

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi pada pemerintah pusat dan daerah merupakan kondisi yang tidak bisa dihindari untuk mencapai tata kelola pemerintahan yang baik. Tujuan dasarnya adalah untuk dapat memberikan pelayanan yang lebih efektif kepada masyarakat. Buruknya mutu dan mutu pelayanan yang diberikan pemerintah dalam menjalankan fungsinya sebagai badan publik yang bertanggung jawab meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi kebutuhan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja seluruh sarana teknis instansi pemerintah harus lebih terfokus pada fungsi utama melayani masyarakat yang tersirat dalam semangat desentralisasi. Aparatur pemerintah menjadi salah satu aspek penting yang menjadi tujuan reformasi birokrasi yaitu pembangunan sumber daya manusia. Grand Design Reformasi Birokrasi diharapkan mampu membangun aparatur yang berintegritas tinggi, independen atau netral, kompeten, memiliki kapabilitas dan berkinerja tinggi serta profesional dan sejahtera.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai sesuai dengan tanggungjawab yang dibebankan atau diberikan kepadanya oleh organisasi. kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja SDM yang terdapat pada suatu organisasi menjadi bagian paling penting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang berkualitas kerja baik serta memiliki motivasi dan semangat kerja tinggi diharapkan mempunyai hasil kerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2010:46), kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam hal melaksanakan tugas, hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, perbaikan sistem dilakukan oleh setiap komponen yang terdapat dalam perusahaan. Untuk tujuan tersebut maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Organisasi publik merupakan organisasi yang didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Orientasi organisasi publik yaitu untuk melayani masyarakat. Globalisasi yang membawa pertumbuhan teknologi berdampak pada tuntutan baru dalam pelayanan publik. Proses pergantian kehidupan bermasyarakat serta kenaikan mutu sumber energi manusia menyebabkan krisis penduduk akan pelayanan pemerintah terus menjadi bertambah. Organisasi publik diharapkan sanggup mengelola serta bekerja secara maksimal untuk memberikan pelayanan bermutu kepada publik ataupun warga. Visi serta misi jadi acuan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang wajib dibarengi dengan kenaikan kinerja pegawai. Secara langsung ataupun tidak langsung, kinerja organisasi publik hendak mempengaruhi keberhasilan pembangunan sesuatu negeri.

Aparatur pemerintah sebagai abdi negara merupakan unit kerja yang menjalankan dan memberikan pelayanan umum kepada masyarakat. Penyelenggaraan pelayanan umum pemerintah merupakan hal penting yang menjadi perhatian masyarakat dalam rangka pencapaian pembangunan nasional perlu adanya pembangunan sumber daya manusia lebih dahulu, dapat diartikan bahwa pembangunan yang dilaksanakan lebih kepada faktor manusianya, sebab yang menjadi dasar utama dalam pencapaian tujuan merupakan kualitas dari orang yang menjadi pelaksana program yang menjadi keputusan bersama. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting yang menjadi penentuan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Oleh sebab itu yang menjadi hal pokok dalam program tersebut yaitu pemberian pelayanan kepada anggota dengan sebaik-baiknya agar orang yang dilayani merasa puas atas pelayanan yang diberikan.

Aparatur Sipil Negara yang biasa disingkat dengan ASN merupakan sumber daya manusia dalam organisasi publik baik itu pegawai negeri sipil maupun aparatur pemerintah dengan kontrak kerja. ASN diberikan, dilantik dan ditugaskan oleh pejabat pembinaan kepegawaian serta diberikan posisi pada pemerintahan atau kewajiban negara lainnya, serta digaji sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

Kecamatan Tanjung merupakan perangkat daerah yang bertugas untuk membantu pemerintah Kabupaten Brebes dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah Kabupaten. Pegawai di Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes memiliki peranan dalam melaksanakan urusan pemerintahan dan secara langsung memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan kedudukan, tugas dan fungsinya tertentu diperlukan sumber daya manusia yaitu pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes dengan kinerja yang baik dalam menjalankan pekerjaan dan pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja merupakan capaian hasil kerja yang didapatkan individu maupun sekelompok orang dalam instansi melalui pelaksanaan tugas pekerjaan. Peranan pegawai sangat penting untuk membantu mewujudkan visi misi dan mengatur kebutuhan organisasi dalam suatu organisasi publik. Kinerja pegawai merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan seorang pegawai dalam pekerjaannya. Kinerja pegawai dapat dikatakan baik apabila individu dapat menjalankan kewajiban yang diberikan kepadanya sesuai harapan organisasi. Kinerja yang baik dan buruk yang dimiliki seseorang akan menjadi cerminan kinerja organisasi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah kinerja pegawai maka kinerja organisasi juga menjadi rendah.

Kinerja pegawai menurut Gobson, et all, (1995:375) dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu; faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologi. Faktor individu dapat didefinisikan seperti kemampuan, keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (tingkat pendidikan, pengalaman kerja, keluarga, dt), dan demografi (umur, asal usul, dll). Faktor Organisasi dapat didefinisikan seperti sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompetensi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (job description). Sedangkan faktor psikologi, ialah persepsi, sikap, dan kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Tabel 1.1
Data Pegawai Berdasarkan Tingkat Pendidikan di Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes

No	Pendidikan	Jumlah
1.	S2 (Strata-2)	2
2.	S1 (Strata-1)	13
3.	D3 (Diploma)	3
4.	SMA	6
5.	SMP	-
6.	SD	2
Total		26

Sumber: Kecamatan Tanjung

Menurut Rivai (2013) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan atau kompetensi untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan atau kompetensi tertentu. Usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, diantaranya dengan memperhatikan tingkat pendidikan. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai juga tidak terlepas dari tingkat pendidikan yang dimiliki. Disamping itu, pengalaman kerja juga sangat diperlukan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Tingkat pendidikan berpengaruh pada kinerja pegawai karena pendidikan menawarkan pengetahuan teoretis dan keterampilan teknis yang mendalam, kemampuan berpikir kritis dan pemecahan masalah, serta peningkatan keterampilan komunikasi, maka hal ini berdampak pada kinerja pegawai. Selain itu, pendidikan menanamkan etika kerja, disiplin, dan manajemen waktu semua keterampilan penting untuk produktivitas dan kesuksesan di tempat kerja. Pegawai yang memiliki kompetensi analitis yang lebih baik mampu mengevaluasi situasi sulit dan mengambil kesimpulan yang lebih tepat. Pendidikan formal membekali pegawai dengan keterampilan teknis yang dapat meningkatkan produktivitas dan akurais. Selain itu, pegawai dengan kemampuan berfikir kritis yang tajam sejak sekolah mampu melihat masalah sejak dini dan menghasilkan solusi yang bisa ditetapkan. Oleh karena itu pendidikan tinggi dapat secara langsung meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kompetensi dasar yang dibutuhkan dalam berbagai bidang pekerjaan.

Dalam undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang pelayanan publik menyatakan bahwa negara berkewajiban melayani setiap warga negara dan penduduk untuk memenuhi hak dan kebutuhan dasarnya dalam kerangka pelayanan publik, dalam hal ini menegaskan bahwa penyelenggara berkewajiban melakukan penilaian kinerja penyelenggaraan pelayanan publik secara berkala. Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) memiliki tujuan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai secara berkala sebagai bahan untuk menetapkan kebijakan dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan publik selanjutnya.

Bagi masyarakat Indeks Kepuasan Masyarakat dapat digunakan sebagai wacana untuk mengetahui tentang kinerja pegawai yang bersangkutan. Capaian kinerja pada Kantor Kecamatan Tanjung dapat dilihat melalui capaian skor kepuasan masyarakat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Skor Kepuasan Masyarakat Terhadap SKPD Pemerintah Kabupaten Brebes

No	SKPD	NILAI			Nilai Kepuasan
		2017	2018	2019	
1.	Kecamatan Brebes	81	80	85,33	+4,33
2.	Kecamatan Wanasari	87,47	78,003	81,81	-5,66
3.	Kecamatan Bulakamba	74,51	78,003	80,63	+6,12
4.	Kecamatan Jatibarang	88,13	80,8	78,73	-9,4
5.	Kecamatan Songgom	71,52	71,07	76,63	+5,11
6.	Kecamatan Tanjung	91,22	72,5	79,2	-12,02
7.	Kecamatan Losari	90,02	90,02	85,53	-4,49
8.	Kecamatan larangan	82,8	78,68	79,27	-3,53
9.	Kecamatan Ketanggungan	83,01	83,01	81,15	-1,86
10.	Kecamatan Kersana	84,55	85	85,05	+0,5

Sumber: Badan Pusat Statistik Kabupaten Brebes

Dari tabel diatas, skor kepuasan masyarakat terhadap pelayanan di Kantor Kecamatan Tanjunug mengalami fluktuasi dalam indeks kepuasan masyarakat (IKM) selama periode 2017 hingga 2019. Pada tahun 2017, IKM Kecamatan Tanjung mencapai 91.22, menunjukkan bahwa tingkat kepuasan masyarakat yang sangat tinggi di antara masyarakat. Namun, pada tahun 2018, angka IKM tersebut mengalami penurunan signifikan menjadi 72,5 mencerminkan penurun kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan oleh SKPD di wilayah tersebut.

Dalam hal ini penting untuk mencari penyebab dari penurunan ini dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang dilakukan. Selanjutnya, pada tahun 2019, angka IKN Kecamatan Tanjung mengalami sedikit kenaikan menjadi 79,2, meskipun belum mencapai tingkat kepuasan yang sama dengan tahun 2017, akan tetapi hal ini dapat menunjukkan upaya yang diambil oleh SKPD setempat dalam meningkatkan pelayanan mereka.

Dalam analisis lebih lanjut, tingkat fluktuasi tersebut dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perubahan dalam pelayanan, kebijakan pemerintah, atau faktor, seperti perubahan dalam pelayanan, kebijakan pemerintah, atau faktor-faktor eksternal lainnya. Oleh karena itu, penting untuk terus memantau dan mengevaluasi kinerja SKPD untuk memastikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat di masa depan.

Mc Acshan dalam Tsauri (2014:179) mengatakan bahwasannya kompetensi merupakan bentuk dari pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang telah dimiliki seseorang dan membentuk satu kesatuan dalam diri. Beberapa faktor kinerja yang dikemukakan Gibson et al (2012) dalam (Silaen et al., 2021) salah satunya merupakan kemampuan dan keterampilan yang berada pada aspek individu. Dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes pada tahun 2017 sampai tahun 2019 dijelaskan beberapa isu strategis mendesak dan perlu diupayakan pemecahannya. permasalahan tersebut menjadi isu penting pada Kantor Kecamatan Tanjung, yaitu:

- a. Minimnya inovasi dalam pelaksanaan iptek di Kantor Kecamatan Tanjung disebabkan minimnya kepiawaian serta keahlian
- b. Keterlibatan publik atau masyarakat dalam prosedur perencanaan, penganggaran, serta pengawasan masih terbatas
- c. Minimnya jumlah serta mutu aparatur menyebabkan terhambatnya daya guna penyelenggaraan pemerintahan serta pembangunan
- d. Rangkap tugas menjadikan pelayanan serta pekerjaan umum menjadi kurang efisien

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kasus yang dialami oleh organisasi kerap kali tercermin dalam kebijakan- kebijakan strategis yang dijabarkan dalam Rencana Strategis(RENSTRA). Sebagai contoh, terdapat isu strategis di Kantor Kecamatan Tanjung, Kabupaten Brebes, di mana salah satu kasus yang diidentifikasi merupakan ketidaktersediaan bimbingan teknis untuk aparatur pemerintah, seperti perencanaan untuk Kepala Sub Bagian Perencanaan serta pengelolaan

kepegawaian dan Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN) untuk Kepala Sub Bagian Umum serta Kepegawaian. Bimbingan teknis ditujukan untuk menaikkan kompetensi pegawai melalui pembuatan tim kerja efektif, pelayanan prima, peningkatan Indeks Kepuasan Masyarakat, penindakan keluhan warga, serta pembangunan tata pemerintahan yang baik. Ketidaktersediaan Bimtek di Sub Bagian Perencanaan dan Sub Bagian Umum serta Kepegawaian bisa membatasi penyelesaian permasalahan di kedua sub bagian tersebut dan menghalangi peningkatan kinerja pegawai.

Motivasi merupakan dorongan untuk meraih tujuan tertentu yang telah ada serta dapat menjadi bagian dari diri seseorang. Pemberian reward dari pimpinan akan menjadikan pegawai termotivasi agar memberi capaian kerja yang baik. Seseorang dalam organisasi dengan prestasi kerja yang baik, cermat, serta teladan dapat kehilangan semangat untuk bekerja disebabkan minimnya kepedulian yang diberikan oleh pimpinan terkait pemberian motivasi. Tidak hanya itu, di Kecamatan Tanjung belum ada sanksi yang bisa diberikan apabila pegawai mempunyai kinerja rendah dalam melaksanakan pekerjaannya. Mereka hanya akan memperoleh evaluasi kurang baik di evaluasi tahunan. Perihal ini akan berdampak pegawai dengan kinerja yang baik akan terpengaruh serta motivasi bekerja akan menurun.

Dengan demikian, perlu adanya kajian yang lebih mendalam pada Kantor Kecamatan Tanjung terkait hubungan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja Pegawai. Sehingga penulis tertarik untuk menulis judul **“Hubungan Kompetensi dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes”**.

1.2 Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang muncul sebagai berikut:

1. Ketidaksesuaian kompetensi pegawai dengan tuntutan pekerjaan.

2. Rendahnya motivasi kerja pegawai yang disebabkan oleh faktor internal atau eksternal.
3. Kurangnya program pengembangan kompetensi yang berkelanjutan bagi pegawai.
4. Tidak optimalnya sistem penghargaan dan motivasi kerja mengakibatkan ketidakpuasan dan kehilangan semangat kerja.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah-masalah penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes
- b. Apakah terdapat hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes
- c. Apakah terdapat hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah penulis rumuskan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes
2. Untuk mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes
3. Untuk mengetahui hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan hasil dari penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan dibidang akademik untuk menambah wawasan dan kajian bagi ilmu Administrasi. Dan dapat dijadikan rujukan untuk penelitian sejenis
- b. Memberikan sumbangan untuk memperluas kajian bagi ilmu administrasi yang berhubungan dengan kualitas pelayanan publik dan partisipasi masyarakat terhadap kepuasan masyarakat
- c. Sebagai bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut bagi pengembangan ilmu administrasi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Bagi Penulis
Hasil penelitian dapat dijadikan wadah informasi yang diperoleh penulis selama berada di bangku perkuliahan
- b. Bagi Universitas
Penelitian ini diharapkan dapat melengkapi literatur dan informasi sebagai acuan penelitian tentang hubungan kinerja pegawai dengan motivasi kerja.
- c. Bagi Pemerintah
Penelitian ini akan digunakan sebagai bahan evaluasi hubungan kemampuan dan motivasi pada pemerintah daerah. Sehubungan dengan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes.

1.5 Kerangka Pemikiran Teoritis

1.5.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti dalam mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru sebagai peneliti selanjutnya. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan penjelasan bahwa penelitian ini tidak memplagiasi penelitian sebelumnya. Berikut merupakan beberapa artikel penelitian terdahulu yang termuat dalam jurnal-jurnal.

Tabel 1.3 Penelitian Terdahulu

NO	PENELITI/ TAHUN	TUJUAN PENELITIAN	LANDASAN TEORI	METODE	HASIL
1.	Nabila Rizki Maharani (2021)	Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Manajemen Sumber Daya Manusia, Perilaku Organisasi, Kinerja Pegawai, Kompetensi, dan Motivasi Kerja	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Begitu juga dengan motivasi kerja yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2.	Sri Rahayuningsih, Nonik Maelani (2018)	Menganalisis pengaruh kompetensi, kompensasi, dan	Kinerja Karyawan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi	Metode Kuantitatif	Hasil studi ini menemukan bukti bahwa kompetensi berpengaruh

		motivasi terhadap kinerja karyawan			positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan kompensasi yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan lain dalam penelitian ini menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Roni Binsar Tua Pasaribu (2020)	Mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi, Motivasi, Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif, menggunakan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan teknik sampel jenuh.	Hasil dari studi ini menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
4.	Marta Inova, Ratna Dwi Jayanti (2019)	Mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan	Kompetensi, Kompensasi, Kinerja Karyawan	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini ditemukan juga adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari

					variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan.
5.	Indah Mardiana (2021)	Menganalisis dan menguji pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Kinerja karyawan, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi	Metode asosiatif kuantitatif survei dengan menggunakan teknik analisis jalu	Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi memiliki kontribusi yang paling kuat sebesar 45,10%, sedangkan 54,90% lainnya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian
6.	Yayuk Liana (2020)	Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi Pegawai, Faktor Kompetensi Pegawai, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	Metode Kuantitatif, metode pengumpulan data menggunakan kuesioner	Hasil yang didapat menunjukkan bahwa ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
7.	Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja, Kompetensi, Motivasi	Kuantitatif kausal	Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan

					kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan.
8.	Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, Meitina (2022)	Menganalisis pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi	Kompetensi, gaya kepemimpinan transformasional, motivasi, dan kinerja pegawai	Eksplanasi (research explanator) dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis statistik inferensial model Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan pendekatan partial least square (SEM-PLS	Kompetensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun dengan melalui motivasi kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dalam hubungan ini motivasi merupakan variabel mediasi penuh (full mediator) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui motivasi.
9.	Achmad Farid Nur Rijal, Agus Frianto (2020)	Mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja, kompetensi terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja, serta	Kompetensi, kinerja karyawan, kepuasan kerja	<i>Search engine</i> contohnya <i>digital library</i> ,	Kompetensi menunjukkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh positif signifikan pada kepuasan

		kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.			kerja, kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif signifikan pada kinerja, serta kompetensi menunjukkan pengaruh positif signifikan pada kepuasan kerja melalui kepuasan kerja.
10.	Ni Komang Mia Widiastini, Putu Yudy Wijaya, I Gede Aryana Mahayasa (2023)	Mengetahui kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.	Kompetensi, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai	Kuantitatif menggunakan kuesioner	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel penelitian terdahulu diatas digunakan peneliti untuk memahami fenomena dan sebagai acuan berpikir untuk digunakan dalam mengkaji permasalahan yang diteliti. Terdapat perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian penulis, pertama adalah perbedaan lokus, dimana lokus dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes. Pemilihan lokus tersebut dilatarbelakangi oleh

berbagai fenomena dan permasalahan yang ditemukan oleh peneliti pada bagian latar belakang masalah.

Perbedaan selanjutnya yaitu terletak pada fokus dalam studi penelitian ini dimana pada studi penelitian ini meliputi pengukuran hubungan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Teknik analisis juga memiliki perbedaan dimana instrumen penelitian yang digunakan terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas untuk mengukur keabsahan data yang digunakan. Sedangkan, teknik pengujian hipotesis menggunakan Uji Korelasi Rank Spearman untuk menguji hipotesis secara parsial dan Uji Korelasi Berganda untuk menguji hipotesis secara simultan. Selain itu, alat yang digunakan untuk melakukan teknik analisis atau pengujian hipotesis yaitu *Statistical Program for Social Science (SPSS)*.

1.5.2 Administrasi Publik

Administrasi publik dalam perkembangannya mengalami beberapa pergeseran paradigma. Denhardt & Denhardt (2003) mengungkapkan bahwa terdapat tiga perspektif dalam administrasi publik yaitu *old publik administration* (OPA), *new public management* (NPM), dan *new public service* (NPS). Ketiga perspektif tersebut mirip dengan pandangan yang dikemukakan oleh Bovaird dan Elke (dalam Suaedi dan Bintoro, 2010:41) yang menyebutkan bahwa terdapat tiga pendekatan dalam administrasi publik yaitu *public administration* (PA), *public management* (PM), dan *public governance* (PG). sedangkan menurut Cheema dalam Keban (2008:37) terdapat 4 fase perkembangan paradigma dalam administrasi publik yaitu fase *Traditional Public Administration*, *Public Management*, *New Public Management* dan paradigma *governance*. Perspektif yang dikemukakan Chemma di atas merupakan sebuah bentuk kesimpulan yang menampilkan indikator perubahan paradigma dalam penyelenggaraan pemerintahan dari waktu ke waktu. Berdasarkan berbagai pendapat tersebut dapat dilihat bahwa administrasi publik mengalami pergeseran paradigma dari *Old Public Administration* (OPA), *New Public Management* (NPM), *New Public Service* (NPS) hingga sampai pada *Good Governance* yang berkembang sejak pertengahan 1990 hingga sekarang.

Teori ilmu administrasi publik menurut Siagian yang dikutip oleh Hardiansyah (2011;10) administrasi publik mengajarkan bahwa pemerintahan negara pada hakikatnya menyelenggarakan dua fungsi utama, yaitu fungsi pengaturan dan fungsi pelayanan. Fungsi pengaturan biasanya dikaitkan dengan hakikat Negara modern sebagai suatu negara hukum (*legal state*), sedangkan fungsi pelayanan dikaitkan dengan hakikat negara sebagai suatu negara kesejahteraan (*welfare state*).

Administrasi publik merupakan semua yang dicapai pemerintah yaitu dilakukan sesuai dengan pilihan kebijakan sebagaimana dijanjikan pada waktu kampanye pemilihan (Starling dalam Indradi (2006:116).

Menurut Rosenbloom dalam Indradi (2006:116), menjelaskan bahwa administrasi publik yaitu “is the use of managerial, legal and political”. Merupakan pemanfaatan teori-teori dan proses-proses manajemen, politik dan hukum untuk memenuhi mandat pemerintah di bidang legislatif, eksekutif dan yudikatif dalam rangka fungsi-fungsi pengaturan dan pelayanan terhadap masyarakat secara keseluruhan atau sebagian.

Berdasarkan beberapa penjelasan definisi diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa administrasi publik merupakan proses kerjasama untuk memformulasikan dan menjalankan suatu kebijakan untuk mencapai tujuan, baik untuk kepentingan pemerintah maupun kepentingan publik.

Administrasi memiliki kaitan yang erat dengan organisasi, administrasi merupakan bagian dari aktivitas organisasi namun organisasi juga dapat dikatakan sebagai hasil atau bagian dari administrasi. Dalam perkembangan organisasi, administrasi memiliki perbedaan yang jelas dengan manajemen yang juga merupakan aktivitas organisasi. Definisi organisasi dalam (Robbins, 1990:4) merupakan suatu entitas sosial yang secara sadar terorganisir, memiliki suatu batas yang relatif dapat diidentifikasi, dan berfungsi secara relatif kontinu (berkesinambungan) untuk menciptakan suatu tujuan atau seperangkat tujuan yang sama. Definisi tersebut dapat diartikan bahwa organisasi merupakan orang-orang yang berkumpul atau berdiri dari kelompok-kelompok yang bersatu menjadi kesatuan, yang dimana mereka akan saling bekerja sama untuk mencapai sebuah tujuan bersama dalam suatu sistem dan peraturan-peraturan yang sudah disepakati bersama. Beberapa orang yang terkumpul dalam kesatuan tetapi tidak memiliki tujuan ataupun rules dalam menjalankan aktivitasnya, sekumpulan tersebut belum bisa dikatakan sebuah organisasi.

Sebelum dikategorikan, organisasi sudah memiliki hubungan yang erat dengan administrasi. Bahkan ilmu administrasi merupakan ilmu yang lebih tua dibandingkan dengan studi pada organisasi. Dalam kata

pengantar *Toward a Philosophy of Administration*, Hodgkinson mengatakan bahwa administrasi adalah salah satu perilaku manusia paling kuno dan menyebar luas, dimana sejak manusia itu ada administrasi sudah mulai diterapkan untuk mengelola individu atau kelompok lain guna mencapai suatu tujuan. Sejak kerajaan-kerajaan kuno seperti mesir sudah menggunakan administrasi sebagai suatu alat untuk berbagai keperluan pemerintahan seperti perpajakan, kepegawaian, hukum agrarian (tanah), dan lain-lain. Oleh karena itu hubungan-hubungan administrasi dengan organisasi lebih erat dengan organisasi publik. Karenanya masyarakat umum atau awam selalu mengkaitkan administrasi dengan urusan-urusan birokrasi pemerintah. Pada intinya keduanya saling melengkapi dalam studi masing-masing. Dan keduanya merupakan sebuah studi yang berjalan beriringan dalam perkembangan pemikiran-pemikiran ilmu administrasi maupun studi pada organisasi.

Administrasi publik berkaitan dengan cara-cara pengelolaan organisasi publik untuk mencapai tujuan-tujuan pemerintah atau tujuan-tujuan publik lainnya. Hal ini melibatkan proses-proses seperti perencanaan kebijakan, pengelolaan sumber daya, dan pengawasan pelaksanaan program-program pemerintah. Administrasi publik mencakup berbagai aspek dalam organisasi publik, termasuk struktur organisasi, budaya organisasi, sistem keuangan, dan sistem manajemen.

Menurut Fredrickson dan Smith (2003), administrasi publik merupakan proses pengelolaan organisasi publik untuk mencapai tujuan-tujuan pemerintah dan masyarakat. Mereka menekankan pentingnya administrasi publik, yang tercermin dalam kemampuan organisasi tersebut untuk memberikan layanan publik yang berkualitas.

1.5.4 Organisasi Publik

Organisasi Publik merupakan organisasi yang didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Orientasi organisasi publik yaitu untuk melayani masyarakat. Organisasi publik diadakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, yaitu pelayanan-pelayanan yang tidak dapat diusahakan sendiri secara terpisah oleh masing-masing individu. Oleh karena itu, fungsi organisasi publik yaitu mengatur pelayanan yang dibutuhkan oleh masyarakat secara umum.

Organisasi publik memiliki definisi yang sangat beragam. Sulistyani (2009:55) memandang organisasi publik sebagai instansi pemerintah yang memiliki legalitas formal, difasilitasi oleh negara untuk menyelesaikan kepentingan rakyat di segala bidang yang memiliki sifat kompleks. Selain itu, menurut penjelasan Mahmudi (2010) dapat terlihat bahwa Mahmudi memandang organisasi publik sebagai instansi yang memiliki tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mewujudkan kesejahteraan sosial.

Menurut Mahsun, dkk (2013), organisasi publik adalah organisasi yang berkaitan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara yang diatur oleh hukum. Organisasi sektor publik yang berdiri di Indonesia cukup banyak, seperti LSM (Lembaga Swadaya Masyarakat), rumah sakit, puskesmas, tempat peribadatan (gereja, masjid, wihara, kuil, dan pura), partai politik, dan organisasi pendidikan.

Sedangkan penjelasan terkait definisi organisasi publik menurut Mahsun (2006:14) menjelaskan bahwa organisasi publik bukan hanya organisasi sosial, organisasi non profit dan organisasi pemerintah. Organisasi sektor publik adalah organisasi yang berhubungan dengan kepentingan umum dan penyediaan barang atau jasa kepada publik yang dibayar melalui pajak atau pendapatan negara lainnya yang diatur dengan hukum.

Organisasi Publik merupakan suatu entitas yang menjalankan tugasnya untuk kepentingan publik. Karakteristik organisasi sektor publik berbeda dengan organisasi swasta. Menurut Ulum (2010), beberapa karakteristik organisasi sektor publik yaitu sebagai berikut:

- 1) Sumber daya organisasi diperoleh dari hibah atau sumbangan para donatur yang tidak mengharapkan timbal balik atau manfaat ekonomi yang sebanding dengan jumlah yang diberikan.
- 2) Barang atau jasa yang dihasilkan tidak bertujuan untuk mengumpulkan laba. Jika entitas mendapatkan keuntungan dari barang atau jasa yang diperoleh, dana tersebut digunakan untuk kepentingan publik.
- 3) Organisasi nirlaba tidak mempunyai kepemilikan. Artinya, organisasi tidak dapat dijual atau dialihkan kepemilikannya kepada pihak lain.

Menurut Nordiawan (2009), karakteristik organisasi sektor publik yang membedakan dengan organisasi privat yaitu sebagai berikut:

1. Tidak mempunyai tujuan untuk mencari keuntungan finansial
2. Kepemilikan bersifat kolektif oleh pihak publik
3. Tidak dapat diperjual belikan
4. Keputusan-keputusan yang terkait kebijakan operasional didasarkan pada consensus.

Berdasarkan beberapa pengertian organisasi publik yang disebutkan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa organisasi publik adalah organisasi yang memenuhi kebutuhan masyarakat dan dengan difasilitasi oleh pemerintah.

Dalam buku Teori Organisasi dan administrasi (Kusdi, 2009:41) dijelaskan bahwa organisasi dibedakan ke dalam dua kategori, yaitu organisasi publik dan organisasi bisnis. Istilah publik dan privat menurut (*Nutt and Backoff*, 1992:25) ialah berasal dari bahasa latin, dimana publik

berarti “*of people*” (yang berkenaan dengan masyarakat) sementara privat berarti “*ser apart*” atau yang terpisah. Dalam artian, sasaran organisasi publik ditujukan kepada masyarakat secara umum, sementara organisasi bisnis atau privat lebih ditujukan pada hal-hal yang terpisah dari masyarakat secara umum. Dalam literature administrasi publik, pengertian organisasi publik berasal dari barang publik (*public goods*), yaitu adanya produk-produk tertentu berupa barang atau jasa yang tidak dapat dipenuhi dengan mekanisme pasar yang dilakukan individu-individu (Samuelson,1954).

Organisasi publik merupakan entitas yang beroperasi di sektor publik, seperti departemen pemerintah, lembaga pemerintah non-departemen, atau badan-badan pemerintah lokal. Kemudian fungsi kinerja dalam konteks administrasi publik merujuk pada kemampuan organisasi atau lembaga publik untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan seperti, memberikan layanan publik yang efektif, efisien, dan berkualitas kepada masyarakat. Kinerja pegawai disisi lain, mengacu pada kinerja individu di dalam organisasi publik tersebut.

1.5.5 Kinerja

Kinerja organisasi merupakan indikator tingkatan prestasi yang dapat dicapai dan mencerminkan keberhasilan suatu organisasi, serta merupakan hasil yang dicapai dari perilaku anggota dari suatu organisasi. kinerja dapat juga dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*).

Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja adalah tingkat terhadap para pegawai untuk mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu

hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2006:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) mengartikan kinerja sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dalam organisasi. Bagi suatu organisasi, kinerja merupakan hasil dari suatu kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Baban Sobandi Kinerja organisasi merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact*. (Sobandi, 2006:176).

Sedangkan menurut Surjadi (2009:7) Kinerja organisasi merupakan totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi berarti bahwa, kinerja suatu organisasi tersebut dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja organisasi publik dan kinerja pegawai saling terkait dan mempengaruhi satu sama lain. Kinerja organisasi yang baik seringkali dipengaruhi oleh kinerja individu-individu di dalamnya. Jika pegawai memiliki kinerja yang tinggi, hal ini kemungkinan besar akan berkontribusi pada kinerja keseluruhan organisasi. Sebaliknya, kinerja organisasi yang baik juga dapat membantu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Wright (2004) mengemukakan bahwa kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam menentukan kinerja organisasi publik. Menurut pandangannya, pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi, motivasi yang baik, dan diberikan lingkungan kerja yang mendukung akan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi publik secara keseluruhan.

1.5.6 Kinerja Pegawai (Y)

Setiawan dan Ghozali (2006) menyatakan bahwa, kinerja merupakan fungsi dari motivasi dan kemampuan (kompetensi). Sejalan dengan Wibowo (2013) implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi, motivasi dan kepentingan. Hal tersebut didukung oleh penelitian empirik dari Adji dan Anwar (2006) bahwa, kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Setiap pegawai dalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (Gibson, et al, 1995:364). Kinerja merupakan tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (Simamora, 2006:34). Kemudian Robbins (2008) mendefinisikan kinerja yaitu suatu

hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan sebagai kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009: 549):

- 1) Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
- 2) Memberikan pengetahuan baru dimana hal tersebut akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- 3) Memperbaiki hubungan antar pegawai-pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et al, 1995:375), antara lain:

- 1) Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
- 2) Faktor organisasi, yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan (job description).
- 3) Faktor psikologi, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

Menurut Affandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- 2) Kualitas hasil kerja
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya
- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitas, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- 6) Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah pekerjaan itu sudah mencapai tujuan apa belum.
- 7) Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 8) Kejujuran
Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan
- 9) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja pegawai. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja pegawai yaitu:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja pegawai dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan orang lain.

Kinerja pegawai secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka.

Menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun belum maksimal. Oleh sebab itu peneliti memilih variabel kompetensi dan motivasi sebagai bahan rujukan pada penelitian ini.

Berdasarkan definisi kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

1.5.7 Kompetensi Pegawai (X1)

Menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

Menurut Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI) Sektor Jasa Bidang Jasa Administrasi Perkantoran (2007), kompetensi kerja merupakan kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia adalah rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan atau keahlian sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sementara tugas-tugas yang berhubungan dengan administrasi perkantoran-perkantoran

diantaranya melakukan fungsi resepsionis dan menjalankan tugas-tugas administrasi perkantoran seperti membuat naskah sederhana, lembar kerja dan bahan presentasi melalui pemakaian software yang sesuai, menerima dan meneruskan telepon masuk kepada yang dituju, menggunakan peralatan kantor seperti faksimili, mesin fotokopi dan lain-lain, menerima dan meneruskan surat atau dokumen kepada yang dituju, menerima dan mengantar tamu, pengarsipan dan memasukkan data dalam lingkup dan konteks yang terbatas di bawah pengawasan langsung dan sesuai arahan atasannya.

Purwanto (2006:8) mengemukakan bahwa kompetensi merupakan suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Pada umumnya kemampuan ini dikaitkan dengan keahlian, keterampilan atau profesionalisme, kompetensi jabatan fungsional, demikian juga dengan kompetensi jabatan negara/politik jauh berbeda dengan jabatan struktural, perbedaan ini menunjukkan karena tugas pokok, fungsi, wewenang dan tanggung jawabnya amat berbeda antara satu sama lain.

Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya (Boulter, 2000:43). Sedangkan menurut Syahroni (2006:9) mengemukakan bahwa, kompetensi merupakan sekumpulan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil (PNS) berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugas dan jabatannya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Thoha (2003:154) menyatakan “kompetensi merupakan salah satu unsur kesiapan, berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, latihan dan pengalaman”. Dengan memperhatikan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan aparatur sangat menentukan keberhasilan suatu program.

Menurut Miftahul et al (2017) menyebutkan bahwa indikator kompetensi pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Informasi yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki yang kemudian tertanam dalam benak seseorang.

2. Pemahaman (*Understanding*)

Pemahaman yaitu menguasai sesuatu dengan pemikiran. Karena itu, belajar berarti harus mengerti secara mental makna dan filosofinya, maksud dan implikasi serta aplikasi-aplikasinya, sehingga menyebabkan seseorang dapat memahami sesuatu.

3. Kemampuan/keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dalam tindakan dan memenuhi suatu tugas.

4. Nilai (*value*)

Sesuatu yang dapat ditawarkan kepada pasar untuk dimiliki, digunakan, dikonsumsi, ataupun dinikmati, digunakan, dikonsumsi, ataupun dinikmati guna memenuhi suatu kebutuhan dan keinginan.

5. Sikap (*Attitude*)

Kesiapan mental individu yang mempengaruhi, mewarnai bahkan menentukan kegiatan individu yang bersangkutan dalam memberikan respon terhadap obyek atau situasi yang mempunyai arti baginya.

6. Minat (*Interest*)

Suatu rasa lebih suka dan rasa keterikatan pada suatu hal atau aktivitas tanpa adanya yang menyuruh, minat selalu diikuti dengan perasaan senang yang akhirnya memperoleh kepuasan.

Menurut Sutrisno (2009;85) dalam Yuan Duana Putra (2013), indikator kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, mengamankan situasi,

dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama, kompetensi memiliki beberapa indikator yaitu:

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari Pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2) Keterampilan kerja

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analisis dan konseptual.

3) Perilaku

Perbuatan atau tindakan seseorang dalam melakukan respon terhadap sesuatu dan kemudian dijadikan kebiasaan karena adanya nilai yang diyakini. Perilaku manusia pada hakekatnya merupakan tindakan atau aktivitas dari manusia baik yang diamati maupun tidak dapat diamati oleh interaksi manusia dengan lingkungan terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan.

4) Pengalaman kerja

Keahlian kerja dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

Dapat disimpulkan pendapat diatas menunjukkan bahwa untuk dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara maksimal maka seorang pegawai seharusnya memiliki kompetensi sebagai kerangka dalam pelaksanaan tugas yang menggambarkan adanya pengetahuan, keterampilan dan sikap sehingga dapat melaksanakan kewajibannya secara efektif, efisien dan profesional.

1.5.8 Motivasi Pegawai (X2)

Ermita (2019) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat memberikan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Mangkunegara (2007) mengatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi dengan kinerja dengan kata lain pimpinan, manajer, pegawai yang mempunyai motivasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi. Sejalan dengan teori Kasmir (2016) mengatakan bahwa, pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maka, pegawai akan terangsang dan terdorong untuk melakukan sesuatu.

Menurut Kadarisman (2012:278) menyatakan bahwa, motivasi kerja merupakan penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

Setiap organisasi pasti ingin mencapai tujuannya. Untuk mencapai tujuan tersebut, peran peserta sangat penting. Untuk membuat orang menyesuaikan diri dengan keinginan organisasi, maka perlu dipahami motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi, karena motivasi itulah yang menentukan perilaku orang-orang yang bekerja, dengan kata lain Perilaku adalah cerminan yang paling sederhana. motivasi Beberapa definisi motivasi menurut para ahli adalah sebagai berikut:

Bangun (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (to behave) secara teratur. Sedangkan Manullang (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kekuatan dari dalam atau luar diri manusia untuk mendorong

semangat untuk mengejar sesuatu keinginan dan tujuan tertentu. Sutrisno (2013) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Motivasi sebagai proses psikologis pada manusia dipengaruhi oleh beberapa faktor. Sutrisno (2013) menyatakan bahwa faktor motivasional dipisahkan dari faktor internal dan faktor eksternal yang berasal dari karyawan. Motivasi kerja adalah hasil dari kombinasi kekuatan internal dan eksternal yang mendorong karyawan untuk memilih tindakan yang tepat dan mengadopsi pola perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.

Mengenai pengukuran motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah kemampuan untuk mengarahkan atau mengarahkan dan mendorong seseorang ke dalam perilaku yang diinginkan berdasarkan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Robbins (2006) dalam Almustofa (2015) Indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Penghargaan

Memiliki pemahaman penghargaan/imbalan yang diberikan organisasi kepada anggotanya, baik yang sifatnya materi finansial, materi non finansial, maupun psikis atau non materi. Wujud dari penghargaan dapat berupa gaji pokok/ upah dasar, insentif, uang jasa prestasi (bonus), kesempatan karier/promosi, liburan, pension.

2. Hubungan sosial

Hubungan antar pribadi (interaksi sosial) dimana adanya hubungan kerja yang bisa membuat nyaman dengan saling berkumpul serta berinteraksi antar sesama pegawai. Interaksi sosial, merupakan hubungan timbal balik yang saling mempengaruhi dalam masyarakat.

3. Kebutuhan hidup

Motivasi kerja seseorang berbanding parallel dengan kebutuhannya. Artinya semakin kuat kebutuhan seseorang akan semakin keras pula motivasi kerjanya. Seseorang berperilaku atau bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan.

4. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan merupakan suatu pencapaian terhadap keinginan yang telah diniatkan untuk dicapai atau kemampuan untuk melewati dan mengatasi diri dari satu kegagalan ke kegagalan berikutnya tanpa kehilangan semangat. Keberhasilan erat kaitanya dengan kecermatan dalam menentukan tujuan sedangkan tujuan merupakan suatu sasaran yang sudah ditentukan.

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkatan motivasi kerja pada pegawai menurut Maslow yang dikutip oleh Kusuma, (2016) yaitu:

1) Kebutuhan fisik

Kebutuhan yang bersifat materi merupakan kebutuhan yang penting, kebutuhan fisik terdiri dari kebutuhan sandang, pangan, dan papan. Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.

3) Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

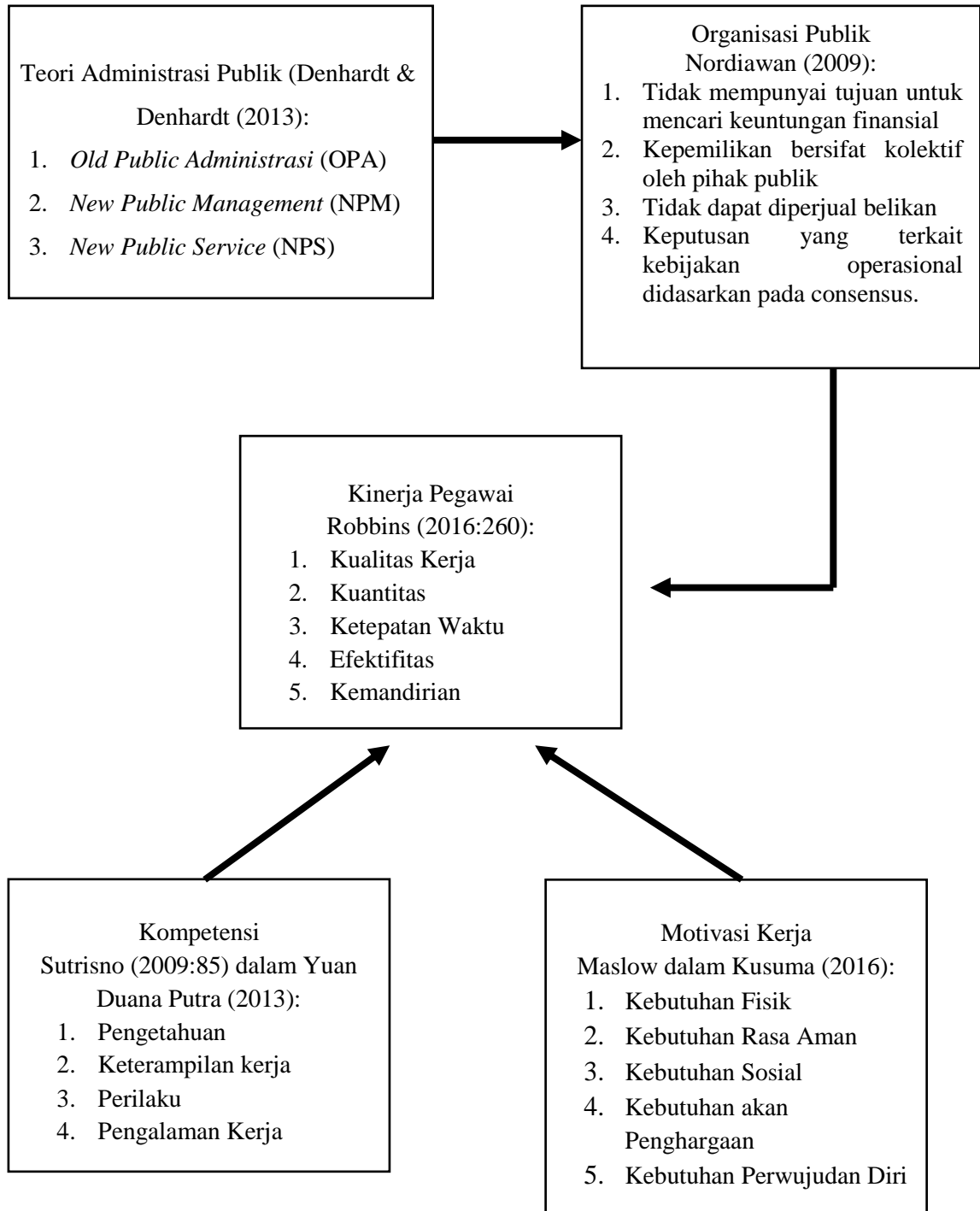
5) Kebutuhan perwujudan diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tertentu, sehingga motivasi sering diartikan sebagai faktor yang mengendalikan perilaku.

1.5.10 Kerangka Teori/Konsep

Gambar 1.1
Kerangka Teori/ Konsep



1.6 Hipotesis

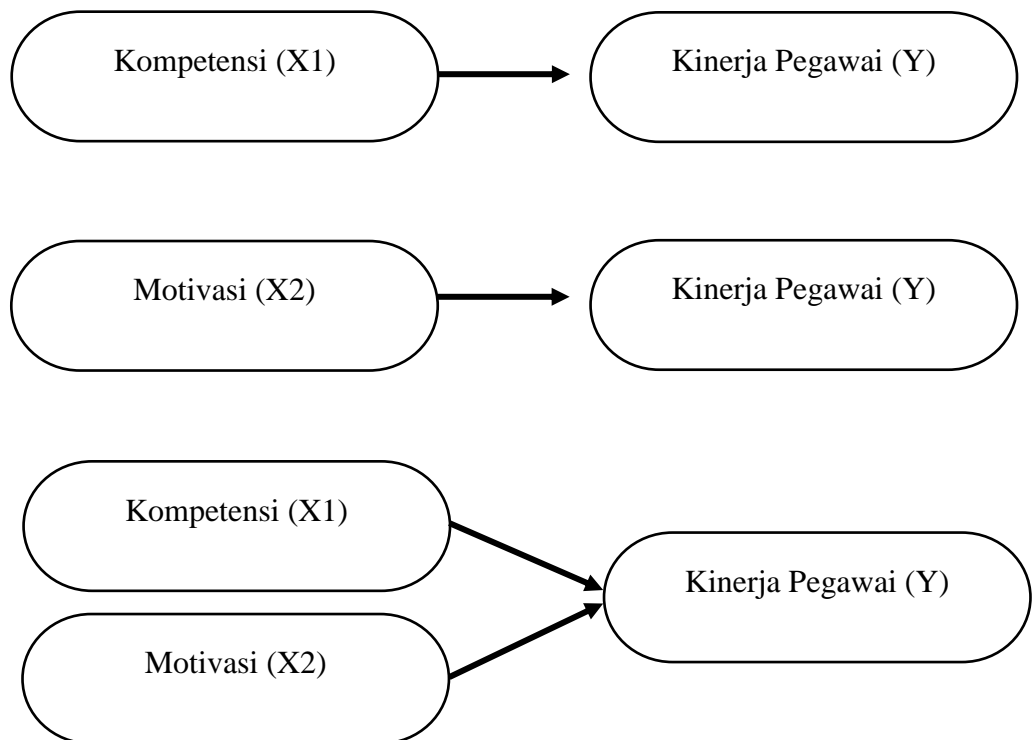
Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian, landasan teoritis, dan kerangka penelitian yang telah dibahas sebelumnya, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

H1 = Terdapat hubungan antara kompetensi pegawai Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes dengan kinerja pegawai

H2 = Terdapat hubungan antara motivasi pegawai Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes dengan Kinerja Pegawai

H3 = Terdapat hubungan antara kompetensi dan motivasi pegawai Kecamatan bawen Kabupaten Brebes dengan kinerja pegawai

Gambar 1.2
Kerangka Hipotesis



1.7 Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan aspek penelitian yang menjelaskan terkait sifat-sifat suatu masalah yang akan diteliti. Deskripsi konseptual dari setiap variabel dapat diusulkan berdasarkan landasan teori yang diuraikan sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan perannya dalam suatu lembaga atau organisasi tertentu menentukan kinerja pegawai. Ketika kinerja pegawai tinggi, maka tujuan lembaga dan organisasi akan tercapai secara efektif dan efisien.

2. Kompetensi (X)

Kompetensi mengacu pada kemampuan dan karakteristik individu, seperti pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam menjalankan tugas- tugasnya. Pegawai harus mempunyai keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya secara profesional, efektif dan efisien.

3. Motivasi (X₂)

Motivasi merupakan salah satu aspek penting untuk meningkatkan prestasi kerja. Motivasi menggerakkan orang baik secara internal maupun eksternal, karena kebutuhan dipenuhi melalui penghargaan di lingkungan kerja.

1.8 Definisi Operasioanl

Agar data dapat dianalisis serta eksperimental, maka terlebih dahulu harus dioperasionalkan dengan mentransformasikannya menjadi sesuatu yang bernilai. Definisi operasional variabel penelitian adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai didefinisikan sebagai capaian kerja setiap individu maupun tim dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam setiap organisasi memiliki indikator sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. Kualitas kerja mengukur sejauh mana pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan baik, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Indikator kualitas kerja meliputi ketepatan waktu, ketepatan dalam penyelesaian tugas, dan kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

b. Kuantitas

Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. Misalnya pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan instansi.

c. Ketepatan Waktu

Kinerja pegawai juga dapat diukur dari ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas pegawai tersebut.

d. Efektifitas

Efektifitas disini adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi. bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi, dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh pegawai.

e. Kemandirian

Kinerja pegawai tersebut meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja pegawai, kuantitas kerja pegawai, ketepatan waktu pegawai dalam bekerja segala aspek, efektifitas dan kemandirian pegawai dalam bekerja. Artinya pegawai yang mandiri, yaitu

pegawai ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain.

2. Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan kemampuan dan karakteristik seorang pegawai. Kompetensi juga dapat diidentifikasi sebagai landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama. Indikator kompetensi meliputi:

a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan muncul ketika seseorang menggunakan akal budinya untuk mengenali benda atau kejadian tertentu yang belum pernah dilihat atau dirasakan sebelumnya. Pengetahuan mencakup segala kegiatan dengan cara dan sarana yang digunakan maupun segala hasil yang diperolehnya.

b. Keterampilan kerja

Keterampilan kerja merupakan kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual, yang termasuk kedalam keterampilan kerja yaitu komunikasi efektif, keterampilan manajemen waktu, kerjasama tim, kreativitas, dan proaktif

c. Perilaku

Perilaku merupakan seperangkat perbuatan atau tindakan seseorang dalam melakukan respon terhadap sesuatu dan kemudian dijadikan kebiasaan karena adanya nilai yang diyakini. Perilaku manusia pada hakekatnya merupakan tindakan atau aktivitas dari manusia baik yang diamati maupun tidak dapat diamati oleh interaksi manusia dengan lingkungannya terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap, dan tindakan.

d. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan suatu pengetahuan, keterampilan, yang dimiliki pegawai untuk mengemban tanggung jawab dari pekerjaan sebelumnya. Keahlian kerja dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

3. Motivasi (X2)

Motivasi merupakan dorongan seorang pegawai untuk menjalankan pekerjaan. Indikator motivasi meliputi:

a. Kebutuhan Fisik

Ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transport, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya perlengkapan keselamatan kerja, kamera pengawas, kebijakan privasi dan asuransi kecelakaan.

c. Kebutuhan Sosial

Ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan dicintai

d. Kebutuhan akan Penghargaan

Ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

e. Kebutuhan Perwujudan Diri

Ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan pendidikan dan pelatihan.

1.9 Metodologi Penelitian

Menurut Sugiyono (2014:2), metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Rasional merupakan kegiatan penelitian yang dilakukan dengan cara yang masuk akal atau sesuai dengan logika manusia, sehingga dapat ditelaah dan terjangkau oleh penalaran manusia. Empiri berarti cara-cara yang dilakukan dapat diamati oleh indra manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis berarti proses yang digunakan dalam penelitian tersebut menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis atau langkah-langkah tersebut sesuai dengan alur penelitian, sehingga dapat dipahami.

1.9.1 Tipe Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan secara metedis, terorganisir, dan terstruktur. Metode penelitian kuantitatif diterapkan untuk mengkaji sebuah populasi dan sampel dalam penelitian. Teknik sampling digunakan sebagai pengumpulan data yang diperoleh dari sebagian populasi.

Sebuah penelitian yang berusaha untuk menemukan efek atau hubungan antara dua faktor atau lebih dikenal sebagai penelitian asosiatif. Penelitian ini memiliki tujuan untuk memahami lebih dalam hubungan kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes.

1.9.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi ialah sekumpulan subjek yang memiliki kuantitas dan kualitas tertentu yang dipilih dalam penelitian untuk selanjutnya digunakan sebagai sampel penelitian. Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud yaitu pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi dengan ukuran atau kuantitas. Dalam studi penelitian ini sampel yang digunakan yaitu pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes yang berjumlah 26 pegawai.

1.9.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampling jenuh merupakan sebuah teknik sampling yang dipergunakan dalam studi penelitian ini. Sampel jenuh adalah metode pengambilan sampel yang mencakup semua bagian dari populasi. Menurut Effendi & Tukiran (2012:173) sampling jenuh digunakan ketika populasi yang akan diteliti sedikit yaitu kurang dari 30 sampel. Selain itu, ketika peneliti harus membuat generalisasi yang sangat akurat dengan tingkat kesalahan rendah maka menggunakan sampling jenuh.

1.9.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Pada penelitian ini menggunakan data kuantitatif yaitu data ordinal yang didapat dari kuesioner. Data Kuantitatif merupakan data yang dapat diukur dan dikuantifikasi sebagai angka atau variabel. Sedangkan data ordinal merupakan jenis data yang diurutkan dari data tingkat tinggi ke tingkat terendah. Data ordinal dalam penelitian ini didapat dari angket atau kuesioner.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini dikumpulkan langsung oleh peneliti, baik melalui observasi langsung maupun melalui kuesioner yang diajukan langsung kepada pegawai. Sumber data kungsi berasal dari tanggapan terhadap pernyataan yang diberikan untuk Pegawai Kantor Kecamatan Tanjung Kabupaten Brebes.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti yang seperti melalui media perantara (diperoleh dan direkam oleh sumber lain) dalam penelitian ini. Data sekunder dikumpulkan dari sumber lain yang berhubungan dengan penelitian yaitu website Kantor Kecamatan Tanjung dan Website BPS Kabupaten Brebes.

1.9.5 Skala Pengukuran

Skala yang digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah Skala Likert. Menurut Sugiyono (2010:93) Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk menilai sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok terhadap fenomena sosial. Dalam penggunaan Skala Likert, mengharuskan responden memilih salah satu dari beberapa jawaban pada kuesioner yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), kurang setuju (KS), dan tidak setuju (TS). Setiap jawaban memiliki nilai skor sebagai berikut:

SS = Skor 4

S = Skor 3

KS = Skor 2

TS = Skor 1

Berdasarkan gradasi penilaian tersebut, maka rata-rata jawaban dimasukkan pada interval kelas kemudian dibagi empat bagian, menggunakan rumus:

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{\text{Jawaban Tertinggi} - \text{Jawaban Terendah}}{\text{Jumlah Alternatif Jawaban}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0,7 \end{aligned}$$

Berdasarkan interval, maka didapatkan pembagian antara lain:

Tabel 1.4
Pembagian Interval Kelas

Interval Kelas	Kategori
1 – 1,7	Tidak Baik
1,8 – 2,5	Kurang Baik
2,5 – 3,3	Baik
3,4 – 4,1	Sangat Baik

1.9.6 Teknik Pengumpulan Data

Pendekatan kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini. Kuesioner memiliki mekanisme pengumpulan data berupa pelibatan responden untuk dimintai jawaban atas pertanyaan atau komentar tertulis.

1.9.7 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berisi pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan semuanya dibahas dalam kuesioner yang diberikan oleh peneliti.

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sebuah kuesioner dapat dinyatakan valid atau tidak. Kuesioner dapat dianggap sah

apabila setiap item pertanyaan dapat menjelaskan instrumen yang diukur dalam penelitian (Ghozali, 2009). Metode yang digunakan dalam uji validitas adalah uji validitas *product moment* dengan menggunakan SPSS.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan sebagai teknik untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikasi dari suatu variabel. Kuesioner dikatakan dapat dipercaya apabila tanggapan terhadap pernyataan konsisten dan konstan sepanjang waktu (Ghozali, 2009). Teknik dalam uji reliabilitas merupakan uji statistic *Cronbach Alpha* pada software SPSS.

1.9.8 Teknik Analisis

Analisis data merupakan mekanisme mereduksi data agar lebih mudah dipahami atau dibaca dan dianalisis. Pendekatan analisis data penelitian ini merupakan analisis data kuantitatif. Pendekatan analisis kuantitatif merupakan kegiatan yang digunakan untuk menilai data dari semua responden atau sumber data menggunakan statistic. Hipotesis dalam penelitian ini akan diuji dengan menggunakan teknik Uji Korelasi Rank Spearman dan Uji Korelasi Berganda.

a. Uji Korelasi Rank Spearman

Uji korelasi rank spearman digunakan untuk mengukur hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). penelitian ini menggunakan uji korelasi rank spearman untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel Kompetensi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan variabel Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Uji Korelasi Berganda

Uji korelasi berganda digunakan untuk mengukur hubungan dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Uji korelasi berganda dalam penelitian ini dipergunakan untuk

mengukur atau mengkaji hubungan variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).