

**HUBUNGAN KOMPETENSI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADA DINAS  
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KABUPATEN CIREBON**

Oleh:

**Iskandar Zulkarnaen**

Universitas Swadaya Gunung Djati Cirebon

Email: iskandarzulkarnaen@gmail.com

**ABSTRACT**

*The research that writer doing about “Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon: Based on observation conducted by the researcher, The performance of employees in dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten Cirebon still not optimal. It can be seen from indicators: the administration of the demography registration (the birth certificate) still unresolved, seen from the documents are many still on the desk. Based on the condition above, the writer assumes that the competence of employee in Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon not optimal, with indicator as follow: many employees who cannot to operating information technologies based computer program related to the implementation of the workplace that rely on each other servants, It’s associated with the knowledge and skill of employees. The research methodology that researcher used is Survey method. The writer used type of the characteristic of competence by Spancer: Motive, characteristic, the concept of itself, knowledge and skill. Meanwhile performance, the writer used the dimension of performance by Wirawan: the result of work and the behavior personal appearance what to do with the job. Based on the problem above, the researcher submitted hypotheses as follows: “There are positive relationships and significant between competence and performance of employee in Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon”. The hypothesis statistic can formulate:  $H_0$ : “There is not positive relationship and significant between competence and performance of employee in Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon”.  $H_a$ :” There is positive relationship and significant between competence and performance of employee in Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon”. To test the hypothesis, the researcher analyzing used coefficient correlation Rank Spearman. The result of the research indicated that correlation competence and performance of employees based on the calculation coefficient correlation Rank Spearman is obtained that value  $r_s$  hitung 0,645 while  $r_s$  table 0,255 with the degree belief 95% and mistake 5% and  $n = 60$ . Thus, the competency relationship with the performance of employees declared significant and the hypothesis that the writer ask been tested acceptable are  $H_a$  accepted and  $H_0$  rejected.*

## 1. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Daerah memiliki kewenangan dalam melaksanakan urusan pemerintahannya sendiri melalui asas otonomi. Oleh karena kewenangan yang diperolehnya, maka pemerintah daerah mempunyai hak dan kewajiban mengatur dan menyelenggarakan pemerintahannya sendiri. Pemerintah Daerah dapat dikatakan sebagai organisasi di daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan daerah melalui pelimpahan wewenang yang di perolehnya dari pemerintah pusat.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah Pasal 1 Ayat (2) menyebutkan bahwa: Pemerintahan Daerah adalah Penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas atonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Sebagai sebuah organisasi, pengelolaan pemerintahan daerah akan optimal apabila dapat memenuhi unsur-unsur manajemen (*tool of management*) yang terdiri dari *men* (manusia), *money*

(uang), *method* (metode), *machine* (mesin), *material* (bahan), dan *market* (pasar/ sasaran). Unsur-unsur manajemen tersebut mempunyai peranannya masing-masing dan saling berkaitan satu sama lainnya. Salah satu unsur manajemen tersebut yang penting ialah *men* (sumber daya manusia).

Keberadaan pegawai di Pemerintahan. Daerah sangat vital, dimana pengelolaan pemerintahan dan pencapaian tujuan dilaksanakan oleh subjek-subjek, dalam hal ini pegawai pemerintahan. Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 1 ayat (2) menyebutkan bahwa: “Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.” Pengelolaan dan pencapaian tujuan pemerintah akan dapat berjalan secara optimal sangat ditentukan oleh pegawai itu sendiri. Sebagai perancang kebijakan dan pelaksana kebijakan tersebut, peranan pegawai sangat menentukan pencapaian tata kelola pemerintahan yang baik. Oleh karena hal tersebut maka mengoptimalkan pencapaian yang sudah dirancang sebelumnya. Menurut Mangkunegara (2013:67) “Kinerja

merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja berkaitan dengan hasil kerja seseorang pegawai, sedangkan secara lebih luas, bahwa kinerja menyangkut bagaimana melaksanakan tugas tersebut dikaitkan dengan sikap kerjanya. Kinerja pegawai mempunyai korelasi yang kuat dengan optimalisasi pengelolaan dan pencapaian pemerintah. Pegawai yang mempunyai kinerja tinggi akan mampu menghasilkan *output* dan *outcome* yang diharapkan. Hersey, Blanchard dan Johnson (dalam Wibowo, 2014:86) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu: 1. Tujuan 2. Standar 3. Umpan Balik 4. Alat atau Saran 5. Kompetensi 6. Motif 7. Peluang. Indikator kinerja tersebut merupakan hal-hal yang menjadi ciri dari kinerja.

Salah satu indikator yang berhubungan dengan kinerja pegawai ialah kompetensi pegawai. Kompetensi berkenaan dengan kemampuan pegawai yang berkaitan dengan pengetahuan, keterampilan, motif, sikap dan cara mengaktualisasikan diri. Wibowo (2012:324) menyebutkan sebagai berikut: Kompetensi adalah suatu

kemampuan seseorang untuk melaksanakan atau melakukan sesuatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan.

Kinerja pegawai yang merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai tergantung dari kemampuan dirinya. Kemampuan tersebut salah satunya kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut. Hasil kerja yang optimal sangat ditentukan oleh kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Sebagai contoh bahwa dalam mencapai hasil kerja yang berkualitas dibutuhkan pengetahuan dan keterampilan pegawai baik dalam bidang umum maupun yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya. Selain itu penggambaran sikap kerja ditentukan oleh pengaktualisasikan diri, seperti kepercayaan diri dan kemampuan berkomunikasi. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 3 Tahun 2016 pasal 10 yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan daerah dibidang kependudukan dan pencatatan sipil berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan sesuai dengan lingkup tugasnya. Peranan Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil sangat penting, dimana pengelolaan administrasi kependudukan dan pencatatan sipil dipusatkan disini. Oleh karena itu, dibutuhkan kinerja pegawai yang optimal agar mampu mengoptimalkan pengelolaan administrasi kependudukan dan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan Pengamatan penulis berkenaan dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon ditemukan beberapa indikator-indikator yang mengarah kepada belum optimalnya kinerja pegawai, diantaranya: 1. Pencatatan administrasi kependudukan berupa dokumen kependudukan (Akta Kelahiran) banyak yang belum terselesaikan. Yang seharusnya selesai 7 (tujuh) hari akan tetapi pada kenyataannya selesai sampai 15 (lima belas) hari, ini terlihat dari berkas dokumen kependudukan yang masih banyak menumpuk. 2. Sikap kerja yang dinilai masih kurang, hal ini terlihat dari kedisiplinan dan perilaku pegawai saat bekerja. Terlihat dari ketepatan waktu masuk jam kerja yang seharusnya masuk jam 07.00 WIB akan tetapi banyak pegawai yang masuk jam 08.00 WIB, serta kerapihan dalam berpakaian. Setelah dilakukan pengamatan, bahwa

kinerja pegawai yang belum optimal tersebut berkaitan dengan kompetensi pegawai, dengan indikator: 1. Kurangnya keterampilan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, misalnya banyak pegawai yang belum mampu mengoperasikan program teknologi informasi yang berbasis komputer berkaitan dengan pelaksanaan kerjanya sehingga saling mengandalkan pegawai hal ini berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan pegawai. 2. Kecekatan dalam melaksanakan tugas dinilai belum optimal, terlihat dari berkas-berkas dokumen kependudukan yang masih banyak menumpuk di meja kerja, hal ini berkaitan dengan sifat dan konsep diri yang dimiliki pegawai tersebut. Bertitik tolak dari hal tersebut diatas, penulis mengajukan judul penelitian “Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon”

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis menyatakan rumusan masalahnya sebagai berikut: “Kinerja Pegawai belum optimal, hal ini diakibatkan belum optimalnya kompetensi pegawai pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon”.

### **3. Identifikasi Masalah**

1. Bagaimana kompetensi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon?
2. Bagaimana kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon?
3. Bagaimana hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon?
4. Hambatan-hambatan apa yang ditemui dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon?

### **4. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui kompetensi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon.
2. Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon.
3. Untuk mengetahui hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon.
4. Untuk mengetahui hambatan-hambatan yang muncul dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon.

### **5. Kegunaan Penelitian**

#### **5.1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian yang dilakukan berkenaan dengan dua hal yang saling berhubungan, dimana kinerja pegawai berhubungan dengan kompetensi pegawai itu sendiri. Bagi ilmu administrasi Negara, penelitian ini sebagai perwujudan penelaahan teori kinerja dan kompetensi. Penelitian ini dilaksanakan berkenaan dengan objek penelitian secara langsung, sehingga dapat diketahui sejauh mana teori tersebut diaplikasikan. Berdasarkan proses penelitian tersebut akan ditemui berbagai fenomena yang berhubungan dengan masalah, dari hal tersebut dapat dijadikan penyempurnaan teori yang sudah ada. Penyempurnaan tersebut secara khusus berkenaan dengan keterkaitan antara kompetensi dengan kinerja pegawai.

#### **5.2. Kegunaan Praktis**

Kompetensi dan kinerja merupakan dua hal yang berkaitan, dimana dalam usaha mencapai kinerja yang baik, maka dibutuhkan kompetensi dari pegawai itu sendiri. Penelitian ini menjelaskan mengenai hubungan kompetensi dengan

kinerja pegawai. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon yang merupakan tempat dilangsungkannya penelitian ini akan memperoleh kegunaan praktis dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Karena penelitian ini akan menelaah sejauh mana kompetensi berhubungan dengan kinerja pegawai, sehingga hal ini bisa dijadikan bahan evaluasi dalam usaha meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai.

## 6. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam sebuah organisasi, keberlangsungan pengelolaan organisasi dan pencapaian tujuannya dikendalikan oleh subjek-subjek dalam organisasi tersebut. Keberhasilan pencapaian tujuan dan pengelolaan organisasi ditentukan oleh performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas yang dijalankan dalam organisasi. Usaha menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, maka kinerja organisasi haruslah baik.

Tingkat kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja sering dikaitkan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja atau dalam bahasa inggris lebih dikenal

*performance*. Kinerja memiliki makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Kinerja menggambarkan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Cascio (dalam Wibowo, 2014: 2) menyebutkan kinerja adalah cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian. Wirawan (2012: 5) mendefinisikan “kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.”

Menurut Wirawan (2012: 54) secara umum dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu: 1. Hasil kerja. Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. 2. Perilaku kerja. Perilaku kerja adalah perilaku pegawai yang ada hubungannya dengan pekerjaan. 3. Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah

sifat pribadi pegawai yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hersey, Blanchard dan Johnson (dalam Wibowo, 2014: 86) mengemukakan bahwa terdapat tujuh indikator kinerja, yaitu: 1. Tujuan, 2. Standar, 3. Umpan Balik, 4. Alat atau Sarana, 5. Kompetensi, 6. Motif, dan 7. Peluang.

Indikator kinerja diatas merupakan halhal yang menentukan kinerja pegawai, salah satu yang menjadi indikator ialah kompetensi. Kompetensi merupakan prasaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan dan wewenang menurut Scale (dalam Sutrisno, 2016: 202).

Adapun secara etimologis, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seseorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. McAhsan (dalam Sutrisno, 2016:203) mengemukakan kompetensi adalah sebagai berikut:

Kompetensi sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dirinya, sehingga dia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikonomotorik dengan sebaik-baiknya.

Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2014:272) menyatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung periode waktu cukup lama. Terdapat lima tipe karakteristik kompetensi menurut Spencer dan Spencer (dalam Wibowo, 2014:278) yaitu: 1. Motif 2. Sifat 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan.

Kompetensi sebagai kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung sikap pekerjaannya. Kemampuan yang dimilikinya tersebut akan berhubungan dengan pekerjaan yang diberikannya, sehingga kompetensi sangat berkaitan dengan kinerja pegawai. Menurut Wirawan (2012: 9) menyatakan hubungan kinerja dengan kompetensi adalah sebagai berikut: Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap, dan tindakan. Kompetensi

melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Pengetahuan melukiskan apa yang terdapat dalam kepala seseorang; mengetahui kesadaran atau pemahaman mengenai sesuatu. Keterampilan melukiskan kemampuan yang dapat diukur yang telah dikembangkan melalui praktik, pelatihan, atau pengalaman. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervisi, manajemen kinerja, dan program pengembangan SDM.

### **7. Hambatan-Hambatan yang Ditemui dalam Meningkatkan Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas diatas, bahwa kinerja masih belum optimal, masih kurang optimalnya kinerja tersebut diakibatkan oleh beberapa faktor-faktor penghambat pengoptimalan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon, bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi penghambat pengoptimalan kinerja pegawai, diantaranya: 1. Kesenjangan kemampuan pegawai

Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa kinerja berkaitan dengan hasil pekerjaan yang diperoleh dan bagaimana pegawai melaksanakan proses tersebut yang tercermin dari perilaku dan sikap. Hal tersebut dapat diperoleh secara optimal baik dari segi kualitas maupun kuantitas tergantung dari kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Berkaitan dengan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon, bahwa kesenjangan kemampuan yang dimiliki pegawai terlihat jelas, terutama yang berkaitan dengan kemampuan teknis.

Kemampuan antar pegawai yang berbeda, namun kurang baik apabila terjadi kesenjangan yang cukup lebar antara pegawai yang mempunyai kemampuan lebih dan pegawai yang kemampuannya rendah. Kesenjangan ini terlihat bila membandingkan pegawai berdasarkan usia, tingkat pendidikan, pada bidang mana dia bekerja dan pegawai tidak mau dirotasi dengan alasan kenyamanan bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang bekerja sebagai operator dengan yang bekerja dibagian lainnya. Dengan kesenjangan ini maka sulit mencapai kinerja organisasi secara keseluruhan. 2. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis yang masih kurang.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon merupakan organisasi perangkat daerah yang memiliki kesibukan yang tinggi, sehingga dibutuhkan keterampilan dan kecekatan yang tinggi pula dari pegawainya. Keterampilan dan kecekatan tersebut berhubungan dengan hasil kerja dan sifat pribadi dalam bekerja agar mampu meningkatkan kinerja. Namun hal tersebut sulit dicapai, mengingat keterampilan dan kecekatan yang terbentuk dari kemampuan yang dimiliki pegawai di bidang kerjanya. Kemampuan tersebut dapat diperoleh salah satunya dari pendidikan dan pelatihan teknis.

Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan, khususnya pendidikan dan pelatihan teknis dirasa kurang, baik dari segi frekuensi maupun jumlah peserta yang diikutsertakan. Dengan pendidikan dan pelatihan teknis maka kemampuan yang diperoleh pegawai akan lebih banyak dan lebih baik lagi. Khususnya di bidang kerjanya. Namun hanya sebagian kecil yang sudah mengikuti pendidikan dan pelatihan teknis, hal ini karena pemerintah daerah jarang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan teknis dengan alasan membebani APBD, sehingga belum semua pegawai mengikutinya.

Sehingga kemampuan pegawai tidak sama dan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. 3. Kesadaran bekerja pegawai masih kurang Kinerja pegawai yang baik dapat diperoleh apabila terdapat kesadaran yang baik juga dari pegawai tersebut akan pekerjaannya. Kesadaran tersebut berupa pelaksanaan kerja yang menuntut hasil pekerjaan yang sesuai dan proses perilaku kerja yang baik pula. Kesadaran bekerja pegawai berbeda satu dengan yang lainnya, di satu sisi pegawai merasa bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, namun di sisi lain masih belum menganggap bekerja sebagai tanggung jawabnya.

Dari hal tersebut dapat diketahui hasilnya, baik *output* maupun *outcome*-nya. Pegawai masih beranggapan bahwa bekerja merupakan rutinitas yang dilakukan setiap harinya, padahal lebih dari itu bekerja juga menyangkut pencapaian hasil kerja yang diperoleh, sehingga akan sulit mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

## 8. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan

Sipil Kabupaten Cirebon, penulis menyimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon belum optimal sebagaimana terlihat dari tingkat presentase sebesar 68,51 % atau berada dalam kategori antara baik/tidak baik, dengan total skor sebesar 3083. Hal tersebut menandakan bahwa kompetensi pegawai yang berdasarkan teori belum sepenuhnya dilaksanakan atau pelaksanaannya masih kurang optimal.
2. Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon belum optimal sebagaimana terlihat dari tingkat presentase sebesar 67,8 % atau berada dalam kategori antara baik/tidak baik, dengan total skor sebesar 2034. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja pegawai yang berdasarkan teori belum sepenuhnya dilaksanakan atau pelaksanaannya masih kurang optimal.
3. Kompetensi pegawai belum optimal, hal ini berhubungan dengan kinerja pegawai belum optimal juga. Dengan demikian bahwa variabel kompetensi berhubungan dengan variabel kinerja pegawai. Nilai

korelasi antara kedua variabel tersebut sebesar 0,645 yang berada pada interval 0,60 sampai dengan 0,799 maka korelasi hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai berada pada tingkat hubungan kuat.

4. Hambatan-hambatan yang dihadapi oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon dalam meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut: a. Kesenjangan kemampuan pegawai

Berkaitan dengan pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon, bahwa kesenjangan kemampuan yang dimiliki pegawai terlihat jelas, terutama yang berkaitan dengan kemampuan teknis. Kesenjangan ini terlihat bila membandingkan pegawai berdasarkan usia, pendidikan, pada dimana dia bekerja dan pegawai tidak mau dirotasi dengan alasan kenyamanan bekerja. Hal tersebut dapat dilihat dari pegawai yang bekerja sebagai operator dengan yang bekerja dibagian lainnya. Dengan kesenjangan ini maka akan sedikit sulit mencapai kinerja organisasi secara keseluruhan.

1. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis yang masih kurang. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon merupakan

organisasi perangkat daerah yang memiliki kesibukan yang tinggi, sehingga dibutuhkan pengetahuan, keterampilan dan kecekatan yang tinggi pula dari pegawainya. namun hal tersebut sulit dicapai, mengingat pengetahuan, keterampilan dan kecekatan yang terbentuk dari kemampuan yang dimiliki pegawai di bidang kerjanya. Kemampuan tersebut dapat diperoleh salah satunya dari pendidikan dan pelatihan teknis. Pelaksanaan dan pelatihan, khususnya pendidikan dan pelatihan teknis dirasa kurang, baik dari frekuensi maupun jumlah peserta yang diikutsertakan. Sehingga kemampuan pegawai tidak sama dan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Kesadaran bekerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik dapat diperoleh apabila terdapat kesadaran yang baik juga dari pegawai tersebut akan pekerjaannya. Kesadaran bekerja pegawai berbeda satu dengan yang lainnya, disatu sisi pegawai merasa bertanggungjawab terhadap pekerjaannya, namun disisi lain masih belum menganggap bekerja sebagai tanggungjawabnya. Dari hal tersebut dapat diketahui hasilnya, baik output atau outcome. Pegawai masih beranggapan bahwa bekerja

merupakan rutinitas yang dilakukan setiap harinya, padahal lebih dari itu bekerja juga menyangkut pencapaian hasil kerja yang diperoleh.

## 9. Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian tentang kompetensi dengan kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon, penulis menyarankan sebagai berikut:

1. Seluruh pegawai harus meningkatkan kompetensi dengan menerapkan dan meningkatkan penerapan karakteristik kompetensi menurut Spencer dan selain itu penulis juga menyarankan agar pegawai yang masih lulusan sekolah menengah atas untuk melanjutkan ke strata satu demi menunjang pengetahuannya. Disisi lain pemerintah daerah harus mengadakan pendidikan dan pelatihan teknis khususnya pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon agar kualitas pelayanan yang didapatkan oleh masyarakat benar-benar terlayani dan puas.
2. Seluruh pegawai harus meningkatkan kinerjanya dengan menerapkan dan meningkatkan penerapan dimensi kinerja menurut Wirawan dan selain

itu penulis menyarankan kepada para pegawai agar bekerja dengan hati melayani masyarakat demi terwujudnya masyarakat tertib administrasi kependudukan. Disisi lain Kepala Dinas juga harus memberikan pengawasan dan motivasi kepada para pegawai agar hasil kerja para pegawai bisa terantau oleh pimpinan.

3. Seluruh pegawai harus meningkatkan kompetensi dan kinerja pegawai dengan menerapkan dan meningkatkan penerapan karakteristik kompetensi menurut Spencer dan dimensi kinerja menurut Wirawan sehingga nilai korelasi hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai ditataran hasil baik dan tingkat hubungannya sangat kuat.
4. Dari hambatan-hambatan yang dikemukakan penulis menyarankan sebagai berikut:
  - a. Kesenjangan kemampuan pegawai. Kesenjangan kemampuan yang dimiliki pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon terlihat sangat lebar, pegawai bekerja sebagai operator dengan yang bekerja dibagian lainnya. Kemampuan pegawai berbedabeda satu dengan yang lainnya. Penulis menyarankan kepada

Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon sebagai pimpinan organisasi agar melakukan rotasi untuk penyegaran oranisasi, dengan memberikan pemahaman kepada pegawai, rotasi ini untuk pemerataan beban kerja dan mencapai visi, misi dan tujuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon.

- b. Pelaksanaan pendidikan dan pelatihan teknis yang masih kurang. Pendidikan dan pelatihan teknis untuk pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon dinilai masih kurang sehingga berhubungan dengan pengetahuan dan keterampilan pegawai yang berdampak pada hasil kerja pegawai. Penulis menyarankan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon agar mengusulkan anggaran dan berkoordinasi dengan instansi yang menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan khususnya pegawai Dinas Kependudukann dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon agar pengetahuan dan keterampilan pegawai ini dapat menunjang hasil kerja yang diharapkan masyarakat maupun sesuai dengan visi, misi dan tujuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon.
- c. Kesadaran bekerja pegawai kurang.

Kesadaran bekerja pegawai dinilai masih kurang hal ini mengakibatkan hasil kerja belum optimal dan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penulis menyarankan kepada Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon agar memberikan motivasi dan pengawasan kepada para pegawai. Dengan motivasi dan pengawasan yang diberikan oleh Kepala Dinas maka pegawai akan bersemangat untuk bekerja agar hasil kerja yang diberikan oleh pegawai baik secara output maupun outcome dapat tercapai. Dengan demikian akan terbangun kinerja pegawai yang optimal untuk mencapai visi, misi dan tujuan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung. Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Rakhmat.Jalaluddin. 2012. Metode Penelitian Komunikasi. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Riduwan. 2010. Dasar-dasar Statistika. Bandung. Alfabeta.
- Santoso.Singgih. 2010. Statistik Non Parametris. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Administrasi. Bandung. Alfabeta.

- \_\_\_\_\_. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno.Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Prenada Media Group.
- Wibowo. 2009. Manajemen Kinerja. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan. 2012. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta. Salemba Empat.
- Peraturan Perundang-undangan UU Nomor 5 tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Peraturan Daerah Kabupaten Cirebon Nomor 3 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Organisasi Dinas Daerah Kabupaten Cirebon
- Peraturan Bupati Cirebon Nomor 75 Tahun 2016 Tentang Fungsi, Tugas Pokok dan Tata kerja Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Sumber lain:

Profil Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Cirebon Tahun 2016.