BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan pemerintah yang baik sangat ditentukan oleh kualitas dan kemampuan sumber daya manusianya. Perangkat daerah sebagai pelayan masyarakat di dalam menjalankan tugas-tugasnya haruslah profesional karena profesionalisme perangkat daerah seringkali dikumandangkan oleh berbagai kalangan yang menghendaki bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mewujudkan pelayanan kepada masyarakat dengan cepat, berkualitas dan tidak diskriminatif. ASN juga harus senantiasa berorientasi kepada peningkatan kinerja guna meningkatkan kepercayaan terhadap birokrasi. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok keAparatur Sipil Negara (ASN)an disebutkan sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya manusia, aparatur negara mempunyai peranan yang menentukan keberhasilan penyelenggaraan dan pembangunan. Sosok Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mampu memainkan peranan tersebut adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kompetensi yang diindikasikan dari sikap dan prilakunya yang penuh dengan kesetiaan, ketaatan kepada negara, bermoral dan bermental baik, profesional, sadar akan tanggung jawabnya sebagai pelayan publik, serta mampu menjadi perekat persatuan dan kesatuan bangsa. Untuk mencapai sumber

daya manusia yang berkualitas dan berkompeten tersebut ada beberapa aspek penting yang harus dipenuhi, diantaranya adalah ilmu pengetahuan *(knowledge)* dan keterampilan *(skill)* yang menunjang pelaksanaan tugas-tugasnya.

Pegawai adalah asset terpenting bagi suatu intansi pemerintahan. Pegawai sebagai Sumber Aparatur Negara memiliki peranan yang strategi dan berdayaguna tidak saja sebagai pelaksana, tetapi juga sebagai pemikir, perencana ,dan juga sebagai mengayomi masyarakat dan lingkungan segala bentuk penilaian dan kegiatan yang ada dan terprogram dalam melaksanakan tugas pemerintahan. Oleh sebab itu setiap Instansi pemerintahan dituntut memiliki aparatur yang cerdas mempunyai intelegnsi yang tinggi, handal, bekerja yang kuat dan mempunyai kedisplinan dan dapat dipercaya hal ini dapat mewujudkan maksud dari pegawai yang dapat megerjakan atau bekerja dengan maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan bersama dalam suatu pemerintahan dan memiliki hal pembaharuan suatu kantor memerlukan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dengan kinerja tersebut seorang pegawai akan megalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Peningkatan kinerja pegawai menjadi penting mengingat perubahan arah kebijakan pemerintah sebagaimana dikehendaki oleh semangat reformasi untuk lebih luas memberi ruang gerak dan peran serta yang lebih besar bagi masyarakat dalam kegiatan pemerintahan dan pembangunan, dimana pemerintah beserta aparaturnya lebih berperan sebagai fasilitator. Perubahan arah kebijakan ini membawa implikasi terhadap kemampuan profesionalisme pegawai dalam menjawab tantangan era globalisasi dalam menghadapi persaingan ketat dengan

negara – negara lain didunia. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja aparatur merupakan hal yang mendesak untuk dilaksanakan dewasa ini.

Menurut (Suwanto, 2019) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja menujukan kesuksesan sesorang dalam melakukan pekerjaannya. dengan baik. Sesuai dengan yang diprogramkan, tepat waktu, Seorang pegawai selalu tidak bisa mengembangkan karirnya dikarnakan kinerjanya kurang baik atau tidak maksimal, dan tidak berkualitas menujukkan pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik malahan sebaliknya pegawai yang berkinerja rendah, ditujukan dengan hal-hal yang seperti kurang sistimatis, membutuhkan waktu lama menyelesaikan pekejaannya, atapun kualitas hasil kerja seseorang merendahkan Seorang pegawai yang sering mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas dan tidak mampu melakukan aktifitas sendiri tanpa melakukannya secara bersama - sama. Kinerja juga diartikan sebagai suatu ikatakan perestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja yang dihasilkan oleh sesorang. Seseorang pegawai yang mampu menujukan prestasi bagus dalam bekerja, dalam arti kata dia mampu mengerjakan setiap tugas yang diberikan dengan baik, sudah barang tentu pegawai tersebut dapat di katakan memiliki kemampuan yang baik. Sebagaimana yang dikemukakan (Pratiwi dan Priyadi, 2019) Penilaian kinerja merupakan kegiatan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Oleh karena itu, penilaian kinerja harus berpedoman pada ukuran–ukuran yang telah disepakati bersama dalam standar kerja.

Pada struktur organisasi kepegawaian, Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai ASN merupakan bagian organisasi pemerintah yang bekerja untuk melayani masyarakat. Dalam melayani masyarakat, Pegawai ASN diminta bekerja secara baik dan optimal. Pegawai ASN diharapkan menjadi panutan bagi pegawai instansi lain, baik swasta maupun BUMN dalam berorganisasi. Pegawai ASN merupakan motor yang menjadi penggerak jalannya roda pemerintahan di tingkat daerah, provinsi dan pusat. Bobroknya sikap dan prilaku pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada suatu daerah akan menyebabkan lambannya jalan pembangunan di daerah tersebut.

Fenomena yang terlihat dimana menunjukkan bahwa di Kecamatan yang melayani masyarakat belum menyadari sepenuhnya bahwa fungsinya adalah sebagai pelayan masyarakat, namun pegawai kecamatan cendrung mengabaikannya, hal ini terlihat dalam melayani masyarakat pada jam kantor camat dan pegawai kecamatan relatif banyak ditemui tidak berada di kantor. Sehingga dalam berurusan harus datang berulang-ulang. Berbagai permasalah yang terjadi dalam masyarakat memperlihat tingkat kinerja pegawai pada Kecamatan Padang Utara Kota Padang seperti tabel berikut:

Tabel 1.1.
Rekapitulasi Target Dan Realisasi Kegiatan Kecamatan Padang Utara Kota Padang Tahun 2019 Dan 2020

No.	Kegiatan	Prosentase (%)		
		Target	2019	2020
1.	Penyediaan Jasa Komunikasi Sumber adaya Air Dan Listrik	100	72,51	63,90
2.	Penyediaan Jasa Pemeliharaan Dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional	100	49,62	36,56
3.	Penyediaan Jasa Administrasi Keuangan	100	79,74	81,26
4.	Penyediaan Jasa Kebersihan Kantor	100	91,48	97,36
5.	Penyediaan Jasa Perbaikan Peralatan Kerja	100	76,28	73,34
6.	Penyediaan Alat Tulis	100	98,65	99,63
7	Penyediaan Barang Cetakan Dan Penggandaan	100	81,73	79,17
8	Penyediaan Komponen Instalasi Listrik/ Penerangan Banguman Kantor	100	90,28	92,17
9	Penyediaan Peralatan Dan Perlengkapan Kantor	100	89,12	91,51
10	Penyediaan Makanan Dan Minuman	100	43,56	39,37
11	Rapat-rapat Koordinasi Dan Konsultasu Ke Luar Daerah	100	79,83	73,18

Sumber: LAKIP Kantor Camat Kecamatan Padang Utara Kota Padang2019 .Dan 2020 (Diolah)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas diketahui bahwa target capaian kinerja pegawai Kantor Camat Kecamatan Padang Utara Kota Padang belum tercapai maksimal, dari 11 indikator kinerja terdapat 6 indikator nilainya dibawah 80%, diantaranya penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik (63,90%), penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan dinas operasional (36,56%), penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja (73,34%), penyediaan makanan dan minuman dan rapat-rapat koordinasi dan konsultasi ke luar daerah masing-masingnya 39,37% dan 73,18%. Sementara indikator tersebut juga mengalami penurunan pada tahun 2019 dibanding tahun 2020.

Dari laporan evaluasi kinerja pegawai yang dilakukan tahun 2020 terlihat penilaian kinerja pegawai masih jauh dari kategori sangat baik. Seperti yang terlihat pada tabel kinerja pegawai Kecamatan Padang Utara Kota Padang Kota Padang di bawah ini:

Tabel 1.2
Deskripsi Kinerja Pegawai Kantor Camat Tahun 2020

No	Faktor	Nilai	Kriteria
1	Kedisiplinan ketepatatan masuk jam kerja	69,0	Baik
2	Ketercapaian Kualitas dalam penyelesaian Tugas	74,0	Baik
3	Ketepatan menyelesaikan tugas	58,6	Kurang
4	Motivasi dalam kerja	57,8	Kurang
5	Faktor pengaruhi gaji	54,6	Kurang
6	Tambahan Penghasilan /insentif/kompensasi	59,2	Kurang

Sumber: Kecamatan Padang Utara Kota Padang2020

Dari tabel 1.2 di atas, diketahui bahwa setiap aspek kinerja pegawai memiliki nilai berbeda-beda yaitu; kedisiplinan ketepatatan masuk jam kerja memiliki nilai 69,0% (baik), ketercapaian kualitas dalam penyelesaian tugas, sebsar 74,0% (baik), (baik), ketepatan menyelesaikan tugas 58,6% (kurang), motivasi dalam kerja 57,8% (kurang), wawasan kerja 82,1% (sangat baik), faktor pengaruh gaji 54,6% (kurang), budaya kerja 70,4% (baik), dan tambahan pengasilan/insentif/kompensasi 59,2% (kurang). Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kinerja pegawai masih belum tercapai, dilihat dari penilaian kinerja pegawai sebagian besar berada pada kategori kurang.

Secara konseptual dan empiris, pengukuran kinerja individual berhubungan erat dengan tugas pokok dan fungsi unit kerja, uraian tugas dan standar kinerja PNS. Proses pengukuran kinerja menurut (Riyanto dan Efendi, 2020) dimulai dari tugas pokok dan fungsi unit kerja pegawai. Selanjutnya dirumuskan uraian tugas

baik yang menduduki jabatan struktural maupun tenaga pelaksana termasuk pejabat fungsional dan uraian tugas tersebut menjadi dasar dalam perumusan Permasalahan Kinerja yang terlihat diatas tidak terlepas dari peranan tambahan pengasilan berupa insentif/kompensasi yang diterima pegawai.

(Kumorotomo, 2011) kriteria pemberian tunjangan kinerja (tambahan penghasilan) adalah penggunaan pengetahuan atau keahlian yang mendalam, keterampilan khusus, besarnya resiko yang harus dihadapi, dan berbagai hal yang secara teknis langsung terkait dengan lingkup pekerjaan seseorang. Hal tersebut di tindak lanjuti oleh pemko Kota Padang dengan adanya Perwako No.49 Tahun 2017.

Dengan dikeluarkannya perwako tersebut Pegawai (ASN) masih belum memperlihatkan peningkatan terhadap kinerja, masih adanya pegawai yang enggan bertugas di kecamatan dengan mengajukan pindah ke dinas lain. Disisi lain masih adanya ASN hanya melakukan tugas rutin tanpa adanya motivasi kerja untuk berprestasi dan kurangnya disiplin kerja dalam bertugas.

Dalam rangka pelayanan prima tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang ada di dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Untuk itu diperlukan kinerja dan tingkat disiplin yang baik dari para pegawai Kecamatan Padang Utara Kota Padang Kota Padang. Dalam mencapai prestasi kerja yang baik dalam sebuah organisasi banyak faktor yang mempengaruhi. Menurut (Wulandari dan Hamzah, 2019) peningkatan prestasi kerja karyawan akan berkaitan erat dengan faktor-faktor yang berada pada lingkungan organisasi seperti kepemimpinan, pola insentif, pembagian kerja, motivasi kerja karyawan, dan Koordinasi.

Perubahan yang terjadi dalam organisasi akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Sering dilakukan dalam sebuah organisasi dimana faktor internal dan faktor eksternal akan selalu memberikan pengaruh pada perubahan organisasi. Kondisi ini sangatlah lumrah terjadi karena organisasi yang baik adalah organisasi yang bersifat dinamis dan dapat mengantisipasi perubahan tersebut sebagai sebuah peluang dalam mencapai tujuan organisasi (Kuncoro, 2006). Dalam perubahan tersebut kita sering melihat bagaimana organisasi akan merombak struktur manajemen organisasi, dengan menempatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) pada bidang yang sesuai keahlian, menambah berbagai fasilitas pendukung kerja seperti teknologi komputer, memberikan pendidikan dan pelatihan pada karyawan dan lainnya akan memberikan dampak terhadap kompetensi karyawan.

Berdasarkan pengamatan penulis, Aparatur Sipil Negara (ASN) masih memiliki kinerja rendah, berbagai indikasi nampak bahwa sebagian bekerja kurang memuaskan, Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja kurang sistematis, kurang displin, kurang profesionalisme dan sering terjadi ketidakpuasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) atau staf yang ada dilingkungan kantor Sekretariat disebabkan kurangnya perhatian atasan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) atau staf yang ada dilingkungan kantor Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

Fenomena lain menunjukkan bahwa seyogyanya melayani masyarakat belum menyadari bahwa fungsinya adalah sebagai pelayan masyarakat. Sebagai unsur abdi negara dan abdi masyarakat yang berkewajiban melayani masyarakat malah menjadi terbalik, dimana birokrat cenderung meminta untuk dilayani.

Kondisi ini diperparah lagi dengan adanya pandangan dari sebagian perangkat bahwa tidak perlu rajin dan sibuk-sibuk karena penghasilan sama. Ini tentunya tidak mendukung pemerintahan yang efesien dalam mencapai tujuan organisasi, kesemuanya ini kalau dibiarkan terus menerus seperti ini bukan tidak mungkin akan mempengaruhi kinerja organisasi. Apabila kinerja organisasi pemerintahan tidak mempelihatkan peningkatan kearah lebih baik, hal ini dianggap tidak mampu dalam menjalankan secara baik.

Punishment yang ada sekarangpun tidak terlalu membedakan penghasilan yang diterima ASN, tambahan penghasilan dari kehadiran hanya berpengaruh 20% sedangkan 80% dari SKP, sedikitnya persentasi kehadiran ini hanya sekitar seratus ribu rupiah, sementara ada yang masuk hanya seminggu dalam sebulan, ada yang masuk full dan beda pendapatan mereka hanya seratus ribuan. Otomatris yang masuk kerjalah yang mengerjakan pekerjaan di kantor, ini yang membuat adanya anggapan 'kerja tak kerja penghasilan sama'. Sementara penilaian yang dari SKP tergantung bagaimana ASN 'berpandai-pandai' dengan atasan, seperti ada yang memang mempunyai hubungan keluarga dengan atasan, atau ada yang sudah dekat dari dulu dengan atasan atau faktor-faktor lain yang membuat komunikasi antara atasan dan bawahan menjadi sangat dekat diluar konteks kinerjanya dalam melaksanakan tugas. Politik baik secara langsung maupun tidak langsung juga sangat mempengaruhi kinerja dalam suatu organisasi. Tidak jauh berbeda dengan kasus diatas, banyak yang bekerja sungguh-sungguh, banyak juga yang bekerja sekedarnya, tapi banyak juga yang bekerja sekedarnya ini yang mendapatkan posisi-posisi penting dalam suatu organisasi. Untuk mendapatkan

suatu jabatan memang dilakukan berdasarkan pengalaman dan seleksi tergantung jabatan yang diinginkan, tapi diluar itu semua pengaruh politik ini sangat dominan terhadap penentuan terakhir fix nya suatu jabatan, terutama untuk jabatan-jabatan tinggi di suatu instansi, pengaruh politik ini tidak bisa dihilangkan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang telah dilakukan, dalam pelaksaaan tugas pegawai cendrung melaksanakan pekerjaan saling lepas tanggung jawab dan mengharapkan pekerjaan diselesaikan oleh ASN yang lain, sehingga bila dipaksakan penyelesaiaan tugas tersebut, maka dilakukan dengan merekayasa data berdasarkan data yang sudah ada tahun sebelumnya sehingga data yang disampaikan relatif tidak riil. Sehingga kualitas kerja dari tugas yang diemban diselesaikan apa adanya agar cepat selesai, sementara kuantitas kerja yang dihasilkan tidak sesuai dengan target kerja yang tetapkan. Sesama pegawai cendrung melimpahkan tugas kepada pegawai lainnya sehingga saling mengabaikan, hal tersebut menggambarkan pegawai berupaya menghindari tugas- tugas yang reatif berat secara tidak langsung memperlihatkan rendahnya tingkat ketangguhan kerja pegawai. Dalam pelaksanaan kegiatan, pimpinan sering memberi intruksi kepada bawahan, namun tidak terlibat sepenuhnya, berpartisipasi pada kegiatan tersebut. Tidak jalannya pendelegasian wewenang sebagai mana uraian dalam struktrur organisasi memberikan dampak terhadap kepatuhan pegawai, dimana pegawai yang ditunjuk secara langsung oleh pimpinan merasa diperhatikan, sementara yang berada dalam jalur organisasi yang berwenang merasa diabaikan. Aparatur Sipil Negara (ASN merasa jenuh dalam

menjalankan pekerjaan yang telah diberikan, karena rendahnya kepedulian pimpinan terhadap kinerjanya.

Permasalahan diatas menggambarkan tidak jalannya fungsi kepemimpinan. Seperti halnya dalam mengintruksikan tugas kadang kala pimpinan mengabaikan hal- hal yang digariskan dalam struktrur organisasi, sehingga struktrur organisasi tersebut sering tidak jalan sebagaimana mestinya. Disisi lain adanya ASN yang memiliki keyakinan kurangnya kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanya secara tepat waktu, dan merasa memerlukan pengembangan diri untuk pelaksanaan tugas.

Selain itu, adanya koordinasi yang masih kurang dilaksanakan dengan baik kecendrungan sikap individualitas dalam menjalankan tugas . Adanya ASN yang masih belum beradaptasi dengan pegawai lainnya yang dilandasi oleh perbedaan jabatan serta lingkungan menimbulkan kejenuhan para pegawai. Disii lain diketahui bahwa terdapat kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) rendah pada pegawai, hal ini bisa dilihat dari pekerjaan itu sendiri. Dimana para Aparatur Sipil Negara (ASN) merasa kurang yakin dengan kemampuannya sendiri dalam menyelesaikan setiap tugas dalam batas waktu yang diberikan, cendrung mengelak terhadap tugas-tugas tambahan kemudian dilihat dari segi promosi jabatan. Dalam hal ini kesempatan para Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk menempati posisi jabatan yang lebih tinggi dirasa masih sangat kurang dikarenakan kurang yakin terhadap kemampuannya disamping persaingan antar sesama Aparatur Sipil Negara (ASN) yang cukup ketat disamping adanya unsur pendekatan tertentu yang dilakukan bawahan kepada atasan. Disisi lain

pengaruh politik mempengaruhi posisi-posisi jabatan tertentu, sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak memiliki keyakinan untuk dapat maju.

Dari hasil observasi yang telah dilakukan terlihat koordinasi antar sesama Aparatur Sipil Negara (ASN) masih dinilai kurang, hal ini dikarenakan ada beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya yang lain. Kurangnya keyakinan diri diantara Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan setiap suatu tugas dan tanggung jawabnya, mengakibatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sering mengeluh dalam menjalankan tugasnya. Kesempatan untuk berkembang dan mendapatkan promosi jabatan yang masih kurang, dalam hal ini Aparatur Sipil Negara (ASN) merasakan bahwa akan lebih sulit untuk dapat jabatan yang lebih tinggi ini dikarenakan kesempatan untuk dapat berkembang dan promosi yang rendah sehingga Aparatur Sipil Negara (ASN) semakin menambah keyakinan untuk tidak dapat mencapai jabatan sebagaimana yang diharapkan.

Berkaitan dengan tingkat pelayanan kepegawaian dan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di atas, Kecamatan Padang Utara Kota Padang dituntut untuk menonjolkan citra yang baik dimata masyarakat, terutama keberadaan atau kondite yang melekat pada setiap Aparatur Sipil Negara (ASN). Sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang menangani administrasi pegawaian yang menyangkut nasib dan masa depan Aparatur Sipil Negara (ASN) lainnya, Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang harus mampu menjalankan peran dan fungsinya secara profesional. Profesionalitas Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan peran dan fungsinya menuntut peranan kepemimpinan,

motivasi kerja adanya disiplin dalam segala hal sebagai prasyarat tercapainya tujuan organisasi. Belum optimalnya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kecamatan Padang Utara Kota Padang disebabkan banyak faktor diduga diantaranya, kurangnya Kepemimpinan, *Self Efficacy* dari Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam menjalankan tugas, Koordinasi Aparatur Sipil Negara (ASN). Oleh sebab itu, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan, *Self Efficacy* Dan Koordinasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang".**

1.2 Identifikasi Masalah

1. Masih rendahnya kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang
2. Kepemimpinan yang diterapkan masih belum optimal dalam upaya meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).
3. Kurangnya interaksi yang mengakibatkan motivasi antar pegawai, baik atasan maupun bawahan dalam bekerja berkurang.
4. Belum maksimalnya *self efficacy* kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang.
5. Kurang tercapainya kordinasi yang baik diantara Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang
6. Masih kurang puasnya Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap pengembangan karir di Kecamatan Padang Utara Kota Padang.
7. Disiplin kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) masih rendah.

8. Pengaruh politik yang masih dominan dalam mendapatkan suatu jabatan di lingkungan Kecamatan Padang Utara Kota Padang.
9. Semangat kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) masih rendah dalam menyelesaikan tugas tepat waktu.
10. Sikap dan rasa tanggungjawab pegawai yang kurang sehingga penyelesaian pekerjaan yang ada tidak sesuai dengan target pencapaian kerja

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) seperti Kepemimpinan, *Self Efficacy*, pengembangan karir, Koordinasi, disiplin, semangat kerja, namun keterbatasan waktu, anggaran dan prioritas permasalahan penelitian serta supaya penelitian ini lebih fokus dan terarah serta tidak keluar dari permasalahan yang dibahas di atas, maka peneliti membatasi penelitian ini. Penelitian ini hanya membahas masalah Kepemimpinan, *Self Efficacy* dan Koordinasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

1.4 Perumusan Masalah

Dari uraian di atas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Sejauhmana kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang ?
2. Sejauhmana *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang ?

3. Sejauhmana Koordinasi berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang ?
4. Sejauhmana Kepemimpinan, *Self Efficacy* Dan Koordinasi berpengaruh secara serentak terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang ?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian untuk mengetahui dan menganalisis secara empirik:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang.
2. Pengaruh *Self Effic*acy terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang.
3. Pengaruh Koordinasi secara serentak berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang.
4. Pengaruh Kepemimpinan, *Self Efficacy* Dan Koordinasi secara serentak Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

1.1.2 Manfaat Penelitian

Dalam penelitian terdapat manfaat penelitian, manfaat secara teoritis dan manfaat secara praktis, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat akademik.

   Adapun secara akademik hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi, pengembangan teori dan masukan bagi peneliti yang berminat meneliti permasalahan yang sama pada penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis.

a. Sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pegawai pada Kecamatan Padang Utara Kota Padang.

b. Mencari solusi alternatif dalam meningkatkan prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kecamatan Padang Utara Kota Padang dan menyusun perencanaan program untuk masa yang akan datang, terkait dengan besarnya pengaruh pemimpin terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN), analisis terhadap *Self Efficacy* yang dimiliki dan koordinasi dalam upaya peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).