan Kelurahan Sulaiman. Sebelum mengkoordinasi dan membina seluruh instansi di wilayah kecamatan kantor camat sendiri harus dapat menjadi contoh dan tauladan yang baik.

Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Margahayu dirasa belum optimal dan cenderung menurun. Kantor Kecamatan Margahayu memberikan pelayanan publik yang tidak sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang dimaksud dengan SOP yaitu suatu pedoman atau acuan untuk melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan fungsi dan alat penilaian kinerja instansi pemerintah berdasarkan indikator-indikator teknis, administratif dan prosedural sesuai tata kerja, prosedur kerja dan sistem kerja pada unit kerja yang bersangkutan. Dimana SOP ini mengarah ke dalam proses pelaksanaan administrasi dikantor instansi pemerintah. Undang – undang yang mengatur SOP yaitu Permen PAN Nomor: PER/21/M.PAN/11/2008 tentang Pedoman Penyusunan Standar Operasional Prosedur Administrasi Pemerintahan.

Hal ini dapat di lihat dari kinerja pegawainya tidak berdasarkan undang – undang yang berlaku dan sesuai peraturan yang telah di buat. Termasuk di Kecamatan

Margahayu, banyak masyarakat yang mengeluhkan pelayanan publik pegawai yang berada di kantor camat Margahayu. Dalam proses pembuatan kartu keluarga dan E-KTP pelayanan yang diberikan pegawai tidak sesuai yang di harapkan oleh masyarakat, pegawai yang kurang ramah atau tidak memberikan 5S (senyum, sapa, sopan ,satun, dan salam), kurangnya disiplin waktu dan efektif dan efisiensi dalam melaksanakan tugas serta minimnya sarana dan prasarana. Permasalahan di atas sangat menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam bentuk pelayanan belum baik dan tidak sesuai dengan Undang – undang 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik.

Permasalahan yang ada di Kecamatan Margahayu maka peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian peran camat dalam proses pengawasan yang berlangsung. Pengawasan dilakukan untuk mengetahui sejauh mana usaha–usaha yang dilakukan, apakah sesuai dengan program yang telah dibuat atau belum. Jika terjadi penurunan kinerja pegawai setiap tahun maka akan berdampak negatif bagi organisasi karena dapat menghambat pelayanan terhadap masyarakat. selain itu Kurangnya skill dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Hal ini dapat diketahui bahwa hasil penilaian evaluasi kinerja instansi kecamatan yang angka kinerjanya terus meningkat di Bandung Selatan adalah kecamatan Anjasari dari tahun 2021 sampai tahun 2022, sedangkan kecamatan Margahayu angka kinerjanya menurun dari tahun 2021 sampai tahun 2022. Berikut Adalah Tabel daftar hasil Hal ini terkait bagi penilaian aspek kinerja karyawan dengan Tabel 1.1 penilaian sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Penilaian Kinerja Karyawan**  
**Kecamatan Margahayu**

No	Kantor Desa	Kinerja 2021	Kinerja 2022
		Angka %	Angka %
1	Anjasari	89,64	89,70
2	Baleendah	87,66	87,88
3	Banjaran	87,15	88,30
4	Bojongsoang	87,25	87,35
5	Cangkuang	87,50	87,66
6	Cicalengka	86,50	87,60
7	Cikancung	86,47	87,56
8	Cilengkrang	86,34	86,41
9	Cileunyi	86,17	87,24
10	Cimaung	86,23	86,36
11	Cimencyan	85,12	85,43
12	Ciparay	85,15	86,27
13	Ciwidey	85,28	85,60
14	Dayeuhkolot	84,30	85,88
15	Ibun	84,11	84,45
16	Katapang	84,28	84,59
17	Kertasari	84,31	84,70
18	Kutawaringin	84,23	84,32
19	Majalaya	84,26	85,27
20	Margaasih	84,31	85,43
20	Soreang	83,71	85,15
22	Nagreg	83,50	84,49
23	Pacet	83,15	83,38
24	Pameungpeuk	82,19	84,20
25	Pangalengan	82,39	82,71
26	Paseh	81,21	82,77
27	Pasirjambu	81,18	81,33
28	Rancabali	80,38	81,45
29	Rancaekek	80,41	80,91
30	Solokanjeruk	79,66	79,80
31	Margahayu	78,38	77,18

Sumber: Sek. Bag. Kecamatan Margahayu

Angka yang meningkat merupakan gambaran secara umum keberhasilan instansi dalam menjalankan tugasnya. Ketidakterhasilan instansi dalam mencapai nilai sempurna tersebut yang menjadi fokus permasalahan pada suatu instansi pemerintahan. Tentu ini menjadi tantangan bagi pimpinan di mana harus lebih meningkatkan kinerja baik organisasi maupun pegawai. Maka dari itu peneliti menindak lanjuti penelitian pada Kantor Kecamatan Margahayu yang memiliki masalah pada kinerja pegawainya.

Salah satu elemen penting yaitu pegawai dan organisasi akan dapat meningkatkan kinerjanya apabila pegawai tahu apa yang diharapkan dari pekerjaannya, bagaimana pegawai berperan serta dan kapan pegawai diberi penilaian atas hasil kerjanya. Permasalahannya apakah pegawai di organisasi memiliki perilaku bersaing yang tinggi untuk mendapatkan prestasi kerja yang diharapkan sehingga menghasilkan perilaku tidak mudah puas dengan hasil yang didapat. Diperlukan upaya-upaya tambahan untuk menyebarluaskan betapa pentingnya masalah kinerja, adanya pegawai yang masih kurang kemampuannya dalam bidang yang ditekuni. Ketidakmampuan pegawai dalam bidang yang ditekuni akan memberikan efek kinerja yang menurun.

Kinerja pegawai yang menurun tentu saja akan merugikan individu pegawai tersebut ataupun untuk organisasinya. Pegawai yang rendah dalam kinerjanya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya dan berdampak kepada karirnya dalam organisasi tersebut. Individu tersebut akan merasakan kesulitan dalam pekerjaannya dan memberikan hambatan kepada

organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Keberadaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil Penilaian kinerja adalah penilaian secara periodik pelaksanaan pekerjaan seorang pegawai. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidak berhasilan seorang pegawai dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan pegawai, antara lain pengangkatan, kenaikan pangkat, pengangkatan dalam jabatan, pendidikan dan pelatihan, serta pemberian penghargaan.

Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dimanfaatkan sebaik-baiknya agar mampu memberikan hasil yang maksimal. Persoalan yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal agar tujuan perusahaan tercapai. Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan dalam rangka mencapai hasil kerja yang lebih baik atau lebih menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Kinerja yang baik tentu tidak lepas dari beberapa faktor antara lain kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja yang dimiliki seorang pegawai dalam melakukan aktivitasnya didalam organisasi, apabila seorang memiliki etos kerja yang tinggi tentu akan memiliki sikap tanggung jawab terhadap setiap apa yang dilakukannya serta totalitas dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Kepala Kecamatan Margahayu menyatakan bahwa masih kurang maksimalnya kinerja pegawai Kecamatan Margahayu. Beliau menerangkan bahwa, "kinerja pegawai masih belum maksimal karena kompetensi pegawai yang rendah yaitu pegawai kurangnya memahami informasi-informasi mengenai pekerjaannya, ketidampilan dalam menguasai bidang pekerjaannya yang rendah". Hal ini menunjukkan dengan hasil yang diperoleh menggunakan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana dan target yang harus dicapai oleh pegawai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur serta disepakati oleh pegawai dan atasannya.

Hasil rekapitulasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Margahayu yang menunjukkan bahwa Sasaran Kerja Pegawai (SKP) di Kantor Kecamatan Margahayu belum optimal hasilnya karena belum mencapai target 100%. Hasil wawancara yang dilakukan bahwa kepuasan masyarakat belum sesuai target instansi pemerintahan masih berada dalam kategori cukup. Berdasarkan presentase keluhan/pengaduan masyarakat pada tahun 2020 sampai tahun 2022 mengalami penurunan dalam kategori cukup. SKP tertinggi yaitu pada presentase BMD/asset dalam kondisi baik dengan kategori sangat baik, namun belum mencapai target yaitu 100%. Ketidakstabilan kinerja yang terjadi dinilai kurang baik dan tidak konsisten. Berikut adalah Tabel laporan hasil rekapitulasi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Margahayu ada pada Tabel 1.2:



**Tabel 1.2**  
**Hasil Rekapitulasi Kinerja Karyawan**  
**Kecamatan Margahayu**

No	Indikator Kinerja	2020	2021	2022	Rata-rata
1	Indeks Kepuasan Masyarakat	75,25%	73,21%	71,60%	74,55%
2	Presentase keluhan/pengaduan pelayanan administrasi yang ditindak lanjuti	73,20%	72,37%	71,55%	72,15%
3	Presentase pelaksanaan pelimpahan sebagian urusan pemerintah dari Bupati kepada Camat	76,21%	77,40%	79,80%	81,02%
4	Nilai akuntabilitas kinerja instansi	80,47%	82,33%	83,20%	85,99%
5	Presentase BMD/Aset dalam kondisi baik	80,21%	80,39%	81,40%	85,48%

Sumber: Kecamatan Margahayu

Sangat baik : 85 - 100%

Baik : 76 – 84%

Cukup : 66 – 74%

Kurang : <66%

Sejauh ini penulis merasa bahwa data sekunder dan primer dari instansi yang diperoleh belum cukup untuk menjadi dasar penelitian maka dari hasil arahan pembimbing dan untuk memperkuat penelitian, peneliti menggunakan pra survei dan wawancara kepada pegawai Kecamatan Margahayu dengan memfokuskan apa yang ada dalam kinerja perusahaan yang menjadikan tolak ukur dari suatu instansi pemerintahan terhadap kinerja pegawai yang melibatkan 30 responden. Adapun data yang diperoleh peneliti dalam pra survei mengenai kinerja pegawai pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

**Tabel 1.3**  
**Hasil Pra Survei Kinerja Karyawan**  
**Di Kantor Kecamatan Margahayu**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kinerja Karyawan	Kuantitas kerja	8	6	13	1	2	107	3,56
		Kualitas kerja	6	8	12	2	2	104	3,46
		Tanggung Jawab	8	9	10	2	1	111	3,07
		Kerjasama	6	7	12	3	12	102	3,04
		Inisiatif	5	3	13	3	2	89	2,96
									3,21

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas menunjukkan hasil kuesioner penelitian mengenai tingkat kinerja pada Kecamatan Margahayu, berdasarkan skor rata-rata keseluruhan dengan hasil tersebut dapat dikatakan tingkat kinerja pegawai di Kecamatan Margahayu masih kurang baik atau belum sesuai yang diharapkan. Berdasarkan tanggapan responden menunjukkan bahwa dimensi terendah yaitu inisiatif, dimana pegawai tidak dimana pegawai tidak mempunyai kemampuan berfikir inisiatif sendiri untuk membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapinya. Rata-rata terendah selanjutnya adalah dimensi kerjasama, dapat berkerjasama dengan baik untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian rata-rata terendah selanjutnya adalah dimensi tanggung jawab, dimana pegawai tidak mempertanggung jawabkan pekerjaan, dan hasil kerjanya. Rata-rata terendah selanjutnya adalah dimensi kualitas kerja dimana pegawai dalam melakukan pekerjaannya tidak efisien dalam mencapai tujuan dan sasaran instansi.

Rata-rata terendah selanjutnya adalah dimensi kuantitas kerja dimana pegawai tidak memanfaatkan waktu kerja dengan baik. dan tidak melakukan pkerjaannya sesuai dengan instruksi yang telah diberikan. Tidak hanya kinerja pegawai yang belum optimal, di Kantor Kecamatan Margahayu ditemukan gejala-gejala menarik untuk diselidiki. Hasil infromasi dari Kepala Kecamatan Margahayu yang ditemui dan diajak bicara, penulis menemukan kelemahan lainnya yang diduga bermasalah di Kecamatan Margahayu. Pegawai yang berada di Kecamatan Margahayu tampaknya diperlukan evaluasi kinerja oleh pihak terkait.

Berdasarkan pencapaian manusia yang memiliki kemampuan dan potensi yang baik di dalam perusahaan serta selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan tujuan yang diinginkan, perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek seperti pengembangan sumber daya manusia dalam hal kinerja karyawan seseorang di dalam perusahaan. Kinerja karyawan juga merupakan cara perusahaan dalam mempertahankan dan memberi motivasi para karyawan yang berkontribusi di dalam perusahaan tersebut. Pentingnya kinerja karyawan untuk peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja.

Kemudian pencliti menggunakan kuesioner kepada pegawai scbanyak 30 orang dengan faktor- faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Margahayu. Alasan penulis menggunakan kuesioner yaitu untuk mengetahui faktor apa saja yang di duga bermasalah di Kecamatan Margahayu pada Tabel 1.4 sebagai berikut:

**Tabel 1.4**  
**Hasil Pra-Survei Faktor-Faktor Yang Diduga Bermasalah Terhadap**  
**Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Margahayu**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Pengembangan Karir	Mutasi	5	4	13	3	5	91	3,03
		Promosi	1	6	19	2	2	92	3,06
		Pendidikan	3	7	10	8	2	91	3,03
		Pelatihan	6	8	11	4	1	104	3,46
								3,14	
2	Motivasi	Kebutuhan berprestasi	9	10	4	4	3	121	4,07
		Kebutuhan afiliasi	11	16	3	0	0	128	4,26
		Kebutuhan Kekuasaan	9	14	5	2	0	118	3,93
								4,07	
3	Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja fisik	10	13	7	0	0	123	4,1
		lingkungan kerja non fisik	15	12	2	1	0	131	4,36
								4,23	
4	Kepemimpinan	Strategi dan komunikasi	13	6	11	0	0	122	4,06
		Kepedulian	4	17	9	0	0	115	3,83
		Memotivasi	13	16	0	1	0	131	4,36
		Menjaga kekompakkan	9	11	4	6	0	113	3,76
								4,00	
5	Profesionalisme	Pengabdian	1	7	17	3	2	92	3,06
		Kewajiban sosial	3	7	12	5	3	92	3,06
		Keyakinan	3	9	15	4	3	107	3,56
		Hubungan sesama	4	9	12	3	2	100	3,33
		Kemandirian	7	5	8	6	4	95	3,16
								3,23	

Tabel 1.4 Lanjutan

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah	Rata-rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
6	Kompetensi	Pengetahuan	3	9	15	4	3	107	3,56
		Keterampilan	4	8	12	4	2	98	3,26
		Keyakinan	2	5	14	5	4	96	3,19
									3,33

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2023)

Berdasarkan Tabel 1.4 tentang faktor yang diduga bermasalah terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Margahayu adalah pengembangan karir, profesionalisme, dan kompetensi pegawai. Kemajuan seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan sangat dipengaruhi oleh pengembangan karir. Pengembangan karir atau *Career Development* karyawan akan memberikan keuntungan sendiri bagi karyawan, seperti peningkatan pada gaji, perluasan kesempatan untuk adanya naik jabatan, meningkatkan keterampilan dan menambah pengalaman yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Pengembangan karir karyawan akan memberikan dampak positif untuk kemajuan perusahaan, agar perusahaan tersebut dapat bertahan dalam persaingan bisnis. Pengembangan karir berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi bagi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Profesionalisme akan memberikan dampak yang positif jika ditingkatkan, tentu ini akan menjadi modal dasar bagi seseorang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dan akan menumbuhkan sebuah karakter yang unggul bagi karyawan, Selanjutnya variabel yang diduga bermasalah adalah kompetensi. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi kerja karyawan berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Pihak manajemen perusahaan harus bisa mengembangkan kemampuan setiap karyawannya agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan, karena kemampuan menunjukkan potensi seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan Tabel 1.4 mengenai hasil pra survei variabel kompetensi Indikator kompetensi yang paling rendah adalah keyakinan, adanya pegawai yang kurang keyakinan pada diri sendiri atau pada orang lain yang sangat mempengaruhi perilaku pegawai saat sedang mengerjakan tugasnya. Jika pegawai tersebut tidak percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha berfikir mengenai cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu, oleh sebab itu seseorang yang memiliki keyakinan dan nilai-nilai yang tinggi biasanya cenderung memiliki kompetensi yang baik dalam dirinya.

Kemudian indikator terendah selanjutnya adalah keterampilan, adanya pegawai yang tidak memiliki keterampilan yang cukup dalam mempelajari pekerjaan, mempraktikan pekerjaan, lalu memperbaiki pekerjaan. Indikator terendah selanjutnya adalah pengetahuan, adanya pegawai dengan kemampuan

kognitif yang kurang, kemampuan untuk menganalisis dan membuat keputusan dalam bekerja yang menghambat proses penyelesaian tugas. Selanjutnya indikator terendah adalah pengetahuan, adanya pegawai yang kurang memahami informasi-informasi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas.

Begitupula skor rata-rata tersebut kompetensi di Kecamatan Margahayu masih rendah. Kompetensi sangat penting dalam proses kerja yang pada akhirnya akan menjadikan kompetensi pegawai pada organisasi secara keseluruhan berlangsung secara baik atau tidak. Pekerjaan baik atau tidak, dapat dilihat dari pegawai yang dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, pegawai bersedia mematuhi aturan yang berlaku pada instansi, pegawai sanggup bekerja dalam waktu yang sudah ditentukan, pegawai dapat bekerjasama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang ditentukan. Kompetensi akan berguna jika adanya suatu hasil yang telah tercapai.

Sumber daya manusia merupakan aset utama suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan aktivitas dalam organisasi. Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa aparatur sipil negara harus mempunyai kompetensi yang baik dalam melaksanakan tugas, Kompetensi merupakan kemampuan yang berhubungan dengan pengetahuan, ketrampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja.

Berdasarkan Tabel 1.4 mengenai variabel profesionalisme dengan skor rata-rata yang rendah di Kecamatan Margahayu. Indikator terendah yaitu kurangnya tingkat pengabdian pada profesi. Indikator terendah selanjutnya menunjukkan bahwa

kurangnya keyakinan dan kemandirian dalam bekerja adanya pegawai yang kurang keyakinan pada diri sendiri atau pada orang lain yang sangat mempengaruhi perilaku pegawai saat sedang mengerjakan tugasnya. Jika pegawai tersebut tidak percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha berfikir mengenai cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu, oleh sebab itu seseorang yang memiliki keyakinan dan nilai-nilai yang tinggi biasanya cenderung memiliki kemandirian yang baik dalam dirinya dalam menduduki jabatan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada.

Indikator terendah selanjutnya adalah hubungan, adanya pegawai yang hubungan dengan sesamanya kurang baik seperti lebih suka menyendiri dalam bekerja yang membuat tidak bisa bekerja sama dengan baik dalam bekerja. Selanjutnya indikator terendah adalah kewajiban sosial, masih adanya pegawai yang kurang dalam kewajiban social yang mengganggu kesejahteraan sosial. Dengan rata-rata selanjutnya menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat profesionalisme yang ada di perusahaan.

Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme terhadap pegawai masih rendah dan peningkatan profesionalisme sangat penting dalam peningkatan kinerja yang akan dicapai, dalam melakukan profesionalisme pegawai harus menunjukkan rasa kepercayaan diri terhadap suatu perusahaan dan pekerjaan yang di tetapkan, karena dalam profesionalisme perusahaan sangat berperan aktif dalam kinerja pegawai untuk meningkatkan mutu yang telah menimbulkan rasa jati diri profesionalisme terhadap perusahaan yang di jalankan.



Profesionalisme mengandung pula pengertian menjalankan suatu profesi untuk keuntungan atau sumber penghidupan. Profesi mengharuskan tidak hanya pengetahuan dan keahlian khusus melalui persiapan dan latihan. tetapi dalam arti “*profession*” terpaku juga suatu panggilan, suatu *roeping* dan suatu *calling*. Berdasarkan faktor peningkatan suatu kinerja juga memicu terhadap profesionalisme yang mengandung dua unsur yaitu unsur keahlian dan unsur panggilan. Sebagai seorang professional harus memadukan dalam diri pribadinya kecakapan teknik yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya dan juga kematangan etik (unsur akal dan moral). Kedua-duanya harus berjalan seimbang secara sederhana *professionalism* (*professionalism*) berarti sifat professional.

Pentingnya profesionalisme untuk mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang professional, dalam kamus ilmiah populer, professional diartikan sebagai keahlian, didalamnya bagi golongan terpelajar dan pemain bayaran. Profesionalisme kerja menjadi perhatian lebih, pada dinas atau instansi manapun pegawainya. Pegawai negeri tidak lagi mempertimbangkan apa dan siapa serta berapa banyak yang mereka dapatkan dari fungsi dan tugas melayani masyarakat.

Berdasarkan Tabel 1.4 mengenai variabel pengembangan karir pada indikator terendah yaitu mutasi dan pendidikan yang menunjukkan bahwa kurangnya tingkat kesesuaian karir dengan kemampuan yang dimiliki. Indikator terendah selanjutnya adalah promosi. Rata-rata terendah pada indikator promosi menunjukkan bahwa kurangnya kesempatan menduduki jabatan dikarenakan pendidikan tertentu sesuai dengan struktur organisasi yang ada. Dengan rata-rata tinggi menunjukkan bahwa

kurangnya minat pegawai untuk mendapatkan promosi. Selanjutnya indikator terendah adalah pelatihan, hal ini dapat menunjukkan bahwa terdapat pegawai yang tidak mampu memberikan suatu motivasi untuk mengembangkan personaliti pegawai, dalam bentuk rasa kepercayaan terhadap suatu pekerjaan mampu menghasilkan kemampuan yang dibutuhkan dalam suatu instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi naik turunnya suatu kinerja dalam suatu organisasi perusahaan yaitu keterampilan kerja, kompetensi, pelatihan pada kinerja karyawan, dalam peningkatan kinerja bisa melalui pengembangan karir karyawan yang merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai tambah terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan dalam individu atau bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan. Menjadikan motivasi untuk pengembangan diri seorang pegawai dalam peningkatan kinerja.

Peningkatan kinerja karyawan dapat ditempuh dengan beberapa cara, misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta pendidikan dan pelatihan (Sedarmayanti, 2018:229). Sedangkan menurut Mangkunegara (2018:133) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu konflik kerja, stress kerja, disiplin kerja, pengembangan karir dan kompetensi, selain itu faktor motivasi yang terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi kondisi kerja, faktor kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja karyawan dan pemberian kompensasi

yang adil dan layak.

Hal ini menunjukkan bahwa menurunnya kinerja karyawan mempengaruhi apa yang ada dalam faktor dimensi kinerja, yang dimana terdapat pemicu peningkatan kinerja melalui pengembangan karir dalam peningkatan kinerja karyawan di Kantor Kecamatan Margahayu. Kurangnya rasa motivasi dalam diri untuk lebih dalam pekerjaan situasi yang ada di perusahaan dalam konteks pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai penunjang kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki sikap pengembangan karir dalam diri dan menjadi memotivasi memiliki kinerja yang lebih baik merupakan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi, yang dimana dalam kinerja karyawan memiliki sikap kompetitif.

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di atas dan mengingat berapa pentingnya masalah pengembangan karir, profesionalisme, dan kompetensi pegawai bagi perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, PROFESIONALISME DAN KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR KECAMATAN MARGAHAYU”**

## **1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan sebelumnya, maka penulis merumuskan pokok permasalahan yang akan dilakukan dalam penelitian ini.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah Penelitian**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas dapat diindikasikan terjadi masalah mengenai kinerja karyawan pada Kecamatan Margahayu, masalah yang terjadi diduga diakibatkan oleh faktor Pengembangan Karir yang belum optimal dan Profesionalisme yang belum efektif serta Kompetensi Pegawai dengan adanya keterkaitan atas oleh kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul, yaitu:

1. Pengembangan Karir
  - a. Adanya karyawan yang tidak minat dipromosikan untuk pengembangan karir menjadi lebih baik.
  - b. Pemimpin tidak memberikan umpan balik tentang pelaksanaan tugas.
2. Profesionalisme
  - a. Kurangnya kesadaran karyawan untuk pengabdian pada profesi.
  - b. Adanya karyawan yang kurang setuju dengan kewajiban sosial.
  - c. Faktor profesionalisme mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Kompetensi pegawai
  - a. Karakter karyawan yang kurang baik.
  - b. Kurangnya pengetahuan karyawan mengenai pekerjaan.
  - c. Kurangnya kesadaran karyawan dalam menghadapi masalah pekerjaan.
4. Kinerja Karyawan
  - a. Kinerja belum mencapai standar yang diharapkan.

- b. Kurangnya efektifitas dalam menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka penulis dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tanggapan Karyawan Mengenai Pengembangan Karir di Kantor Kecamatan Margahayu.
2. Bagaimana Tanggapan Karyawan Mengenai Profesionalisme di Kantor Kecamatan Margahayu.
3. Bagaimana Tanggapan Karyawan Mengenai Kompetensi Pegawai di Kantor Kecamatan Margahayu.
4. Bagaimana Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Margahayu.
5. Seberapa besar pengaruh Pengembangan Karir, Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial pada Kantor Kecamatan Margahayu.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tanggapan Karyawan Mengenai Pengembangan Karir di Kantor Kecamatan Margahayu.

2. Tanggapan Karyawan Mengenai Profesionalisme di Kantor Kecamatan Margahayu.
3. Tanggapan Karyawan Mengenai Kompetensi Pegawai di Kantor Kecamatan Margahayu.
4. Tanggapan Karyawan Mengenai Kinerja Karyawan di Kantor Kecamatan Margahayu.
5. Besarnya pengaruh Pengembangan Karir, Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial di Kantor Kecamatan Margahayu.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini digunakan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Selain itu, penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini akan memperoleh hasil yang dapat memberikan manfaat bagi semua pihak tidak hanya bagi penulis, akan tetapi memberikan manfaat bagi mereka yang membacanya. Adapun kegunaan yang diharapkan peneliti adalah sebagai berikut :

##### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan kajian atau referensi bagi mahasiswa Universitas Pasundan dan dapat digunakan sebagai bahan penelitian selanjutnya yang sejenis, dan dapat mengetahui definisi dari Pengembangan Karir, Profesionalisme dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan penelitian ini adalah diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu manfaat teoritis/akademis maupun praktis. Guna teoritis pada perspektif akademis, penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi pengembangan kajian ilmu manajemen dan konsep mengenai Pengembangan Karir, Profesionalisme Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah ilmu pengetahuan bagi peneliti serta penerapannya dalam teori-teori yang berhubungan dengan Pengembangan Karir, Profesionalisme Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan atau referensi sebagai acuan dalam mengoreksi sistem yang sudah ada pada perusahaan kedepannya agar dapat menyelesaikan permasalahan yang terkait dengan Pengembangan Karir, Profesionalisme Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Bagi Pihak lain

Diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi perusahaan lain yang mengalami permasalahan serupa.