

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mulya (2022) mengemukakan bahwa “Sebuah organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling berpengaruh tak terkecuali organisasi pemerintahan. Dalam sebuah organisasi pemerintahan pencapaian tujuan ditetapkan dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang dan memiliki peran aktif. Tercapainya sebuah tujuan hanya bisa dilakukan dengan adanya kinerja pegawai yang positif sesuai dengan kebutuhan organisasinya.”

Berdasarkan Undang-Undang No. 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah memberikan kewenangan luas, nyata dan bertanggungjawab kepada daerah. Untuk mewujudkan otonomi daerah dan desentralisasi yang luas, nyata, dan bertanggung jawab diperlukan manajemen keuangan daerah yang mampu mengontrol kebijakan keuangan daerah secara ekonomis, efisien, efektif, transparan, dan akuntabel. Keberhasilan dalam menyelenggarakan otonomi daerah tersebut tentu tidak jauh dari kesiapan dalam kemampuan daerah tersebut yang didukung oleh kecakapan dari kinerja pegawai. Setiap instansi pemerintah harus selalu berusaha mewujudkan suatu pemerintahan yang baik (*good governance*). Kinerja instansi pemerintah merupakan gambaran mengenai pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

Pemerintahan yang baik merupakan prasyarat bagi pemerintahan dalam mewujudkan aspirasi masyarakat dan mencapai cita-cita bangsa dan negara. Untuk itu diperlukan pengembangan dan penerapan sistem pertanggungjawaban yang terukur dan *legitimate* sehingga penyelenggara pemerintah dan pembangunan berlangsung secara berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggung jawab serta bebas dari budaya korupsi, kolusi dan nepotisme. Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan

menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau wewenang untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban (Mulya, 2022).

Suwatno (2018) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja. Kinerja juga dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”

Definisi ini menunjukkan bahwa kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian suatu pekerjaan atau kinerja dapat dioptimalkan yang akan dinilai atau diukur apakah sudah memenuhi standar yang telah ditentukan atau belum serta bisa dikatakan berhasil atau tidak.

Putri Ariella Belinda (2021) instansi-instansi merupakan suatu alat yang bertujuan melaksanakan tugas yang dibentuk oleh pemerintah dan berfungsi untuk menangani urusan-urusan pemerintahan, selain itu instansi merupakan salah satu cara penentuan untuk terlaksananya sebuah misi atau rencana dengan sempurna agar cita-cita dari sebuah negara dapat tercapai dan terwujud dengan baik. Hasil yang dicapai oleh kegiatan instansi pemerintah dalam pelaksanaan pekerjaan pemerintahan sesuai dengan wilayah yang dipercayakan pemerintah dapat diinformasikan melalui informasi pertanggungjawaban kinerja. Pemerintah membutuhkan informasi mengenai akuntabilitas kinerja sebuah instansi pemerintah. Berdasarkan informasi tersebut, pemerintah memiliki bahan atau dasar dalam mengambil keputusan untuk melakukan perbaikan administrasi pemerintahan.

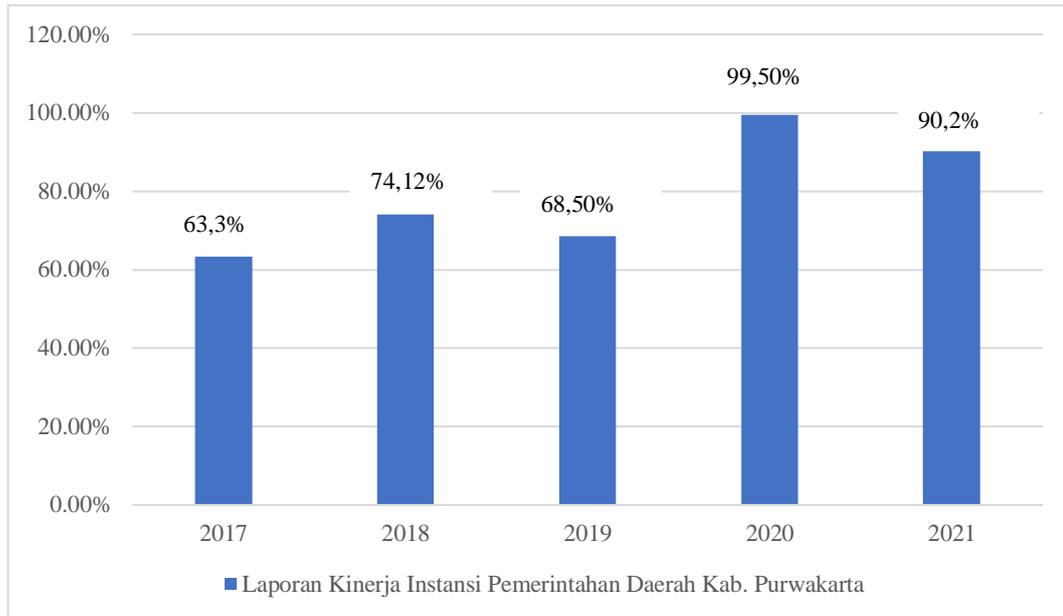
Atas dasar tujuan yang dirancang berdasarkan pada sumber daya yang diperlukan, baik sumber daya alam, sumber daya *capital*, sumber daya manusia, teknologi, dan mekanisme kerja yang ditempuh dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor yang sangat penting untuk diperhatikan terletak pada faktor manusianya dibandingkan dengan sumber daya yang lainnya.

Dalam modul sosialisasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah 2000, Aji & Pratolo (2018) dijelaskan bahwa tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah harus memerhatikan seluruh aktivitas. Tingkat keberhasilan harus diukur tidak semata-mata kepada *input* program instansi tersebut bagi kesejahteraan masyarakat. Melalui suatu pengukuran kinerja, keberhasilan suatu instansi pemerintah akan lebih dilihat dari kemampuan instansi tersebut berdasarkan sumber daya yang dikelolanya untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana yang telah dituangkan dalam perencanaan strategis.

Dalam rangka mengukur tingkat keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat dibutuhkan adanya indikator yang jelas oleh *stakeholder*. Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa “Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan”. Oleh karena itu indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan diukur dan dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kerja, baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai. Dengan demikian, tanpa adanya indikator kinerja, sulit untuk menilai tingkat keberhasilan dan ketidakberhasilan kebijaksanaan maupun program suatu instansi pemerintah. Dengan indikator kinerja, suatu organisasi mempunyai wahan yang jelas bagaimana dia akan dikatakan berhasil atau tidak berhasil dimasa yang akan datang.

Pemerintah diminta untuk melaporkan hasil dari program yang telah dilaksanakan sehingga masyarakat dapat menilai pemerintah telah bekerja dengan ekonomis, efisien dan efektif atau belum. Akuntabilitas dapat dilihat dari perspektif akuntansi, perspektif fungsional dan perspektif sistem akuntabilitas. Pengukuran kinerja keuangan terhadap kegiatan yang terdapat pada perencanaan kerja pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta dapat terlihat secara langsung dari Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Daerah Kab. Purwakarta dari Tahun 2017-2021.



Sumber : Lakip Kab. Purwakarta 2022

Gambar 1.1 Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Daerah Kab. Purwakarta

Berdasarkan analisis kinerja diperoleh capaian akhir kinerja Pencapaian Sasaran Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta Tahun 2017-2021. Evaluasi terhadap capaian kinerja sasaran dinilai dengan skala pengukuran ordinal yang dibuat dengan menggunakan skala yang tertera dalam LAKIP (Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan) sebagai berikut:

Tabel 1.1

Skala Pengukuran Ordinal

No	Skala	Kriteria
1.	$X \geq 85$	Baik
2.	$71 \leq X < 85$	Cukup
3.	$56 \leq X < 70$	Kurang
4.	$X < 56$	Sangat Kurang

Sumber : Lakip Kab. Purwakarta 2022

Bisa kita lihat pada Tabel 1.1 di Tahun 2017 capaian akhir kinerja Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta mendapat 63,36% termasuk dalam kriteria kurang, hal ini disebabkan oleh beberapa faktor yang terjadi, seperti rendahnya pendapatan daerah dan realisasi anggaran yang kurang optimal, lalu pada tahun 2018 mengalami kenaikan sebesar 10,76% sehingga mencapai 74,12% termasuk dalam kriteria cukup, selanjutnya pada tahun 2019 capaian akhir kinerja

Tita Putri Astuti, 2023

PENGARUH SISTEM INFORMASI PEMBANGUNAN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTANSI PEMERINTAHAN (Study pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta mendapat nilai 68,50% dan termasuk kriteria kurang, pada tahun 2020 mengalami kenaikan yang cukup signifikan yaitu mencapai 99,50% dan termasuk kriteria baik, hal ini terjadi karena adanya dampak dari wabah Covid 19 seperti adanya peralihan anggaran, khususnya penambahan anggaran di sisi kesehatan, bantuan sosial, dukungan industri, dan pemulihan perekonomian nasional serta kebijakan di sisi keuangan daerah dan sektor keuangan, dan yang terakhir pada tahun 2021 capaian akhir kinerja Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta mengalami penurunan sebesar 9,3 yaitu menjadi 90,2% dengan kriteria baik.

Laporan kinerja akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan merupakan sebuah produk yang dihasilkan oleh bidang atau bagian evaluasi dan pelaporan. Oleh karena itu, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten untuk menghasilkan sebuah laporan keuangan yang berkualitas. Begitu juga di instansi pemerintahan, untuk menghasilkan laporan kinerja akuntabilitas kinerja instansi pemerintahan yang berkualitas dibutuhkan SDM yang memahami dan kompeten dalam akuntansi pemerintahan, keuangan daerah bahkan organisasional tentang pemerintahan (Suci Ramadhani, 2020, hlm. 809).

Sumber daya manusia menurut Habiburahman (2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait dan berkorelasi dengan kinerja dan jabatan tertentu. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dilakukan agar memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan deskripsi jabatan. Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perwujudan antara keahlian (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja secara maksimal (Nurjaya, 2021).

Oleh karena itu untuk diperlukan pegawai ASN yang mempunyai kapasitas dan kualitas yang baik serta kerjasama antar pegawai karena setiap data yang dibutuhkan saling bersinambungan dari berbagai bidang dan bagian. Serta pendayagunaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan kompetensinya sehingga bisa bekerja dengan maksimal, Istilah lain yang sering digunakan adalah *the right man on the right place*. Dalam hal ini para pimpinan dalam hal ini pengambil kebijakan dalam satu instansi pemerintah harus bisa melihat kemampuan atau kompetensi pegawai sehingga bisa menempatkan dalam posisi yang tepat. Karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Apabila aparatur kita tidak punya kompetensi yang sesuai, maka tentu saja hasilnya tidak akan seperti yang kita harapkan. Adapun data ASN Kabupaten Purwakarta pada Tahun 2021.

Tabel 1.2

Jumlah ASN Kabupaten Purwakarta Berdasarkan Golongan Tahun 2021

No	Kategori	Laki-Laki	Perempuan	TOTAL	%
1.	Golongan I	73	3	76	1,1
2.	Golongan II	921	379	1300	18,00
3.	Golongan III	1424	2210	3.634	52,00
4.	Golongan IV	820	1212	2.032	29,00
	Jumlah	3.238	3.804	7.042	100

Sumber: Daftar ASN Kabupaten Purwakarta, 2021.

Dari Tabel 1.2 di atas dapat disimpulkan ASN pada golongan I sebanyak 76 orang atau sebesar 1,1% , pada golongan II sebanyak 1.300 orang atau 18%, lalu untuk golongan III dengan jumlah terbanyak yaitu 3.634 orang atau 52%, dan golongan IV sebanyak 2.032 atau 29%.

Tabel 1.3

Jumlah ASN Kabupaten Purwakarta Berdasarkan Jabatan Struktural Umum dan Khusus Tahun 2021

No	Kategori	Laki-Laki	Perempuan	TOTAL	%
1.	Fungsional Khusus	1.397	2.792	4.189	59,50
2.	Fungsional Umum	1.294	761	2.055	29,18
3.	Ekselon IV	377	217	594	8,40
4.	Ekselon III	139	32	171	2,42
5.	Ekselon II	30	3	33	0,46
	Jumlah	3.237	3.805	7.042	100,00

Sumber: Daftar ASN Kabupaten Purwakarta, 2021

Tita Putri Astuti, 2023

PENGARUH SISTEM INFORMASI PEMBANGUNAN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTANSI PEMERINTAHAN (*Study pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta*)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dari Tabel 1.3 di atas dapat disimpulkan ASN pada fungsional khusus sebanyak 4.189 orang atau sebesar 59,5%, pada fungsional umum sebanyak 2.055 orang atau 29,18%, lalu untuk ekselon IV sebanyak 594 orang atau 8,4%, untuk ekselon III sebanyak 171 orang atau 2,42% dan ekselon II sebanyak 33 atau 0,46%.

Tabel 1.4
Jumlah ASN Kabupaten Purwakarta Berdasarkan
Tingkat Pendidikan, Tahun 2021

No	Kategori	Laki-Laki	Perempuan	TOTAL	%
1.	SD	61	1	62	0,88
2.	SMP	85	6	91	1,29
3.	SLTA	982	373	1355	19,2
4.	D1	5	26	31	0,44
5.	D2	176	260	436	6,19
6.	D3	131	410	541	7,68
7.	D4	28	31	59	0,84
8.	S1	1.506	2.523	4.029	57,2
9.	S2	259	173	432	0,06
10.	S3	5	1	6	0,09
	Jumlah	3.238	3.804	7.042	100,00

Sumber: Daftar ASN Kabupaten Purwakarta, 2021

Dari Tabel 1.4 di atas dapat dilihat ASN terbanyak yaitu dengan status pendidikan S1 4.029 orang atau setara dengan 57,2%.

Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang berbasis pada data dan informasi, dengan memerhatikan data pembangunan akan sesuai dengan kebutuhan, potensi, kendala, keterbatasan dan aspirasi masyarakat. Hal ini juga sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional bahwa perencanaan pembangunan didasarkan pada data dan informasi yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan, demikian juga sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa perencanaan pembangunan daerah didasarkan pada data dan informasi yang dikelola dalam sistem informasi pembangunan daerah, serta dinyatakan bahwa pemerintah daerah wajib menyediakan informasi pemerintahan daerah yang terdiri atas informasi pembangunan daerah dan informasi keuangan daerah (Asyaroh, 2019).

Kertahadi (2007) menyatakan bahwa sistem informasi adalah alat untuk menyajikan informasi sedemikian rupa sehingga bermanfaat bagi penerimanya. Tujuannya adalah untuk memberikan informasi mengenai perencanaan, memulai pengorganisasian, operasional sebuah perusahaan yang melayani sinergi dalam proses mengendaikan pengambilan keputusan. Sistem informasi pembangunan daerah telah diatur dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2014 mengenai Perencanaan Pembangunan Daerah yang didasarkan pada data dan informasi yang dikelola dalam sistem informasi pembangunan daerah. Sistem ini menjadi hal yang penting dalam penyusunan dokumen perencanaan.

Sistem informasi di Kabupaten Purwakarta berada pada kantor sekretariat daerah pada bagian administrasi pembangunan dan dipergunakan sebagai sarana dalam rangka mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi Bagian Administrasi Pembangunan Setda Kabupaten Purwakarta melalui pendekatan teknologi informasi. Sistem tersebut berupa aplikasi berbasis web yang dipergunakan oleh seluruh perangkat daerah di Kabupaten Purwakarta.



Gambar 1.2 Tampilan Profil SIP

Sistem informasi pada bagian administrasi pembangunan yang ada pada sekretariat daerah yaitu SIP, sistem ini dibuat untuk memudahkan dalam monitoring, evaluasi dan pelaporan pembangunan Kabupaten Purwakarta. Sistem SIP telah berjalan namun masih memerlukan penyesuaian dan pengembangan. Oleh karena itu keberadaannya harus dipertahankan dan diimplementasikan sebaik mungkin melalui pengembangan dan pemeliharaan diharapkan berdampak kepada

Tita Putri Astuti, 2023

PENGARUH SISTEM INFORMASI PEMBANGUNAN DAN KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI INSTANSI PEMERINTAHAN (Study pada Pemerintah Daerah Kabupaten Purwakarta)
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

efektivitas dan efisiensi *output* yang diinginkan. Adapun *output*nya dalam bentuk buku laporan realisasi fisik dan anggaran setiap tahunnya yang terdiri atas triwulan 1 sampai triwulan 4.

Untuk mendukung optimalnya pemahaman SIP, pemerintah memfasilitasi para pegawai dengan melaksanakan sosialisasi intens, bimbingan teknis, dan pelatihan untuk setiap perangkat daerah agar meningkatnya pemahaman dan mengantisipasi kesalahan yang kemungkinan terjadi. Tercatat di BKPSDM Kabupaten Purwakarta selama tahun 2021, pemerintah menyelenggarakan *assesment* calon Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT): 10 Orang, *assesment* pejabat pelaksana: 22 orang, *assesment* pejabat struktural: 145 orang, *assesment* pejabat fungsional: 33 orang PNS, serta telah dilaksanakan diklat perjenjangan struktural guna meningkatkan kualitas kepemimpinan dalam perjenjangan struktural yang diikuti oleh 7 orang diklatpim II; 14 orang diklatpim III; 20 orang diklatpim IV.

Goodhue (1995) menyatakan bahwa keberhasilan sistem informasi suatu perusahaan tergantung bagaimana sistem itu dijalankan, kemudahan sistem itu bagi para pemakainya, dan pemanfaatan teknologi yang digunakan. Wuryaningrum dalam Putu Diah Mirnasari (2018) menyatakan bahwa teknologi informasi yang diimplementasikan dalam organisasi dapat memberikan manfaat pada kinerja individu dan organisasi serta memberikan kenyamanan bagi pemakainya.

Menurut Umitasari (2017) teknologi informasi yang dapat memberi manfaat bagi kinerja individu dan organisasi adalah teknologi informasi yang dapat diterapkan dengan mudah. Keberhasilan sistem juga tergantung pada sikap dan kepercayaan pemakai sistem terhadap sistem informasi, yang tidak hanya dipengaruhi oleh karakteristik sistem yang melekat, tetapi lebih kepada sejauh mana sistem tersebut dipercaya dapat memenuhi kebutuhan tugas mereka dan sesuai dengan kebutuhan tugas mereka. Goodhue (1995) menyatakan bahwa kesesuaian tugas dengan teknologi akan mengarahkan individu untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Gede Ary Surya Wardhana (2015) menyatakan mengelola sumber daya manusia berdasarkan kompetensi diyakini mampu mendukung organisasi untuk mencapai tujuannya. Kompetensi biasanya digunakan sebagai dasar bagi setiap

entitas dalam memilih orang, mengelola kinerja, melaksanakan pelatihan dan pengembangan serta penentuan kompensasi. Suwardji dkk. (2012), Manik (2010), Adiputra (2011), Qamariah dan Fadli (2011), Sulistyaningsih (2009) dan Adiputri (2014) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dimana kompetensi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Orang yang memiliki kompetensi tinggi diharapkan memiliki kinerja yang baik pula sehingga setiap pegawai dalam SKPD dituntut untuk meningkatkan kompetensinya dalam usaha peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Sistem Informasi Pembangunan dan Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Instansi Pemerintahan pada Pemerintahan (Studi pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian tersebut, maka rumusan masalah yang peneliti ajukan adalah:

1. Bagaimana gambaran sistem informasi pembangunan, kompetensi sumber daya manusia dan kinerja pegawai instansi pemerintahan pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta?
2. Bagaimana pengaruh sistem informasi pembangunan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintahan pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai instansi pemerintahan pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta?
4. Bagaimana pengaruh sistem informasi pembangunan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai instansi pemerintahan pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang akan disajikan dalam penelitian tujuan yang dapat diambil dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Menganalisis sistem informasi pembangunan, kompetensi sumber daya manusia dan kinerja pegawai instansi pemerintahan pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta.
2. Menganalisis pengaruh sistem informasi pembangunan terhadap kinerja pegawai instansi pemerintahan pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta.
3. Menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai instansi pemerintahan pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta.
4. Menganalisis pengaruh sistem informasi pembangunan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai instansi pemerintahan pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini diharapkan untuk kedepannya mendapat manfaat yang dapat diterima semua pihak yang terkait dengan penulisan ini. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana untuk memperluas pengetahuan dalam hal ilmu manajemen yang berkaitan dengan sistem informasi pembangunan dan kompetensi sumber daya manusia dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai instansi pemerintahan pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan manfaat dalam pengembangan suatu pengetahuan baru kegiatan di Sekretariat Daerah Kabupaten Purwakarta dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai instansi pemerintahan pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Purwakarta.

1.5 Sistematika Penulisan

Secara umum, tesis yang disusun terdiri dari tiga bagian yaitu awal, isi, dan penutup. Berikut uraian sistematika penulisan tesis:

Bab I pendahuluan, berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.

Bab II kajian pustaka, berisi tentang kajian pustaka secara teoritis yaitu tentang deskripsi teori yang berkaitan dengan keterampilan, kinerja praktikum, kompetensi, lalu penelitian yang relevan, kerangka berfikir, dan hipotesis penelitian.

Bab III metode penelitian, memuat tentang metode penelitian, desain penelitian, tempat dan waktu penelitian, definisi operasional, populasi dan sampel, prosedur penelitian, variabel penelitian, variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

Bab IV temuan dan pembahasan, berisi tentang deskripsi data, kontribusi variabel X terhadap variabel Y, pengujian hipotesis, dan pembahasan temuan penelitian.

Bab V kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi. Berisi tentang simpulan, implikasi, dan rekomendasi.

Daftar pustaka, daftar mengenai sumber-sumber yang mendukung dalam penulisan tesis.