

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

Tahun 2016 Indonesia telah memasuki Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), hal ini menuntut birokrasi pemerintahan yang lebih adaptif dan antisipatif terhadap berbagai perubahan yang akan terjadi (menpan.go.id). Sebagai bagian dari masyarakat internasional, Indonesia juga harus meningkatkan kualitasnya, salah satunya di bidang pendidikan. Pendidikan merupakan kebutuhan mendasar untuk pembangunan bangsa. Maju tidaknya suatu bangsa tergantung pada kualitas pendidikan yang ada pada bangsa tersebut (Eska, 2015). Sejalan dengan pasal 3 Undang Undang No 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa salah satu kunci pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa.

### **1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

#### **1.1.1 Profil Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan**

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga atau yang dikenal dengan sebutan DISDIKPORA merupakan Perangkat Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab didalam penyelenggaraan Pembangunan Bidang Pendidikan di Kabupaten Kuningan. *Kabupaten Kuningan terletak di provinsi Jawa Barat, dan memiliki 32 Kecamatan, 15 Kelurahan dan 361 Desa.*

Dalam perkembangannya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga mengalami beberapa perubahan, dimulai sebelum tahun 2001. Pengelolaan penyelenggaraan pendidikan dikelola oleh dua dinas. Untuk urusan Pendidikan Sekolah Dasar (SD) dikelola oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang berada langsung di bawah Bupati, sedangkan untuk pengelolaan SMP, SMA, dan SMK dilaksanakan oleh Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, sebagai lembaga vertikal yang berada di bawah Departemen Pendidikan Nasional. Dengan bergulirnya Otonomi Daerah, Pengelolaan Pendidikan dari jenjang SD sampai SMA/SMK dikelola oleh satu lembaga

yaitu Dinas Pendidikan yang bertanggung jawab pada Bupati. Nama tersebut pada tahun 2007 berubah kembali dengan nama “Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga, dan nama tersebut masih tetap sampai sekarang. (*Sumber: Sejarah Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan*).

*DISDIKPORA Kabupaten Kuningan* mempunyai tugas pokok melaksanakan kewenangan otonomi pemerintah di bidang pendidikan, pemuda dan olahraga yang menjadi urusan rumah tangga daerah dengan jumlah aparatur sebanyak 124 orang. Terdapat tujuh Program Kerja *DISDIKPORA* kabupaten Kuningan yaitu Program Pendidikan Anak Usia Dini, Program wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun, Program pendidikan menengah, Program Pendidikan Non Formal dan Informal (PNFI), Program Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Program Manajemen Pelayanan Pendidikan, dan Program Kepemudaan dan Olahraga. Saat ini jumlah sekolah yang dikelola oleh *DISDIKPORA* Kabupaten Kuningan adalah sebagai berikut : (1) TK sebanyak 228 sekolah, (2) SD sebanyak 658 sekolah, (3) SMP sebanyak 93 sekolah, (4) SMA sebanyak 27 sekolah, dan (5) SMK sebanyak 35 sekolah. (*Sumber: Rencana Kerja Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan 2016*).

#### 1.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan

Visi :

“Terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing dan berakhlak mulia pada tahun 2014”.

Misi :

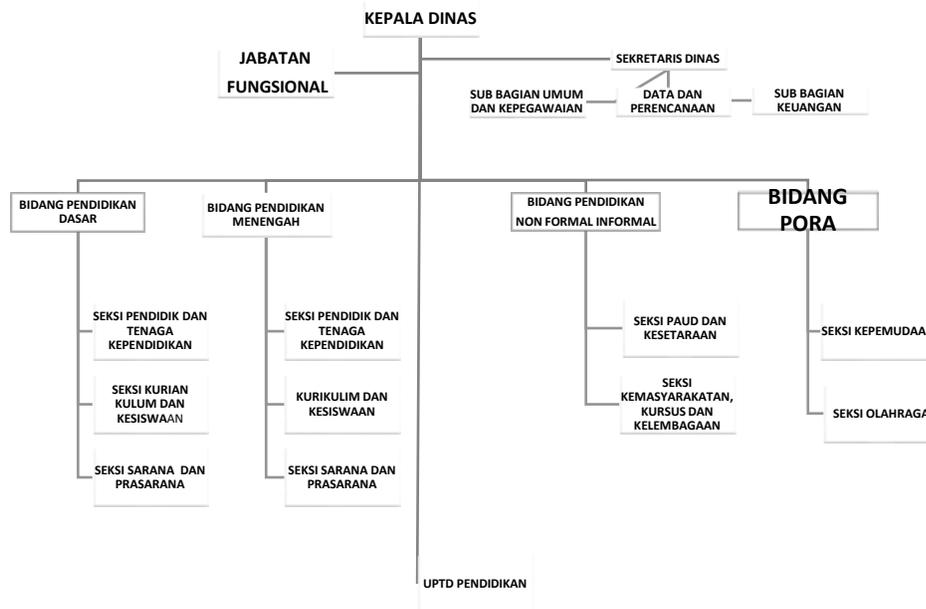
Untuk mencapai Visi yang telah ditetapkan dan dirumuskan, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga mempunyai Misi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Meningkatkan layanan pendidikan melalui pelaksanaan Pendidikan Anak Usia Dini, Wajar Pendidikan 12 tahun, Pendidikan Non Formal dan Informal serta Pemuda dan Olahraga.

- 2 Meningkatkan profesionalisme pendidik dan tenaga kependidikan berdasarkan Standar Nasional Pendidikan.
- 3 Meningkatkan partisipasi aktif pemuda dan peserta didik dalam rangka mengembangkan pola hidup jasmani dan pola hidup sehat.
- 4 Meningkatkan pembinaan dan pengembangan kepemudaan dan keolahragaan dalam rangka meningkatkan Sumber Daya Manusia.
- 5 Meningkatkan tata kelola dan akuntabilitas Lembaga Pendidikan serta transparan dan demokratis dalam mewujudkan pencitraan publik.
- 6 Menggali inovasi di bidang pendidikan.
- 7 Meningkatkan peran serta masyarakat, dunia usaha dan industri dalam penyelenggaraan pendidikan
- 8 Mengembangkan perilaku dan pola pikir positif

### 1.1.3 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan

Struktur organisasi Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan berdasarkan Peraturan Bupati Kuningan Nomor: 35 Tahun 2008 tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga dapat dilihat pada gambar 1.1 yang menggambarkan bagan susunan organisasi Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga



Gambar 1.1 Struktur Organisasi DISKDIKPORA Kabupaten Kuningan

(Sumber : Peraturan Bupati Kuningan Nomor: 35 Tahun 2008 Pasal 3 Susunan Organisasi)

## 1.2 Latar Belakang Penelitian

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan merupakan Perangkat Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab didalam penyelenggaraan Pembangunan Bidang Pendidikan. Dengan adanya Disdikpora diharapkan mampu meningkatkan layanan pendidikan pada masyarakat melalui pelaksanaan program-programnya, seperti pendidikan anak usia dini, wajib belajar pendidikan dasar 9 tahun, pendidikan menengah, pendidikan non formal dan informal serta pendidikan pemuda dan olahraga.

Disdikpora kabupaten Kuningan memiliki visi yaitu terwujudnya sumber daya manusia yang berkualitas, berdaya saing dan berakhlak mulia. dalam pelaksanaannya, Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan memerlukan kualitas Sumber Daya Manusia yang produktif dan berkompeten sehingga mampu mencapai keberhasilan organisasi.

Untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi, dibutuhkan individu atau sumber daya manusia yang berkualitas. Seperti yang disampaikan oleh Suprihati (2014:94) aspek sumber daya manusia yang berkemampuan, berketerampilan, bertanggung jawab sebagai seorang pegawai merupakan suatu asset yang sangat berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Banyak organisasi ataupun perusahaan yang berhasil karena didalamnya memiliki individu atau pegawai yang berkualitas. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Seperti yang dikemukakan oleh Sudarmanto (2014:6) keberhasilan suatu organisasi ditopang oleh sumber daya manusia yang memiliki kinerja baik.

Arti kinerja sebenarnya berasal dari kata-kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang atau sekelompok pegawai (Moehriono, 2014:96). Kinerja dapat diukur jika seorang atau sekelompok pegawai memiliki kriteria atau parameter kinerja yang telah ditetapkan oleh organisasinya. Salah satunya dengan penilaian prestasi dan evaluasi kinerja. Menurut Moehriono (2014:98), tujuan dari evaluasi itu sendiri adalah untuk memberikan penilaian tentang kinerja ataupun seberapa besar dapat memberikan kontribusi kemanfaatan suatu kegiatan tertentu.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan narasumber yaitu ibu Sri Sunarsih selaku kasubag kepegawaian Disdikpora, penilaian kinerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Kuningan menggunakan metode KPI (*Key Performance Indikator*). Kinerja pegawai Disdikpora diukur dengan dilakukannya penilaian evaluasi kinerja untuk menentukan pegawai telah bekerja sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dan telah memberikan hasil kerja yang baik. Penilaian dilaksanakan oleh Pejabat Penilai dua kali dalam 1 (satu) tahun. Penilaian ini berhubungan dengan penilaian pegawai secara individu, dimana pegawai akan dilihat apakah pencapaian hasil kerja di tahun 2014-2016 mengalami penurunan atau kenaikan berdasarkan bobot penilaian yang telah ditetapkan.

**Tabel 1.1 Kriteria Penilaian Kinerja Pegawai**

<b>Rentang Nilai</b>	<b>Kriteria Penilaian</b>
Nilai 100 s.d 180	Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori sangat tidak baik
Nilai 181 s.d 260	Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori tidak baik
Nilai 261 s.d 340	Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori cukup baik
Nilai 341 s.d 420	Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori baik
Nilai 421 s.d 500	Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori sangat baik

*Sumber:* Data internal Disdikpora Kabupaten Kuningan

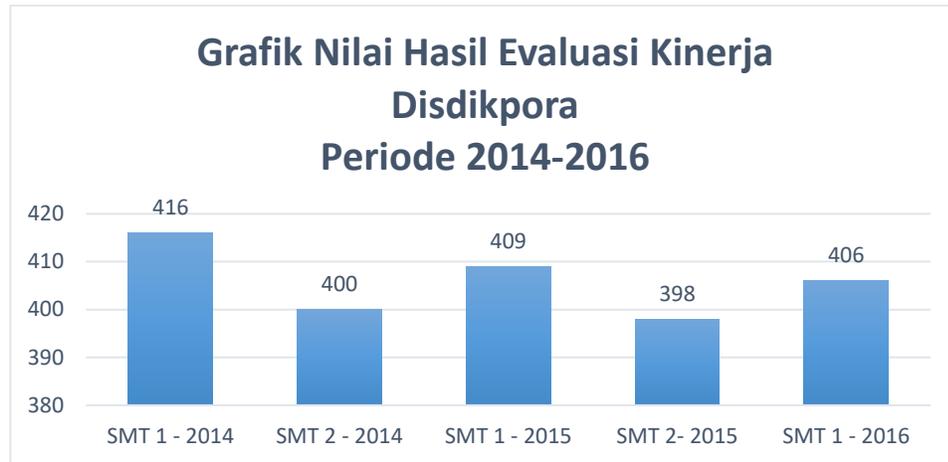
Berikut ini adalah data hasil rekapitulasi penilaian dan evaluasi kinerja pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan selama lima semester periode 2014-2016 yang akan ditampilkan dalam table 1.2 dibawah ini.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Penilaian dan Evaluasi Kinerja Pegawai  
Periode 2014-2016**

	<b>Sangat Baik</b>	<b>Baik</b>	<b>Cukup Baik</b>	<b>Tidak Baik</b>	<b>Sangat Tidak Baik</b>	<b>Total Pegawai</b>	<b>Nilai / Rata-Rata</b>	<b>Kategori</b>
Semester I 2014	53 (42.7%)	70 (56.5%)	1 (0.8%)	0	0	124	51529 / 416	Baik
Semester II 2014	29 (23.3%)	94 (75.8%)	1 (0.8%)	0	0	124	49544 / 400	Baik
Semester I 2015	42 (33.9%)	81 (65.3%)	1 (0.8%)	0	0	124	50689 / 409	Baik
Semester II 2015	40 (32.3%)	82 (66.1%)	2 (1.6%)	0	0	124	49352 / 398	Baik
Semester I 2016	37 (29.8%)	86 (69.4%)	1 (0.8%)	0	0	124	50358 / 406	Baik

*Sumber :* Data yang telah diolah

Untuk lebih jelasnya bagaimana hasil penilaian evaluasi kinerja pegawai Disdikpora tahun 2014-2016, akan dipaparkan pada grafik di bawah ini:



Gambar 1.2 Grafik Hasil Rekapitulasi Penilaian Evaluasi Kinerja Pegawai Periode 2014-2016

*Sumber : data yang telah diolah*

Berdasarkan gambar 1.2 dapat dilihat bahwa hasil evaluasi kinerja pegawai setiap periodenya berada dalam kategori baik, namun pencapaian hasil evaluasi kinerja pegawai yang paling tinggi mengalami penurunan di tahun 2014. Diantara tahun 2014 Semester 1 dan 2 terdapat selisih sebesar 16, kemudian pada tahun 2015 diantara semester 1 dan 2 terdapat selisih sebesar 11, dan sepanjang tahun 2014 hingga 2016 terjadi penurunan hasil evaluasi kinerja sebesar 10. Hal inilah yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini.

Terdapat faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang telah banyak diteliti diantaranya adalah motivasi dan kompetensi. Hal ini senada dengan penelitian Mohklas (2015) yaitu secara simultan variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian serupa yang telah dilakukan oleh Safwan dkk (2014) pada pengelolaan keuangan daerah kabupaten Pidie Jaya bahwa kompetensi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan kedua faktor yang disebutkan diatas, kompetensi merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Keterkaitan kompetensi dengan kinerja telah dibuktikan dalam berbagai penelitian oleh beberapa ahli, salah satunya yang dilakukan Spencer dalam Moehriono (2014:10), hubungan antara kompetensi dengan kinerja relevansinya ada dan sangat akurat, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerjanya diharapkan mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Lebih lanjut Spencer dalam Sutrisno (2011:206). membagi kompetensi menjadi lima komponen yang mencakup 1) *Motives*, merupakan sesuatu di mana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan, 2) *Traits*, adalah watak orang yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, 3) *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang, 4) *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu, 5) *Skill*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental (Spencer dalam Sutrisno, 2011:206).

Untuk melihat tingkat kompetensi pegawai yang ada di Disdikpora kabupaten Kuningan, peneliti melakukan pilot study dengan menggunakan lima komponen kompetensi menurut teori Spencer. Peneliti menyebarkan kuesioner kepada 10 pegawai bagian kepegawaian dan menyediakan 4 pilihan jawaban dari item pertanyaan menggunakan skala Likert. Menurut Sanusi (2011:59), *Skala Likert* adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan responden dalam merespons pernyataan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Pernyataan dalam pilot study yang dilakukan peneliti dan hasilnya dapat dijabarkan pada table 1.3 pada halaman selanjutnya.

**Tabel 1.3 Hasil Responden Tingkat Kompetensi Pegawai**

No	Pernyataan Kompetensi	SS	S	TS	STS	Jumlah	Pandangan Kompetensi Diri
<i>Motives</i>							
1	Saya memandang diri saya adalah orang yang berkompeten dalam bekerja	1	4	5	-	10	<b>60%</b>
2	Saya memandang diri Saya adalah orang yang berhasil	-	2	8	-	10	
3	Saya merasa telah berusaha keras untuk mencapai tujuan yang Saya inginkan	2	6	2	-	10	
4	Saya berusaha bangkit ketika tujuan Saya tidak tercapai	4	5	1	-	10	
<i>Traits</i>							
5	Saya mampu bekerja dalam suatu tekanan	1	5	4	-	10	<b>74%</b>
6	Saya merasa diri Saya konsisten dalam bekerja	2	6	2	-	10	
7	Saya merasa telah bekerja sesuai standar perusahaan	5	5	-	-	10	
8	Saya merasa pekerjaan yang Saya lakukan sesuai dengan keahlian Saya	1	4	4	1	10	
9	Saya merasa telah menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan	3	5	2	-	10	

(bersambung)

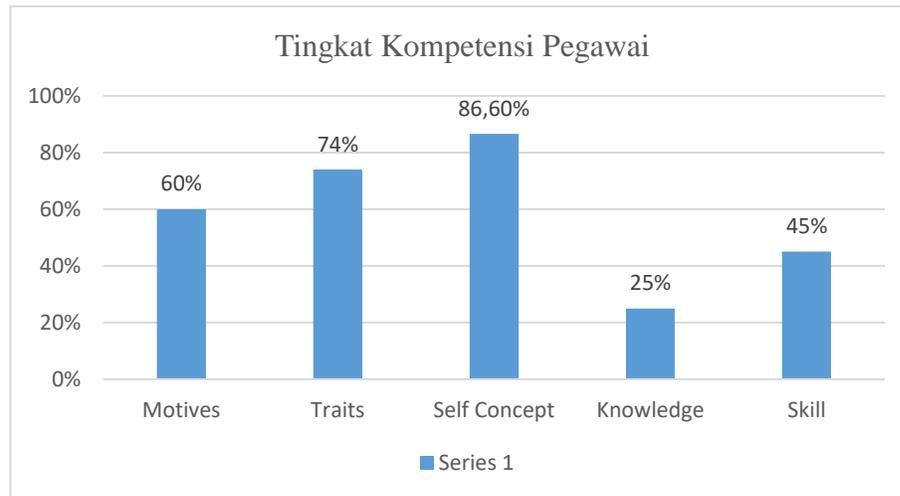
(sambungan)

No	Pernyataan Kompetensi	SS	S	TS	STS	Jumlah	Pandangan Kompetensi Diri
<i>Self Concept</i>							
10	Saya menyikapi pekerjaan adalah hal yang wajib untuk diselesaikan	8	2	-	-	10	<b>86.6%</b>
11	Saya meyakini bahwa pekerjaan yang Saya lakukan adalah untuk tujuan bersama	3	7	-	-	10	
12	Saya selalu berusaha bekerja dengan baik untuk mencapai jabatan kerja yang lebih baik	1	5	4	-	10	
<i>Knowledge</i>							
13	Saya merasa pengetahuan yang Saya miliki sudah cukup untuk pekerjaan Saya	-	2	4	2	10	<b>25%</b>
14	Pengetahuan yang Saya miliki mampu Saya terapkan dalam pekerjaan Saya	-	3	5	2	10	
<i>Skill</i>							
15	Saya mampu bekerja dengan menggunakan teknologi baru	-	5	4	1	10	<b>45%</b>
16	Saya mampu memberikan solusi kepada rekan kerja ketika mendapat suatu masalah dalam bekerja	-	4	4	2	10	

Sumber: Data yang telah diolah

Berdasarkan hasil pilot study yang telah dilakukan, tingkat kompetensi diri yang dimiliki pegawai Disdikpora kabupaten Kuningan dengan presentase tertinggi yaitu pada aspek *self concept* sebesar 86.6%, selanjutnya *traits* sebesar 74%, motives 60%, *skill* sebesar 45%, dan presentase terendah yaitu aspek *knowledge* sebesar 25%.

Untuk lebih memperlihatkan persentase tingkat kompetensi pegawai Disdikpora, akan dipaparkan melalui grafik pada gambar 1.3:



Gambar 1.3 Tingkat Kompetensi Pegawai Disdikpora

*Sumber:* data telah diolah

Berdasarkan gambar 1.3 terlihat bahwa aspek *knowledge* dan *skill* berada pada presentase dibawah 50%. Aspek *knowledge* memiliki tingkat kompetensi paling rendah dengan jawaban “setuju dan sangat setuju” paling sedikit berada pada item 13 (saya merasa pengetahuan yang dimiliki sudah cukup untuk pekerjaan saya). Sedangkan pada aspek *skill*, jawaban “setuju dan sangat setuju” paling sedikit berada pada item 16 (mampu memberikan solusi kepada rekan kerja ketika mendapat suatu masalah dalam bekerja).

Selain faktor Kompetensi, variabel kedua yang akan diteliti yaitu motivasi. Hal ini dibuktikan dengan beberapa penelitian terdahulu, salah satunya Amianti dan Supriyanto (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Marketing Bank Syariah, menyimpulkan bahwa terdapat korelasi antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan di PT BPRS Pemkot Bekasi. Selanjutnya penelitian dari Larasati dan Alini (2014) mengenai Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Indonesia Jabar Barat Utara (Witel

Bekasi), berdasarkan hasil penelitiannya, variabel motivasi secara simultan dan parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Witel Bekasi.

Setiap pegawai memerlukan motivasi agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Seperti yang dikatakan Darmayanti, dkk (2014) Pegawai yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki kinerja yang optimal. Salah satu indikator tinggi rendahnya motivasi kerja dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan (Maulana dkk, 2015). Berhubungan dengan motivasi di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan, berikut adalah data ketidakhadiran pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan Periode Januari 2016 – Februari 2016.

**Tabel 1.4 Rekapitulasi Ketidakhadiran Pegawai  
Periode Januari – September 2016**

Periode	Jumlah Keseluruhan Pegawai	Keterangan			Jumlah Pegawai Tidak Hadir	Presentase Tidak Hadir
		Sakit	Ijin	Tanpa Keterangan		
Januari	124	1	-	85	86	69.35 %
Februari	124	-	-	96	96	77.4 %
Maret	124	-	2	34	36	29.03%
April	124	-	-	28	28	22.58%
Mei	124	-	-	65	65	52.41%
Juni	124	-	-	36	36	29.03%
Juli	124	-	-	60	60	48.38%
Agustus	124	-	-	52	52	41.93%
September	124	1	-	70	71	57.25%

Sumber : *Data yang telah diolah*

Tabel 1.4 menampilkan hasil rekap dari scan absensi yang dilakukan pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan ketika datang dan pulang kerja. Periode bulan Januari, Februari, Mei, dan September presentasi ketidakhadiran pegawainya lebih dari 50%. Sebanyak 86 orang dari total 124 pegawai pernah tidak hadir selama bulan

januari, dan meningkat di bulan Februari menjadi 96 pegawai dari total 124 pegawai, kemudian pada bulan Mei sebanyak 65 pegawai pernah tidak hadir dengan presentasi ketidakhadiran sebesar 52.41%, dan pada bulan September sebanyak 71 pegawai pernah tidak hadir dengan presentase sebesar 57.25%. Presentase ketidakhadiran tersebut menunjukkan tingkat ketidakhadiran pegawai Disdikpora Kabupaten Kuningan tinggi.

Berdasarkan latar belakang fenomena, penelitian dan data-data yang telah diuraikan di atas, penulis tertarik untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi dan motivasi. Oleh karena itu penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan**".

### 1.3 Perumusan Masalah

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja pegawai. Selain itu, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja yang telah banyak diteliti diantaranya adalah motivasi dan kompetensi.

Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan merupakan Perangkat Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab didalam penyelenggaraan Pembangunan Bidang Pendidikan. Dalam pelaksanaannya, Dinas Pendidikan Kabupaten Kuningan memerlukan kualitas sumber daya manusia yang produktif dan berkompeten sehingga mampu meningkatkan kinerja yang optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan data hasil evaluasi kinerja, hasil survey pilot study dan data ketidakhadiran pegawai dapat dilihat bahwa masih terdapat pegawai yang merasa belum memiliki kompetensi yang cukup dalam hal *knowledge* dan *skill*, serta motivasi yang dilihat dari data ketidakhadiran pegawai yang cukup tinggi, dan data evaluasi kinerja menunjukkan bahwa kinerja pegawai mengalami penurunan dari tahun 2014, 2015 sampai tahun 2016.

#### **1.4 Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan?
2. Bagaimana motivasi kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan?
3. Bagaimana kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Kuningan?
4. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Kuningan?
5. Bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Kuningan?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kompetensi pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan motivasi kerja di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Kuningan
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Kuningan.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan motivasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di Kabupaten Kuningan

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan dan manfaat bagi berbagai pihak:

### **1. Manfaat Praktisi**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perusahaan khususnya Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan dalam mengelola sumber daya manusia agar mencapai kinerja yang maksimal.

### **2. Manfaat Akademis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat akademis dapat bermanfaat bagi penelitian selanjutnya sebagai bahan referensi untuk yang tertarik mengenai sumber daya manusia khususnya kompetensi pegawai, motivasi kerja dan kinerja pegawai.

## **1.7 Ruang Lingkup Penelitian**

Agar masalah yang dibahas tidak meluas dan pembahasan tetap pada jalurnya penelitian ini memiliki batasan-batasan penelitian. Berikut ini adalah beberapa batasan penelitian yang ditetapkan oleh penulis:

1. Variabel yang diteliti adalah Kompetensi Pegawai (X1) dan Motivasi Kerja (X2) selaku variabel independen, serta Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel dependen.
2. Objek penelitian ini adalah pegawai Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Kuningan yang berlokasi di JL. Sukamulya, No. 06, Cigugur, 45552, Cigugur, Kec. Kuningan, Kabupaten Kuningan.
3. Periode penelitian ini mulai dari bulan September 2016.

## **1.8 Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini membahas mengenai teori yang mendasari penelitian, konsep-konsep yang relevan dengan penelitian, tinjauan penelitian terdahulu, dan perumusan hipotesis.

## **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini membahas tentang desain penelitian, metode pengumpulan data, metode pengambilan sample, model penelitian, pengembangan hipotesis, operasionalisasi variable penelitian, dan teknik analisis data.

## **BAB IV ANALISIS HASIL PENELITIAN**

Bagian ini menguraikan tentang analisis data, pembahasan hasil pengolahan data, dan analisis hasil pengujian hipotesis secara statistik.

## **BAB V PENUTUP**

Bab ini membahas mengenai kesimpulan, keterbatasan dan saran-saran yang terkait dengan penelitian ini serta saran untuk perusahaan dan penelitian selanjutnya.