

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Penelitian

Instansi Pemerintah adalah organisasi yang merupakan kumpulan orang-orang yang dipilih secara khusus untuk melaksanakan tugas negara sebagai bentuk pelayanan kepada orang banyak. Tujuan instansi pemerintah dapat dicapai apabila mampu mengolah, menggerakkan dan menggunakan sumber dayam manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien. Peran manusia dalam organisasi sebagai pegawai memegang peranan yang menentukan karena hidup dan matinya suatu organisasi pemerintah semata-mata tergantung pada manusia. Pegawai merupakan faktor penting dalam organisasi pemerintahan. Pegawai merupakan faktor penentu dalam pencapaian tujuan instansi pemerintah secara efektif dan efisien. Pegawai menjadi penggerak dan penentu jalannya organisasi.

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi perusahaan, terutama bila dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Melalui potensi yang dimiliki oleh manusia, organisasi dapat mencapai kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai faktor penentu keberhasilan dalam organisasi dalam mencapai tujuan.

Organisasi dan pegawai merupakan dua hal yang saling membutuhkan. Jika pegawai berhasil membawa kemajuan pada suatu instansi, maka keuntungannya akan diperoleh kedua pihak. Bagi pegawai, keberhasilan merupakan aktualisasi potensi diri sekaligus peluang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi suatu instansi, keberhasilan merupakan sarana menuju pertumbuhan dan perkembangan suatu instansi.

PNS (Pegawai Negeri Sipil) merupakan salah satu unsur aparatur yang mempunyai peranan strategis dalam penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional. Dengan demikian PNS sebagai penyelenggara tugas dan fungsi pemerintahan perlu secara terus menerus meningkatkan kompetensinya sehingga kinerjanya pun optimal.

Semakin meningkatnya segala aktivitas di instansi dan semakin majunya perkembangan teknologi secara terus menerus akan membawa akibat kepada semakin kompleksnya masalah yang akan dihadapi oleh instansi pada saat ini, sehingga menyebabkan banyaknya aktivitas yang harus dilakukan beserta permasalahan-permasalahan yang harus dihadapi oleh instansi terutama di dalam mencapai tujuan.

Pemberian layanan publik dan pembangunan dibutuhkan aparatur pemerintahan yang memiliki kualifikasi dan kemampuan tertentu. Upaya untuk menempatkan aparatur pemerintah secara tepat, dengan memperhatikan kecocokan antara tuntutan pekerjaan dan kualifikasi atau kompetensi merupakan suatu keharusan. Tingkat kompetensi dan profesionalisme aparatur pemerintahan yang ada perlu selalu dinilai kembali. Berdasarkan penilaian tersebut, dilakukan peningkatan kualitas sumber daya manusia sesuai tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab melalui pendidikan, pelatihan, loka karya, dan sebagainya.

Era globalisasi pemerintah dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga menjadi proaktif terhadap perubahan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap kompetensi, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mewujudkan kompetensibersaing dan kemandirian.

Sejalan dengan itu, visi dalam konteks pembangunan bidang kepegawaian di masa yang akan datang adalah mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang professional, mampu bersaing dan mampu mengatasi perkembangan dunia yang pesat di berbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi. Hal tersebut mencerminkan bahwa manajemen pemerintahan negara sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang berperang. Tanpa pegawai negeri yang memiliki persyaratan kompetensi, suatu system administrasi negara akan mengalami kegagalan dalam mengembangkan misinya. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi pegawai negeri merupakan persyaratan mutlak bagi terbangunnya system dan proses administrasi negara.

Wujud nyata dari prinsip kompetensi dapat dilihat dari dilakukannya upaya penilaian kebutuhan dan evaluasi terhadap tingkat kemampuan dan profesionalisme

sumber daya manusia yang ada serta upaya perbaikan atau peningkatan kualitas sumber daya manusia. Tanpa diterapkannya prinsip profesionalisme dan kompetensi akan menyebabkan pemborosan dalam menyelenggarakan pemerintahan. Dalam peningkatan kompetensi aparatur strategi peningkatan kompetensi perlu diformulasikan dalam upaya menjalankan paradigma baru pemerintahan yaitu *clean government* dan *good governance*. *Clean government* merupakan tuntutan pemerintahan saat ini dan untuk melaksanakan hal tersebut profesionalisme aparatur yang dicirikan oleh meningkatnya kompetensi, merupakan prasyarat yang harus dimiliki aparatur Pegawai Negeri Sipil.

Pengertian kinerja sebagaimana didefinisikan oleh Rivai dan Basri (2017, hlm. 187), bahwa “Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Sedangkan menurut Sinambela, (2017, hlm. 5) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika”. maka dapat dikatakan kinerja sebagai hasil suatu fungsi pekerjaan selama kurun waktu tertentu.

Kemajuan suatu organisasi salah satunya ditentukan oleh faktor kinerja pegawai yang baik. Dalam organisasi publik atau pemerintahan masalah yang sering dihadapi yaitu mengenai kinerja pegawai yang buruk, tidak sesuai dengan keinginan dan harapan masyarakat. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai sesuai dengan visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu fokus organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat penting demi tujuan, kemajuan dan perkembangan organisasi.

Setiap organisasi publik tentu ingin mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik, untuk mendapatkan hal tersebut diperlukannya pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki salah satunya yaitu melalui pelatihan yang dilakukan terhadap pegawai yang dimiliki dalam organisasi tersebut. Program pengembangan sumber daya manusia melalui

pelatihan akan memberikan manfaat, baik terhadap organisasi. Organisasi akan memperoleh manfaat berupa peningkatan kinerja, produktivitas, dan fleksibilitas sehingga mampu menyesuaikan dengan lingkungan yang selalu berubah, dan memungkinkan setiap pegawai dapat mengembangkan dan meningkatkan potensi dan kemampuan (*skill*) yang dimiliki sehingga pegawai mampu bekerja secara maksimal sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat dicapai.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya adalah salah satu lembaga teknis di lingkungan Kabupaten Tasikmalaya. Kedudukan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, mempunyai tugas pokok dan fungsi seperti yang tertuang dalam Peraturan Bupati Nomor 59 Tahun 2016 Tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan merupakan unsur pelaksana Urusan Pemerintahan yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dalam bidang pendidikan. Terbentuknya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya diharapkan dapat membawa pendidikan yang bermutu, berkeadilan dan berwawasan lingkungan khususnya di Kabupaten Tasikmalaya ini yang sesuai dengan visi, misi dan tujuan dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

Kedudukan, tugas dan fungsi yang sangat strategis sebagaimana tersebut di atas, maka Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya dituntut untuk selalu dapat menampilkan kinerja yang tinggi. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya tentunya tidak sekedar perubahan nomenklatur kelembagaan saja, namun memiliki makna reform yang sangat berarti bagi upaya pengembangan kompetensi aparatur dan reformasi birokrasi secara umum. Disamping itu ketika melihat tugas pokok dan fungsi, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya dituntut untuk berperan dalam pengembangan kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Tasikmalaya. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya tidak hanya menyelenggarakan diklat aparatur tetapi melekat fungsi di dalamnya untuk menyelenggarakan Standarisasi, Sertifikasi dan Pengembangan Kompetensi. Sesuai dengan UU Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN Pengembangan

Kompetensi dimaksud tidak hanya melalui diklat aparatur namun dapat pula dilaksanakan dengan upaya lainnya, seperti : Seminar, Lokakarya, Penataran, *injob training*, *e-learning*, *Benchmarking*, dan sebagainya.

Kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kabupaten Tasikmalaya ternyata masih jauh dari harapan, menurut Bapak Dr. Iman Kustiaman, S.Pd.I, S.H, M.H. selaku Kepala Bagian kepegawaian, prestasi kerja ASN di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya mengalami penurunan dalam setiap tahunnya, hal ini dapat dilihat dari catatan penilaian SKP sebagaimana tertera pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Catatan Penilaian SKP Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

No	Unsur yang dinilai	2019		2020		2021	
		Angka	Ket.	Angka	Ket.	Angka	Ket.
1	Kuantitas	78,40	Baik	77,50	Baik	76,40	Baik
2	Kualitas	77,50	Baik	76,00	Baik	75,00	Cukup
3	Waktu	78,40	Baik	77,00	Baik	75,30	Baik
4	Biaya	79,60	Baik	77,30	Baik	77,00	Baik
Jumlah		314		308		304	

Sumber: Data Sekunder Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

Data di atas menunjukkan bahwa penilaian SKP pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya selalu mengalami penurunan setiap tahunnya. Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2019 adalah 78,50 sedangkan pada tahun 2020 menghasilkan rata-rata 77,00, kemudian pada tahun 2021 yang dimana mengalami penurunan dengan rata-rata 76,00, dan dapat dikatakan bahwa SKP pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya ini belum cukup baik karena adanya penurunan dari tahun 2019-2021. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kepegawaian bahwa hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai memang masih kurang maksimal. Pegawai yang mengumpulkan laporan- laporan melebihi batas waktu yang telah ditetapkan instansi, Selain itu juga pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya atau tugas yang diberikan oleh atasan sehingga tidak selesai sesuai dengan waktu yang ditetapkan, maka hal ini sangat berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya

suatu instansi. Untuk mencapai tujuan instansi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan yang ada dalam instansi dan pegawai juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh instansi. Setiap instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Tabel 1.2
Catatan Penilaian Perilaku Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

No	Unsur yang dinilai	2019		2020		2021	
		Angka	Ket.	Angka	Ket.	Angka	Ket.
1	Orientasi Pelayanan	79,00	Baik	77,00	Baik	76,00	Baik
2	Integritas	79,00	Baik	77,00	Baik	77,00	Baik
3	Komitmen	78,40	Baik	76,00	Baik	76,00	Baik
4	Disiplin	78,60	Baik	76,00	Baik	75,00	Cukup
5	Kerjasama	79,00	Baik	77,00	Baik	76,00	Baik
6	Kepemimpinan	82,00	Baik	80,00	Baik	79,00	Baik
Jumlah		476		463		459	
Nilai Rata-Rata		79,33	Baik	77,17	Baik	76,50	Baik

Sumber: Data Sekunder Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa Penilaian SKP sampai dengan akhir Desember 2019 adalah 79,33 sedangkan penilaian perilaku kerja tahun 2020 menghasilkan rata-rata 77,17 yang dimana mengalami penurunan dari tahun 2020 dengan rata-rata 76,50 dan dapat dikatakan bahwa penilaian perilaku pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya ini belum cukup baik karena adanya penurunan dari tahun 2019-2021.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Kepegawaian bahwa hasil Perilaku Kerja pegawai masih kurang dari yang diharapkan disebabkan oleh kurangnya konsistensi pegawai untuk menuntaskan suatu pekerjaan, kurang taat dalam menaati peraturan yang berlaku, kurang mampu dalam saling bekerja sama dengan rekan kerja.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri dilakukan berdasarkan prinsip obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Penilaian kinerja PNS dilaksanakan oleh pejabat penilai sekali dalam 1 tahun (akhir Desember tahun bersangkutan) yang terdiri atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan unsur Perilaku Kerja. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi kinerja pegawai yang dievaluasi harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas jabatan PNS yang dinilai.

Peraturan Pemerintah telah mengeluarkan peraturan Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Kinerja pegawai sangat diperhatikan oleh pemerintah agar dapat menjadi bahan pembelajaran bagi instansi pemerintah lainnya. Tujuannya untuk meningkatkan prestasi dan kinerja PNS. PP ini merupakan penyempurna dari Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS yang dianggap tidak sesuai lagi dengan perkembangan keadaan dan kebutuhan hukum. Penilaian prestasi kerja sangat penting bagi instansi pemerintahan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Prestasi kerja PNS akan dinilai berdasarkan 2 (dua) unsur penilaian, yaitu:

1. SKP (Sasaran Kerja Pegawai), yaitu rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS.
2. Perilaku kerja, yaitu setiap tingkah laku, sikap, atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

PP ini mensyaratkan setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan rencana kerja tahunan instansi. SKP itu memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur.

Tabel 1.3
Unsur-Unsur Penilaian SKP dan Perilaku Kerja

No	SKP	Perilaku Kerja
	Unsur-Unsur	Unsur-Unsur
1	Kuantitas	Orientasi Pelayanan
2	Kualitas	Intgritas
3	Waktu	Komitmen
4	Biaya	Disiplin
5	-	Kerjasama
6	-	Kepemimpinan
	Bobot 60%	Bobot 40%

Sumber: Data Sekunder Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

Pada tabel 1.3 unsur-unsur penilaian SKP terdiri atas empat unsur yakni kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. SKP memiliki bobot sebesar 60%. Sedangkan unsur-unsur perilaku kerja yang didalamnya terdapat 6 unsur yakni orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, dan kepemimpinan. Penilaian prestasi kerja dengan menggunakan SKP mulai diberlakukan setiap instansi pemerintahan pada Tahun 2014 sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. Dari unsur-unsur diatas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada di bawah ini.

Tabel 1.4
Standar Nilai Kinerja Pegawai

No	Nilai (%)	Kategori
1	91- keatas	Sangat Baik
2	76-90	Baik
3	61-75	Cukup
4	51-60	Kurang
5	50 kebawah	Buruk

Sumber: Data Sekunder Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya

Berdasarkan tabel 1.4 di atas menunjukkan bahwa standar-standar nilai yang akhirnya dapat menentukan kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya akandicocokkan menurut bobot terdapat didalam tabel 1.4 tersebut diatas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya diperoleh keterangan bahwa dari sisi kinerja pegawai yang harus mendapat perhatian utama yaitu pada indikator kualitas, waktu, disiplin, dan kerjasama. Indikator ini kurang baik karena masih

Dika M Fajar, 2022

PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TASIKMALAYA (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

adanya pegawai yang kurangnya pegawai dalam menuntaskan pekerjaan dengan tingkat kualitas yang melebihi harapan, pegawai kurang mampu menuntaskan pekerjaan dalam jangka waktu yang terbilang cepat, pegawai kurang dalam menaati aturan dalam kantor, dan pegawai juga kurang mampu saling bekerja sama dengan rekan kerja.

Tercapainya kinerja pegawai yang optimal sangatlah penting guna memastikan seluruh upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan daya saing dan kinerja secara keseluruhan dapat tercapai secara penuh. Organisasi merupakan suatu kesatuan, artinya keberhasilan organisasi tergantung pada keberhasilan seluruh elemen yang terdapat didalamnya dalam melaksanakan tugas, fungsi, serta peranan sesuai dengan telah tercantum pada struktur organisasi, salah satu elemen tersebut diantara lain adalah Sumber Daya Manusia atau dengan kata lain pegawai.

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 kualitas maupun kuantitas. Untuk menghasilkan output atau tingkat pencapaian yang lebih baik, sehingga keberhasilan kinerja seorang pegawai dapat di ukur dari kompetensi sumber daya manusia itu sendiri dalam menuangkan hasil pemikirannya yang baik. Hal ini menjadi kesempurnaan seorang pegawai dalam mengaplikasikan potensinya yang sesuai dengan kompetensinya terhadap penilaian kinerja.

Ketidakkonsistenan kinerja pegawai yang terjadi semata-mata menurun begitu saja, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, seperti faktor internal dari setiap pegawai yang ada di organisasi yaitu seperti faktor kepemimpinan, disiplin, motivasi, kompensasi, dan kompetensi. Selain faktor internal, faktor eksternal pun tentunya mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Apabila seorang pegawai memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan, perilaku berupa motif yang kuat untuk melampaui standar, serta sifat dan citra diri yang mendukung terhadap peningkatan kinerja, besar kemungkinan bahwa hasil kerja (*output*) yang dihasilkan oleh pegawai yang biasa-biasa saja.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi

termasuk pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola dan mengalokasikan pegawainya, oleh karena itu kinerja para pegawai mempunyai pengaruh yang sangat penting bagi berlangsungnya kegiatan instansi dan berpengaruh bagi proses pencapaian tujuan instansi. Pentingnya kinerja pegawai yang ada pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tujuan instansi itu, yaitu untuk meningkatkan pelayanan terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap peningkatan kualitas pendidikan di Kabupaten Tasikmalaya. Kinerja berkaitan dengan masalah-masalah internal organisasi, masalah eksternal maupun masalah dari pribadi pegawainya itu sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala bagian kepegawaian dan umum dijelaskan kinerja dipengaruhi oleh dimensi lingkungan dan tergantung dari karakteristik individu seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, norma, dan nilai. Dalam kaitannya dengan konsep kinerja, terlihat bahwa karakteristik individu seperti kepribadian, umur, dan jenis kelamin, tingkat pendidikan, suku bangsa, keadaan sosial ekonomi, pengalaman terhadap keadaan yang lalu, menentukan perilaku kerja, dan produktifitas kerja, baik individu maupun organisasi sehingga hal tersebut akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai. Karakteristik individu dipengaruhi oleh (1) karakteristik organisasi seperti reward system, seleksi dan pelatihan, struktur organisasi, visi dan misi organisasi serta kepemimpinan, (2) karakteristik pekerjaan, seperti deskripsi pekerjaan, desain pekerjaan dan jadwal kerja.

Selain itu dimensi lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni kompetensi, pengendalian cenderung dapat dilihat karena berada di permukaan. Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri individu yang dapat memprediksi perilaku dan kinerja dalam beragam situasi dan pekerjaan.

Asumantri (2019, hlm. 105) berpendapat bahwa kompetensi merupakan khasanah kekayaan mental yang secara langsung atau tidak langsung dapat memperkaya kehidupan manusia. Dengan kompetensi manusia dapat memecahkan berbagai macam permasalahan yang dihadapinya sehingga kompetensi itu memiliki

arti yang sangat penting dalam kehidupan manusia. Menurut Hutapea dan Thoah (2018, hlm. 28) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut hasil wawancara kepada para pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan tentang bagaimana mereka bekerja sesuai dengan Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) bahwa mereka bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan oleh para atasannya namun terkadang ada yang tidak bekerja sama sekali, adapun yang bekerja diluar(lapangan) setelah itu mereka tidak kembali ke kantor, itulah yang menjadi kesenjangan diantara para pegawainya dan membuat penyelesaian kerja menjadi tidak tepat pada waktunya. Sama seperti yang telah dipaparkan oleh bapak Kadis dan Kasubag di atas.

Masalah lain yang amat mengganggu kinerja birokrasi pemerintah, adalah penempatan pegawai dalam jabatan yang tidak didasarkan pada kompetensi. Persyaratan jabatan struktural lebih menitikberatkan pada persyaratan administratif, seperti pangkat terendah, Daftar Urutan Kepangkatan (DUK), dan Daftar Penilaian Prestasi Pegawai (DP3). Masalahnya, di lingkungan PNS, pangkat tidak selalu mencerminkan kompetensi atau prestasi, karena pangkat ditetapkan berdasar ijazah tertinggi yang dimiliki pegawai serta masa kerja di pemerintahan. Sebagai contoh, tamatan SD diberi pangkat awal I/a, tamatan SLTA II/a, dan tamatan S1 III/a, dengan tidak membedakan jenis keahlian yang mereka miliki. Setelah itu, setiap empat tahun, pangkat mereka naik ke jenjang lebih tinggi sampai ke pangkat puncak, atau pangkat tertinggi yang dapat dicapainya.

Adapun gambaran umum struktur pendidikan yang dapat dilihat dari Daftar Urutan Kepangkatan (DUK) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021 sebagaimana dalam tabel berikut ini :

Tabel 1.5
Jumlah Aparatur Berdasarkan Pendidikan Terakhir Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya Tahun 2021

Pendidikan Terakhir	Jumlah	%
S3	1	1,27
S2	10	12,66
S1	54	68,35
D3	9	11,39

SMA/SMK	5	6,33
SMP	-	-
SD	-	-

Sumber: Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya (2022)

Selain menurut jenjang pendidikan kenaikan pangkat pun diberikan kepada pegawai yang berprestasi baik. Namun dalam kenyataannya, sudah menjadi rahasia umum, pengukuran prestasi pegawai tidak melalui dengan prosedur yang benar sehingga prestasi pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat belum tentu mempunyai kemampuan dan prestasi yang baik. Menurut beberapa ahli, kenaikan pangkat diberikan kepada pegawai yang berprestasi baik. Namun dalam kenyataannya, sudah menjadi rahasia umum, pengukuran prestasi pegawai tidak melalui dengan prosedur yang benar sehingga prestasi pegawai yang mendapatkan kenaikan pangkat belum tentu mempunyai kemampuan dan prestasi yang baik.

Aspek lain yang dinilai mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan dorongan kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan yang diharapkan oleh atasan. Dengan adanya motivasi kerja menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna. Motivasi merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai (Hasibuan, 2019, hlm. 141). Motivasi dan prestasi adalah dua elemen yang konstruktif dan korelatif. Keduanya saling mensyaratkan dan tidak bisa dilepaskan dengan yang lain. Prestasi kerja pegawai akan rendah apabila tidak memiliki motivasi untuk melaksanakan pekerjaan itu. Sebaliknya kalau pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka dapat menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi.

Motivasi merupakan hal yang penting karena motivasi akan mendorong dan menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat, terutama dalam hal ini menyangkut motivasi kerja yang berperan dalam prestasi kerja pegawai yang bersangkutan (Winardi, 2018, hlm. 6). Motivasi yang diberikan kepada setiap pegawai menjadi peran penting dalam mencapai hasil kerja yang efektif. Menurut Manulang (2017, hlm. 165) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan.

Namun berdasarkan hasil wawancara dengan staf pegawai dapat

disimpulkan bahwa capaian pelatihan sebagian besar kurang memenuhi target yang di rencanakan oleh pihak dinas. Karena sebagian besar pelatihan tersebut hanya diikuti oleh kabid dan kasie, adapun para pegawai yang mendapatkan kesempatan dalam pelatihan ini yaitu para pegawai di bagian Bidang Guru Dan Tenaga Kependidikan. Sehingga tidak seluruh pegawai dapat mengikuti pelatihan tersebut.

Mengingat pentingnya pengaruh faktor kompetensi kerja dan motivasi kerja dalam produktifitas kinerja untuk meningkatkan prestasi guna mencapai tujuan organisasi. Maka dalam penyusunan skripsi ini penulis mengambil judul : “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya (Studi Kasus Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya)”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diterangkan sebelumnya, maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya?
2. Bagaimana gambaran motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya?
3. Bagaimana gambaran kinerja pegawai pada pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan rumusan masalah diatas, maka peneliti mempunyai tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini. Adapun

tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui gambaran motivasi kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui gambaran kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai secara parsial di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai secara simultan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Tasikmalaya.

1.4. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan akan berguna untuk meningkatkan ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, memperkuat teori-teori pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan prediksi dan penjelasan yang berarti bagi peningkatan kinerja sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau pertimbangan bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui kompetensi dan motivasi kerja.