**BAB 1**

**PENDAHULUAN**

1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekolompok tujuan. Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana semua orang berkumpul, berkerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya ( uang, material,mesin,metode, lingkungan ), sarana prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya untuk mendorong para pegawai mencapai hasil kerja yang optimal.

Fungsi utama Peraturan Daerah Provinsi Jawa Barat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah. Undang-undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintah ( Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292 ). Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah. Sekterariat Daerah memiliki tugas pokok sesuai keputusan Gubernur pada Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 11 Tahun 2015 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Jawa barat.

 Berdasarkan Peraturan Gubernur Jawa Barat Nomor 11 Tahun 2015 tentang Tugas Pokok, Fungsi, Rincian Tugas Unit dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Pasal 135 ayat (1), Bagian Perbendaharaan mempunyai fungsi pokok penyelenggaraan pengkajian bahan kebijakan umum, koordinasi, pembinaan dan pengendalian aspek perbendaharaan, Penyelenggaraan koordinasi dan fasilitas pelaksanaan urusan pemerintah Daerah Provinsi aspek perbendaharaan serta penyelenggaraan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan urusan Pemerintah Daerah Provinsi aspek perbendaharaan.

 Berdasrkan Standar Operasional Prosedur yang terdapat di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat Nomor 13 Tahun 2006 Dan Perubahannya Nomor 59 Tahun 2007 Pasal 217 ayat 6 Paragraf 4 menjelaskan bahwa penerbitam SP2D paling lama 2 hari kerja terhitung sejak diterimanya pengajuan SPM dan penolakan penerbitan SP2D dalam Pasal 217 ayat 7 paling lama1 hari kerja terhitung sejak diterimanya pengajuan SPM.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam berkerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu sikap, dan komunikasi. Seorang pegawai memerlukan kompetensi yang tinggi agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

Kinerja merupakan hasil usaha yang dilakukan oleh pegawai atau fungsi pekerjaan tertentu dan aktifitas-aktifitas selama periode tertentu. Kinerja menjadi gambaran yang menunjukan sejauh mana usaha yang dilakukan dalam pelaksanaan program dan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi, bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam periode waktu tertentu.

Organisasi pemerintahan, jika kinerja sumberdaya aparatur baik, maka kinerja institusi pemerintahan akan baik juga. Kinerja seorang pegawai didalam organisasi sangatlah penting peranannya bagi kelangsungan organisasi itu sendiri. Dengan memiliki kinerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi kepentingan organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi.

 Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, masih rendah: Terbukti/terlihat dari indikator rendahnya kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu, ketepatan waktu dalam disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari tahun 2013 ke tahun 2014 naik sebesar 3%, sedangkan dari tahun 2014 ke tahun 2015 menurun 2%, jadi rata-rata pertahun ketepatan waktu pegawai naik sebesar 1%. Seharusnya ketepatan waktu jam masuk pegawai pukul 08.00 wib tetapi para pegawai datang pukul 09.00 atau 10.00 wib, hal ini mengakibatkan penyelesaian pekerjaan memerlukan waktu yang cukup lama.
2. Kemampuan, melaksanakan penyusunan program kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Contoh: Para pegawai masih kurang mempunyai kemampuan penyusunan program kerja dalam melaksanakan setiap pekerjaan yang harusnya dilakukan sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi. Hal ini terlihat dari masih adanya pegawai di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan yang kurang menguasai program aplikasi computer seperti program microsoft word dan microsoft excel.

Berdasarkan indikator-indikator permasalahan di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai masih rendah, diduga disebabkan oleh kompetensi pegawai yang belum maksimal dalam pekerjaanya. Yang meliputi tipe karakteristik sebagai berikut :

1. Motif, pegawai di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat memiliki motif yang rendah untuk melaksanakan pekerjaan yang telah menjadi kewajibanya. Contohnya para pegawai tidak konsisten dalam menerapkan aturan yang telah diberlakukan, seperti terlambatnya pada jam masuk kantor.
2. Keterampilan, pegawai di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat masih kurang terampilan dalam mengoprasikan komputer padahal saat ini komputer menjadi alat yang sangat berperan penting dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Contohnya: hanya 6 orang pegawai yang bisa diandalkan dalam pengoprasian komputer secara mendalam.

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka peneliti terasa tertarik mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut serta mencari bagaimana alternative pemecahan masalah yang ada yang dituangkan dalam bentuk usulan penelitian dengan judul : “**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BAGIAN PERBENDAHARAAN BIRO KEUANGAN SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI JAWA BARAT”**

1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut maka yang dijadikan permasalahan adalah kinerja pegwai Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretarian Daerah Provinsi Jawa Barat. Rendahnya kinerja pegawai tersebut diduga disebabkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki para pegawai. Dari pernyataan tersebut, dapat diidentifikasikan maslah penelitian sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretarian Daerah Provinsi Jawa Barat .
2. Faktor apa saja yang menjadi penghambat bagi kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai yang optimal.
3. Usaha apa saja yang dilakukan untuk mengatasi hambatan tersebut.
4. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

**1. Tujuan Penelitian**

1. Menemukan besarnya Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretarian Daerah Provinsi Jawa Barat .
2. Mengembangkan faktor apa saja yang menjadi hambatan-hambatan Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretarian Daerah Provinsi Jawa Barat .
3. Menerapkan tentang usaha-usaha yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretarian Daerah Provinsi Jawa Barat .

**2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian terdiri dari kegunaan teoritis yang berdasarkan pertimbangan konsektual dan konseptual dan kegunaan praktis untuk perbaikan bagi lembaga yang bersangkutan. Kegunaan penelitian ini di jelaskan sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh selama kuliah di Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Pasundan Bandung.

1. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untukpertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Bagian PembendaharaanBiro Keuangan sekretarian Daerah Provinsi Jawa Barat .

1. **Kerangka Berpikir**

Kerangka pemikiran merupakan teori-teori yang digunakan oleh peneliti sesuai pedoman atau landasan dalam penelitian yang disusun dalam suatu pola pemikiran untuk memecahkan masalah penelitian. Sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu mengetahui bagaimana Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretarian Daerah Provinsi Jawa Barat . Maka penulis mengemukakan pengertian yang berpedoman kepada pendapat para ahli berhubungan dengan variabel yang menjadi kajian dalam melaksanakan penelitian, yakni: Kompetensi (variabel bebas) dan kinerja pegawai (variabel terikat).

Teori Kompetensi menurut **Sedarmayati** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2011:225)** mengatakan, bahwa :

**Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan/melakukan pekerjaan/tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukan keterampilan/pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.**

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kompetensi dapat terbentuk dari sifat pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja baik di dinas atau intansi pemerintahan maupun perusahaan. Kompetensi merupakan kondisi atau energi yang mengerakan diri/pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi maupun pegawai itu sendiri.

Selanjutnya Tipe Karakteristik kompetensi menurut **Mc. Clelland**, dalam **Sadarmayanti** (2011:126) yaitu :

1. **Motif:Suatuyang secara konsisten dipikirkan/diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan/tujuan tertentu.**
2. **Sifat : Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi/informasi.**
3. **Konsep diri : Sikap, nilai/citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.**
4. **Pengetahuan : Informasi yang dimiliki orang dalam bidang sepesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.**
5. **Keterampilan : Kemampuan mengerjakan tugas fisik/mental tertentu. Kompetensi mental/keterampilan kognitif termasuk berpikir analisis dan konseptual.**

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa karakteristik kompetensi pegawai kurang lebih adalah sesuatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu pegawai untuk melaksanakan tugas tertentu.Kompetensi bagi pegawai dapat diartikan sebagai karakteristik dasar individu yang dalam hubungan sebab akibat berkaitan dengan performa yang efektif atau superior dalam suatu pekerjaan atau jabatan tertentu dalam sebuah organisasi.

Teori Kinerja menurut **Sedarmayanti** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (20011:67),** yaitu :

**Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.**

 Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya dalam periode waktu tertentu secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

 Teori tentang Indikator Kinerja Pegawai menurut **Sedarmayanti (2009:51)**dalam bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja,** yaitu :

1. **Kualitas Kerja: dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh pegawai, tingkat komitmen terhadap pelaksanaan dan penyelesaian tugas, perbaikan serta peningkatan mutu hasil kerja.**
2. **Ketepatan Waktu: berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya.**
3. **Inisiatif: kemampuan untuk bertindak tidak tergantung pada orang lain, pengembangan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru yang bersifat disoveri maupun inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab seseorang pegawai sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.**
4. **Kemampuan: Seorang pegawai untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang telah ditentukan, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal. Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik secara vertical maupun secara horizontal di dalam maupun diluar aktivitas kerja sehingga hasil pekerjaan akan meningkat.**
5. **Komunikasi: Suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi, terutama dalam suatu system penyampaian dan penerimaan berita. Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan, karena organisasi tanpa adanya komunikasi akan kurang berkembang.**

Berdasarkan uraian pendapat para ahli dapat peneliti simpulkan bahwa pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi sangat dibutuhkan oleh organisasi, karna dengan memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuan dengan mudah serta dapat mengembangkan dan mempertahankan eksistensi organisasi tersebut.

 Memperjelas pengaruh kompetensi dengan kinerja, peneliti kemukakan model pendekatan sistem pengaruh kompetensi dengan kinerja, seperti pada gambar 1.1 :

### Variabel (Y) kinerja pegawai

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. komunikasi

## Variabel (X) kompetensi

1. Motif Perencanaan
2. Sifat
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. keterampilan

**Sedarmayanti ( 2009:125)**

Sumber: Mc. Clelland dalam Sumber: Sedarmayanti (2009:51) Sedarmayanti ( 2011: 126 )

**Gambar 1.1**

**Model Kerangka Pikir Penelitian**

 Berdasarkan gambar di atas, maka jelaslah bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang erat dengan Kinerja Pegawai. Pengaruh antara kompetensi dan kinerja yaitu bahwa pegawai memerlukan kompetensi (Motif, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan) agar dapat mencapai kinerja yang baik dan maksimal.

Berkaitan dengan ini (Sedarmayanti, 2009:125) mengatakan bahwa Kompetensi dapat dihubungkan dengan kinerja dalam sebuah perencanaan dan penggerakan kinerja pegawai yang menunjukan bahwa tujuan, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan dibangkitkan oleh suatu keadaan, dapat memprakirakan perencanaan perilaku-perilaku yang cakap, yang kemudian memprakirakan penggerakan kinerja pegawai. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempengaruhi kinerja, jika kompetensi pegawai tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang bagus.

Cara pergerakan kinerja dalam suatu peran diukur untuk memberikan cakupan terbesar untuk mengenali kompetensi dalam setiap sistem penilaian yang memberikan umpan balik termasuk upah atas kontribusi yang telah diberikan. Sebagaimana telah dinyatakan bahwa kompetensi menguraikan hal-hal yang membuat orang berhasil dalam suatu peran tertentu.

1. **Hipotesis**

 Berdasarkan tolak dari kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut: **“Kompetensi yang dimiliki pegawai berdasarkan karakteristik kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretariat Provinsi Jawa Barat”.**

Hipotesis statistik

1. Ho : ρs = 0 , Kompetensi Pegawai : Kinerja para pegawai = 0, Kompetensi (X) Kinerja (Y) artinya Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. H1 : ρs ≠ 0 = Kompetensi Pegawai : Kinerja para pegawai ≠ 0, Kompetensi (X) Kinerja (Y) artinya Kompetensi Pegawai terhadap

kinerja pegawai di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat ada pengaruh yang signifikan.

1. Definisi Operasional Variabel

 Berdasarkan hipotesis diatas maka dapat disimpulkan bahwa definisi operasional menjelaskan konsep-konsep yang masih abstrak dari hipotesis supaya bisa diukur dan dipahami orang lain. Adapun definisi operasional penelitian ini adalah:

1. Kompetensi (X) adalah kemampuan melaksanakan/melakukan perkerjaan/tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat dalam proses pelaksanaan tugas-tugas para pegawai tersebut berdasarkan karakteristik kompetensi yaitu: motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, keterampilan.
2. Kinerja (Y) adalah hasil perkerjaan yang dicapai oleh pegawai di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat untuk mencapai hasil yang maksimal dengan indikator yaitu: kualitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, kemampuan, komunikasi.

 **py**

 **pyx**

**Gambar 1.2.** Paradigma Penelitian

Keterangan Gambar :

X: Variabel kompetensi pegawai

Y:Variabel Kinerja Pegawai di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

**έ**: Pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian

pyx : Besarnya kinerja pegawai dari variabel kompetensi pegawai

py : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.

1. **Lokasi dan Lamanya Penelitian**
2. **Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian dilaksanakan dengan mengambil lokasi di Bagian Perbendaharaan Biro Keuangan Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat

1. **Lamanya Penelitian**

 Penelitian dilakukan selama 6 bulan terhitung dari bulan Januari 2016 sampai dengan bulan Juni 2016, sebagaimana dapat dilihat jadwal penelitian yang disajikan.