

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia yang berkualitas bisa diperoleh melalui usaha pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan terarah. Setiap organisasi atau instansi harus menjalankan kegiatan usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia supaya kemampuan dan sikap sumber daya manusia semakin meningkat sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta kebutuhan organisasi atau instansi (Sayuti, 2018:275). Merujuk pendapat diatas, Sumber daya manusia punya peranan penting pada sebuah organisasi sehingga harus dikelola dengan baik karena keberhasilan suatu organisasi juga bergantung kepada sumber daya manusianya.

Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja merupakan pencapaian pelaksanaan pekerjaan dan kebijakan untuk mencapai target, visi misi dan tujuan organisasi yang ada didalam rencana strategis sebuah organisasi. Kinerja bisa diketahui dan diukur apabila seseorang atau sekelompok pegawai sudah punya kriteria keberhasilan yang ditentukan organisasi. Pegawai yang punya kinerja tinggi akan berupaya untuk mengatasi berbagai masalah yang ada dalam menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya pegawai yang punya kinerja

rendah akan sulit untuk mencapai tujuan yang diinginkan dikarenakan pegawai yang punya kinerja rendah akan mudah menyerah jika mengalami kesulitan dalam pelaksanaan pekerjaannya. Merujuk pendapat diatas, diperlukan berbagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai demi membawa kemajuan bagi suatu organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Kecamatan Merawang adalah salah satu kecamatan di wilayah Kabupaten Bangka yang berada di jalur lintas yang menghubungkan ibu kota provinsi Bangka Belitung yaitu Kota Pangkal Pinang dengan Ibu Kota Kabupaten Bangka. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bangka No. 7 tahun 2016 mengenai Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas & Fungsi juga Tata Kerja Kecamatan di pemerintahan Kab. Bangka, kedudukan kecamatan ialah wilayah kerja kecamatan yang merupakan perangkat daerah yang dipimpin camat, ada dibawah juga memiliki tanggung jawab kepada bupati melalui sekretaris daerah. Kecamatan memiliki tugas inti menjalankan sebagian wewenang pemerintahan yang diberikan bupati pada camat untuk mengatasi sebagian urusan otonomi daerah. Kecamatan Merawang terdiri dari atas 10 desa 38 dusun dan 59 RT yaitu Desa Kimak, Desa Pagarawan, Desa Baturusa, Desa Air Anyir, Desa Jada Bahrin, Desa Balun Ijuk, Desa Riding Panjang, Desa Dwi Makmur, Desa Jurung, dan Desa Merawang.

**Tabel I.1 Data Pegawai Kantor Kecamatan Merawang Tahun 2018**

No	Status	Jenis kelamin		Jumlah(orang)
		Laki-laki	Perempuan	
1	PNS	12	13	25
2	Honorar	6	11	17
<b>Jumlah(orang)</b>		18	24	42

Sumber : Kantor Kecamatan Merawang, 2018

Berdasarkan tabel I.1 diatas, menunjukkan bahwa pegawai pada kantor kecamatan merawang berjumlah 42 orang dan dapat disimpulkan bahwa pada Kantor Kecamatan Merawang terdapat 59,52% pegawai dengan status PNS sedangkan sisanya adalah pegawai dengan status honorar.

**Tabel I.2 Data Kinerja Kantor Kecamatan Merawang Tahun Kabupaten Bangka 2017**

No	Kegiatan	Indikator Kinerja (Kegiatan)	Target Tahunan (Anggaran/Rp)	Realisasi Tahunan (Rp)/(%)	Target kinerja (%)
1	Penyediaan Jasa Surat Menyurat	Presentase Target Kinerja Jasa Surat Menyurat Selama 12 Bulan	199.970.000	45.490.000 (22.74)	100
2	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber Daya Air	Presentase Target Kinerja Jasa Komunikasi, Sumber Daya Air Dan Listrik Selama 12 Bulan	29.512.500	4.756.600 (16.11)	100
3	Penyediaan Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	Presentase Target Kinerja Jasa Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	12.700.000	0 (0)	100
4	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Dan Perizinan Kendaraan Dinas/ Operasional	Presentase Target Kinerja Jasa Pemeliharaan Dan Kendaraan Dinas/Operasional	35.640.000	5.250.000 (14.73)	100
5	Penyediaan Jasa Kebersihan	Presentase Target Kinerja Jasa Kebersihan Kantor	43.760.000	9.900.000 (22.62)	100
6	Rapat-Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah	Persentase Target Kinerja Dalam Koordinasi Dan Konsultasi Ke Luar Daerah	25.000.000	10.941.600 (43.76)	100

7	Rapat-Rapat Koordinasi Dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	Presentase Target Kinerja Dalam Koordinasi Dan Konsultasi Ke Dalam Daerah	87.753.000	18.207.500 (20.74)	100
8	Penyediaan Jasa Operasional Perizinan	Presentase Target Kinerja Dalam Koordinasi Dan Konsultasi Dalam Daerah (Kabupaten Dan Desa)	31.025.000	1.285.000 (4.41)	100
9	Pengadaan Pakaian Dinas Beserta Perlengkapannya	Presentase Target Kinerja Dalam Hal Peningkatan Disiplin Pegawai Kantor Camat Merawang	17.200.000	17.200.000 (100)	100
10	Pengadaan Pakaian Khusus Hari-Hari Tertentu	Presentase Target Kinerja Dalam Hal Peningkatan Disiplin Pegawai Kantor Camat Merawang	17.400.000	0 (0)	100
11	Penyusunan Laporan Capaian Kinerja Dan Ikhtisar Realisasi Kinerja SKPD	Presentase Target Kinerja Dalam Hal Penyusunan Dokumen Perencanaan	9.330.000	0 (0)	100
12	Seleksi Tilawatil Qur'an (STQ)	Presentase Target Kinerja Dalam Hal Peningkatan Sumber Daya Insani	50.630.000	36.350.000 (71.79)	100
13	Pembangunan/ Pemugaran Rumah Tidak Layak Huni	Presentase Target Kinerja Dalam Hal Peningkatan Pelayanan Dan Rehabilitasi Kesejahteraan Sosial	200.000.000	0 (0)	100
14	Pemberdayaan Lembaga Dan Organisasi Masyarakat Pedesaan	Presentase Target Kinerja Pembinaan Peranan Wanita/Perempuan Menuju Keluarga Sehat Sejahtera	4.850.000	2.335.000 (48.14)	100
15	Monitoring, Evaluasi Dan Pelaporan	Presentase Target Kinerja Dalam Hal Laporan Monitoring Dan Evaluasi Apbdes Sebanyak 2 Laporan	15.228.000	655.000 (4.30)	100
16	Pemilihan Dan Pelantikan Kades Se Kabupaten Bangka	Presentase Target Kinerja Dalam Hal Pemilihan Dan Pelantikan Kades Se Kabupaten Bangka Sebanyak 2 Desa	38.000.000	0 (0)	100
17	Koordinasi	Presentase Target	31.800.000	690.000	100

	Program SATAM MAS	Kinerja Dalam Hal Koordinasi Dan Pembinaan Administrasi Pelaksanaan Program Satam Emas		(2.16)	
18	Penyusunan Rencana Pembangunan Tahunan Kecamatan (RPTK) Dan Penyelenggaraan Perlombaan Desa/Kelurahan	Presentase Target Kinerja Dalam Hal Penyusunan RPTK Dan Penyelenggaraan Perlombaan Desa/Kelurahan	23.895.000	11.752.500 (49.18)	100

Sumber : Kantor Kecamatan Merawang, 2017

Berdasarkan laporan kinerja diatas, tingkat realisasi kinerja pada kantor Kecamatan Merawang rata-rata dibawah 50%. Hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja pada kantor Kecamatan Merawang masih cukup rendah. Rendahnya tingkat realisasi kinerja pada kantor kecamatan merawang tersebut bisa dilihat pada tabel kinerja diatas bahwa memang ada beberapa kegiatan dari kantor kecamatan merawang yang tingkat realisasi kinerjanya tidak mencapai target seperti kegiatan penyediaan jasa peralatan serta perlengkapan kantor, pengadaan pakaian untuk hari-hari tertentu, pembangunan atau pemugaran rumah layak huni dan lainnya yang mana tingkat realisasi kinerjanya adalah 0%.

Kegiatan kinerja seperti pembangunan atau pemugaran rumah layak huni yang tidak terealisasi oleh kantor kecamatan Merawang disebabkan oleh hal-hal yang menyangkut perencanaan serta pelaksanaan kerja pada pegawai kantor kecamatan Merawang. Kegiatan pembangunan atau pemugaran rumah tidak layak huni tersebut tidak terlaksana karena memang tidak ada gerakan atau pelaksanaan kegiatan dari kantor Kecamatan Merawang, sehingga menyebabkan target kerja pada kegiatan tersebut tidak tercapai. Hal ini juga berhubungan dengan

kemampuan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaannya, ketika pegawai mampu untuk merencanakan serta melaksanakan tugas atau kegiatan yang ingin dicapai maka kegiatan tersebut dapat terealisasi. Namun, ketika pegawai tidak mampu melaksanakan tugas atau pekerjaannya maka mengakibatkan target kinerja menjadi tidak terealisasi.

Etos kerja punya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Minahasa Selatan (Karauwan, 2015:1196). Menurut Priansa (2017:283), etos kerja yaitu pandangan mendasar atau sikap yang dipegang pegawai untuk menilai bahwa bekerja ialah sebuah hal positif yang bisa meningkatkan kualitas kehidupan hingga pandangan tersebut berpengaruh terhadap perilakunya dalam bekerja.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti terhadap Kantor Kecamatan Merawang selama 2 bulan, peneliti melihat beberapa fenomena terkait masih adanya pegawai yang datang terlambat, komunikasi sesama pegawai kurang ramah, menunda-nunda pekerjaan, melalaikan tugas sehingga target kinerja tidak tercapai. Selain itu, saat jam kerja masih ada pegawai yang sempat untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan, misalnya dengan menonton film lewat laptop atau menonton *youtube*, mengobrol dengan sesama pegawai dan mengabaikan pekerjaan. Hal ini diduga mengidentifikasikan kurangnya ketekunan, kerja keras dan tanggung jawab pegawai dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya.

Pada kantor kecamatan Merawang juga ditemukan berbagai permasalahan-permasalahan seperti absen masih dengan cara manual dan tidak adanya jam istirahat pada kantor kecamatan Merawang, sehingga permasalahan tersebut menyebabkan pegawai bekerja dengan sesuka hati. Berdasarkan permasalahan-permasalahan yang ada peneliti mengatakan terdapat masalah terkait etos kerja pada kantor Kecamatan Merawang.

Selain etos kerja, kompetensi signifikan berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT Haluan Star Logistic (Yuliana, 2017:2017). Menurut Edison (2016:142), kompetensi ialah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik berdasarkan pada pengetahuan, keahlian dan sikap. Pegawai akan bekerja dengan fokus dan bekerja sesuai dengan keahliannya apabila pegawai mempunyai kompetensi yang baik sehingga pegawai akan menjadi lebih efektif dan efisien bagi organisasi. Pegawai akan dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi dengan benar sesuai dengan sasaran dan waktu yang sudah ditentukan apabila pegawai mempunyai kompetensi yang baik sehingga untuk memperoleh tujuan organisasi kompetensi ialah hal yang sangat penting bagi pegawai.

**Tabel 1.3 Data Pendidikan Pegawai Kantor Kecamatan Merawang Kabupaten Bangka Tahun 2018**

Jenis Kelamin	Pendidikan								Total (Orang)
	SMP	SMA/SMK	DI	DII	DIII	DIV	S1	S2	
Laki-laki	-	11	-	1	1	-	5	-	18
perempuan	1	12	1	-	2	-	7	1	24
Total (Orang)	1	23	1	1	3	-	12	1	42

Sumber : Kantor Kecamatan Merawang, 2018

Berdasarkan tabel I.3 diatas, menunjukkan bahwa pendidikan pegawai pada kantor Kecamatan Merawang didominasi oleh pegawai berpendidikan SMA/SMK sebanyak 54,76%. Banyaknya pegawai kantor kecamatan merawang yang didominasi oleh pegawai berpendidikan SMA/SMK juga mempengaruhi kemampuan pegawai dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada mereka.

**Tabel I.4 Data Jabatan Pegawai didasarkan Pendidikan Terakhir dikantor Kecamatan Merawang Kabupaten Bangka Tahun 2018**

No	Nama	Jabatan	Pendidikan Terakhir
1	Rismy Wira Madonnah, S.STP, M.Si	Camat	S2 IIP Jakarta (Pemerintahan)
2	Abdul Rasyid, SH	Sekretaris Camat	S1 Hukum
3	Alamsyah Amir Syarifudin	Kasi pelayanan Umum	STM
4	Wariman	Kasi Ketentraman dan Ketertiban	SMA
5	Fatihah, S,TP	Kasi Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	S1 Teknologi Pertanian
6	Yuniarsi, S.Mn	Kasi Kesejahteraan Rakyat Keluarga Berencana dan Pemberdayaan Perempuan	S1 Ekonomi Manajemen
7	Affandi, SE	Kasi Tata Pemerintahan	S1 Ekonomi
8	Napsiah, S.I.Kom	Kasubag Rencana Lapangan	S1 Ilmu komunikasi
9	Rulli Aswin, SE	Kasubag Umum dan Kepegawaian	S1 Ekonomi
10	Dwi Trimarwinda, SAP	Bendahara	S1 Administrasi Publik

Sumber : Kantor Kecamatan Merawang, 2018

Berdasarkan tabel I.4 diatas, peneliti hanya menampilkan data jabatan berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, hal ini berdasarkan informasi yang disampaikan oleh bagian umum dan kepegawaian bahwa Camat dan Sekretaris camat dipilih langsung oleh bupati sedangkan untuk jabatan Kasi dan Kasubag ditunjuk langsung oleh Camat dan Sekretaris Camat berdasarkan tingkat golongan pegawai. Berdasarkan tabel data jabatan pegawai pada kantor kecamatan merawang diatas, diketahui bahwa untuk menempati sebuah jabatan yang ada pada kantor kecamatan merawang tidak berdasarkan kualifikasi pendidikan atau



kesesuaian pendidikan yang ditempuh dengan jabatan yang ditempati, dalam artian kantor kecamatan Merawang tidak mengutamakan kesesuaian pendidikan dengan jabatan. Hal ini sedikit berbeda dari sebuah organisasi atau instansi pada umumnya, yang mana sebuah organisasi atau instansi biasanya memiliki kualifikasi pendidikan untuk menempati sebuah jabatan atau posisi pekerjaan. Tidak diutamakan kualifikasi pendidikan pada pegawai yang menempati jabatan di kantor kecamatan Merawang akan mempengaruhi penguasaan pegawai terhadap pekerjaannya karena adanya ketidaksesuaian antara pendidikan yang ditempuh dengan pekerjaan yang dijalankan.

Selain itu, peneliti juga melihat masih minimnya kompetensi pegawai di Kantor Kecamatan Merawang, hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai yang kurang mempunyai kemampuan penggunaan komputer hingga menghambat dalam menyelesaikan pekerjaan, pegawai yang kurang menguasai pekerjaannya seperti pegawai yang bingung ketika ditanyai tentang berkas-berkas yang dimintai peneliti. Kemampuan pegawai juga dipengaruhi oleh bagaimana pengalaman kerja pegawainya. Semakin lama pegawai bekerja maka semakin banyak pengalaman kerja yang didapatkan pegawai. Hal ini tentunya akan meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dan mencapai target kerja. Namun, pada kantor kecamatan Merawang, pengalaman kerja pegawai tidak begitu mempengaruhi penguasaannya dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang memiliki masa kerja lama namun kurang menguasai pekerjaan mereka serta kurang memiliki kemampuan dalam bekerja.

Permasalahan-permasalahan yang peneliti temukan pada kantor kecamatan merawang juga sesuai dengan data-data yang mana peneliti dapatkan dari kantor kecamatan merawang, seperti jabatan pada kantor kecamatan merawang yang tidak berdasarkan pada kualifikasi pendidikan atau kesesuaian pendidikan sehingga adanya permasalahan-permasalahan tersebut serta kurangnya kemampuan pegawai ketika menjalankan serta menyelesaikan tugasnya atau tanggung jawab yang sudah diberikan sesuai dengan target juga waktu yang sudah ditentukan, kemudian dengan berbagai permasalahan lain yang telah dijabarkan dengan demikian peneliti mengatakan terdapat masalah terkait kompetensi pada pegawai kantor Kecamatan Merawang.

Berdasarkan uraian permasalahan serta temuan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji serta meneliti lebih lanjut tentang kinerja pada kantor Kecamatan Merawang dengan judul **“Pengaruh etos kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Merawang Kabupaten Bangka”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan masalah diatas, peneliti menarik rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran etos kerja, kompetensi dan kinerja pegawai kantor Kecamatan Merawang Kab. Bangka?
2. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Merawang Kab. Bangka?

3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Merawang Kab. Bangka?
4. Apakah etos kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Merawang Kab. Bangka?

### **1.3 Batasan Masalah**

Batasan masalah tujuannya ialah membatasi ruang lingkup supaya pembahasan lebih fokus. Adapun batasan masalah penelitiannya ialah :

1. Penelitian hanya dilakukan di Kantor Kecamatan Merawang Kabupaten Bangka.
2. Peneliti hanya meneliti pengaruh etos kerja & kompetensi terhadap kinerja pegawai.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan pada penelitian ini ialah:

1. Untuk mengetahui dan mendapatkan gambaran etos kerja, kompetensi dan kinerja pegawai kantor Kecamatan Merawang Kab. Bangka.
2. Untuk mengetahui juga menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Merawang Kab. Bangka.
3. Untuk mengetahui juga menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Merawang Kab. Bangka.
4. Untuk mengetahui juga menganalisis etos kerja, kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai kantor Kecamatan Merawang Kab. Bangka.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian diharapkan bisa memberi manfaat sebagai berikut :

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini untuk menambah pengetahuan dan mengembangkan ilmu pengetahuan bukan hanya dibangku perkuliahan, tetapi ilmu praktek sesuai dengan jurusan yang telah dipilih dan juga menambah pengetahuan mengenai teori-teori yang diterapkan khususnya dibidang SDM.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini diperoleh untuk menyumbangkan pikiran dan saran kepada kantor Kecamatan Merawang yang bersangkutan dalam mempertimbangkan kebijaksanaan didalam meningkatkan kinerja pegawai.

#### **3. Manfaat Kebijakan**

Hasil penelitian diharapkan bisa memberi masukan kepada pemerintah dalam pembuatan kebijakan dan keputusan dimasa yang akan datang sehingga dapat membantu memaksimalkan kinerja pegawai.

### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan penelitian ini yaitu:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan, manfaat dan sistematika penulisan.

## **BAB II LANDASAN TEORI**

Bab ini berisikan tentang definisi kinerja, definisi etos kerja, pengertian kompetensi, penelitian terdahulu, kerangka berfikir dan hipotesis.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini berisikan pembahasan terkait pendekatan penelitian, definisi operasional juga pengukuran variabel, populasi, sampel, jenis data, teknik pengumpulan data, skala pengukuran variabel serta teknik menganalisis datanya.

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan gambaran umum Kantor Kecamatan Merawang serta memberikan jawaban dan penjelasan tentang hasil pengujian hipotesis.

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan kesimpulan tentang pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan memberi saran yang dibutuhkan pihak-pihak terkait.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**