

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan suatu proses kerjasama yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu yang telah ditetapkan bersama. Dalam upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan diperlukan dukungan sumber daya secara memadai, dan salah satu yang paling menentukan adalah sumber daya manusia. Hal ini mengingat, bahwa sekalipun sebuah organisasi memiliki kecukupan sarana prasarana serta sumber dana, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai maka tujuan organisasi tersebut tidak akan tercapai dengan baik. Hal ini mengisyaratkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya utama, sekaligus sebagai kekayaan atau aset terpenting bagi organisasi apapun bentuk dan jenisnya. Oleh karenanya, pimpinan sebuah organisasi dituntut untuk berkemampuan mengatur dan mengelola sumber daya manusia organisasi yang dipimpinnya, sehingga mampu memberikan kinerja terbaik bagi organisasi tempat mereka bekerja.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dan sangat menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut.

Tujuan organisasi akan dapat dicapai melalui kinerja yang positif dari pegawainya, sebaliknya organisasi akan menghadapi hambatan dalam pencapaian tujuan manakala kinerja pegawai tidak efektif dalam arti tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaan yang diinginkan oleh organisasi (Achmad 2009). Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja dari pegawainya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai tujuan. Para pegawai merupakan faktor penentu bagi keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya. Pegawai akan berkemampuan bekerja dengan baik, bila memiliki *skill* dan keterampilan yang memadai sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

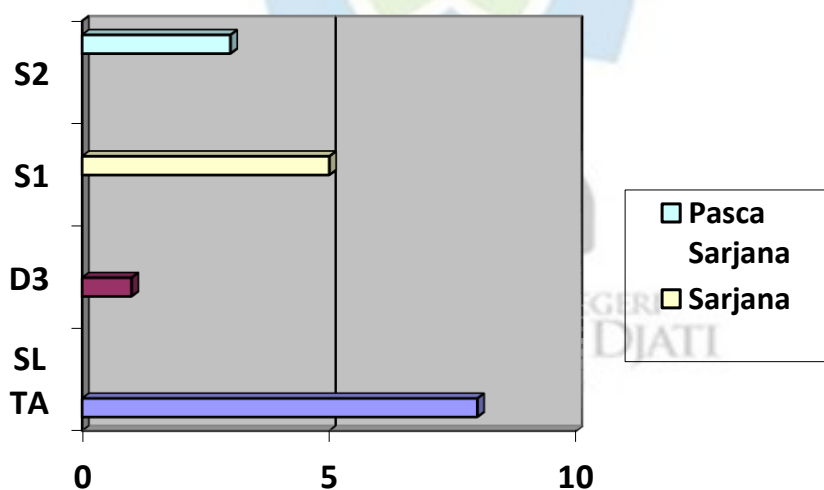
Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang.

Untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dalam bidang kerja tertentu diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena kompetensi pada umumnya menyangkut kemampuan dasar

seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Tanpa adanya kompetensi maka seseorang akan sulit menyelesaikan pekerjaan tersebut sesuai dengan standar yang dipersyaratkan. Oleh karenanya perusahaan dapat mencapai keberhasilan apabila didukung pegawai yang berkompentensi tinggi. (Sriwidodo and Haryanto 2010).

Data yang diperoleh mengenai keadaan pegawai pada Kantor Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap adalah 17 orang pegawai, dapat dilihat dari keadaan pegawai berdasarkan tingkat pendidikan, dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai Kecamatan Karangpucung Kabupaten**  
**Cilacap**

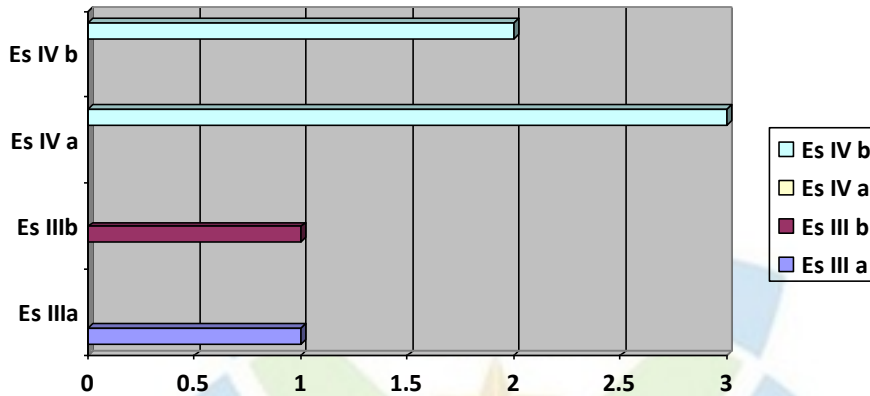


Sumber: SAKIP Kec. Karangpucung Tahun 2019-(Diolah Peneliti), 2020

Selanjutnya pejabat struktural di Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap tahun 2019 sebanyak 7 orang, yang dijelaskan pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2

## Jabatan Struktural Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap



Sumber: SAKIP Kec. Karangpucung Tahun 2019-(Diolah Peneliti), 2020

Dengan demikian, apabila dilihat dari latar belakang pendidikan upaya meningkatkan kinerja pegawai selalu menuntut adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan amat penting, karena kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moehariono 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum ditunjang oleh pegawai dengan kompetensi yang memadai, hal ini diindikasikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai (Sriwidodo and Haryanto 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan, diperlukan pegawai yang memiliki kememadain kompetensi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang maksimal.

Berdasarkan hasil pengamatan dan penelitian awal yang dilakukan terhadap para pegawai Kecamatan Karangpucung, peneliti melihat sejumlah masalah berkaitan dengan kinerja mereka. Hal ini terindikasikan lewat capaian nilai

Sasaran Kinerja Instansi Pemerintahan (SAKIP) yang belum maksimal, sebagaimana ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 1.3**  
**Capaian Nilai SAKIP Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap**  
**Tahun 2018-2019**

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Target SAKIP	Capaian Nilai	Keterangan
1.	2018	20	75	71,18	BB
2.	2019	17	75	73,93	BB

Sumber: SAKIP Kec. Karangpucung Tahun 2019-(Diolah Peneliti), 2020

Keterangan : BB : Baik

Tabel di atas memperlihatkan, bahwa nilai SAKIP Kecamatan Karangpucung selama dua tahun terakhir, belum mampu mencapai target yang ditetapkan, atau dengan kata lain belum maksimal. Mengingat SAKIP merupakan kolektivitas dari nilai kumulatif kinerja pegawai secara individual pada sebuah organisasi, maka kondisi ini tidak lain merupakan cerminan dari kondisi kinerja para pegawai Kecamatan Karangpucung selama tahun 2019. Kinerja pegawai tersebut berdampak pada akuntabilitas lembaga secara keseluruhan, sebagaimana tampak pada tabel hasil penilaian Akuntabilitas Kinerja Institusi Pemerintahan (AKIP) Kantor Kecamatan Karangpucung di bawah ini :

**Tabel 1.4**  
**Hasil Penilaian Komponen SAKIP Kecamatan Karangpucung**  
**Tahun 2018 – 2019**

No	Komponen Yang Dinilai	Nilai		Ket
		2018	2019	
1.	Perencanaan Kinerja	24.67	24.53	Turun
2.	Pengukuran Kinerja	16.25	18.75	Naik
3.	Pelaporan Kinerja	12.04	11.76	Turun
4.	Evaluasi Internal	6.48	6.27	Turun
5.	Capaian Kinerja	11.74	12.63	Naik
	<b>Nilai Hasil Evaluasi</b>	71.18	73.93	Naik
	<b>Tingkat Akuntabilitas Kinerja</b>	<b>BB</b>	<b>BB</b>	

Sumber: SAKIP Kec Karangpucung Tahun 2019-(Diolah Peneliti), 2020

Keterangan : BB : Baik

Melalui Tabel 1.4. di atas kita dapat melihat, bahwa hasil pengukuran atas sejumlah komponen penilaian kinerja (SAKIP) Kecamatan Karangpucung selama tahun 2019 memperlihatkan hasil penilaian yang tidak maksimal, sebagaimana yang ditunjukkan oleh besaran nilai masing-masing komponen kinerja yang turun naik (fluktuatif). Keadaan ini mencerminkan, bahwa kinerja pegawai Kecamatan Karangpucung, selain tidak maksimal juga tidak stabil. Peneliti menduga bahwa kondisi tersebut disebabkan oleh faktor kompetensi pegawai yang tidak memadai. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap, diperoleh keterangan, bahwa

penyebab dari kondisi tersebut terkait dengan masalah kompetensi pegawai yang antara lain diindikasikan dengan :

- 1). Terbatasnya sumber daya aparatur kecamatan yang berkompeten dapat dilihat dari latar belakang pendidikannya, yang ditandai dengan kurangnya penguasaan terhadap hal-hal yang bersifat teknis yang diterapkan pada kegiatan operasional,
- 2). Toleransi pegawai kecamatan terhadap resiko pekerjaan, yang masih rendah sehingga mempengaruhi inisiatif dan inovasi mereka;
- 3). Sikap para pegawai yang kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

Jika keadaan ini terus berlangsung, maka kinerja pegawai Kecamatan Karangpucung, akan terus menurun dan akan berujung pada rendahnya kinerja pegawai Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna mengungkap permasalahan tersebut, sekaligus mencari alternatif solusinya, dengan mengambil judul **“PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN KARANGPUCUNG KABUPATEN CILACAP”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang di atas, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah yang akan dijadikan bahan penelitian selanjutnya yaitu:



1. Kinerja pegawai yang rendah, yang berujung pada rendahnya kinerja institusi sebagaimana yang digambarkan dalam SAKIP dan AKIP Kantor Kecamatan Karangpucung.
2. Rendahnya kompetensi pegawai diduga sebagai salah satu faktor yang menjadi penyebab dari rendahnya kompetensi pegawai pada Kecamatan Karangpucung.
3. Ketidaksesuaian latar belakang pendidikan dengan bidang pekerjaan pegawai, rendahnya tingkat toleransi dan rendahnya kadar tanggung-jawab pegawai merupakan beberapa fenomena masalah yang terkait dengan kompetensi pegawai pada Kecamatan Karangpucung.
4. Toleransi terhadap resiko pekerjaan masih rendah sehingga mempengaruhi inisiatif dan inovasi pegawai.

### **C. Rumusan Masalah**

Bertolak dari latar belakang penelitian sebagaimana yang diuraikan di muka, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap?
2. Seberapa besar pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap?
3. Seberapa besar pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap?



4. Seberapa besarnya pengaruh pengetahuan, keterampilan, sikap dalam kompetensi pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

#### **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pengetahuan, keterampilan, sikap dalam kompetensi pegawai secara parsial terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Karangpucung Kabupaten Cilacap.

#### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini, diharapkan berguna baik secara teoritis maupun praktis.

1. Kegunaan Teoretis
  - a. Untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan serta mengembangkan kemampuan berfikir, sekaligus memahami sejauh mana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.
  - b. Menjadi bahan referensi bagi para mahasiswa, para peneliti dan pihak-pihak yang berkepentingan terkait dengan bidang Manajemen SDM, khususnya dengan topik yang diteliti.

## 2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat :

- a. Bagi siapapun yang mempraktekkan ilmu manajemen, baik dalam kaitan dengan tugas pekerjaan, profesi, ataupun kepentingan lainnya, khususnya yang memerlukan bidang ilmu manajemen SDM dan topik yang diteliti;
- b. Sebagai bahan informasi dan masukan bagi objek atau lokus penelitian, khususnya mengenai pengaruh kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

## F. Kerangka Pemikiran

Dalam pencapaian suatu tujuan serta tetap optimis dalam menyelesaikan masalah yang dikemukakan oleh peneliti, diperlukan adanya suatu kerangka pemikiran yang berupa dalil, hukum, teori serta pendapat para ahli yang kebenarannya dapat dipertanggungjawabkan dan tidak diragukan lagi. Berkaitan dengan topik yang diajukan peneliti, maka peneliti mengemukakan pengertian yang berpedoman kepada pendapat para ahli.

Menurut (Pasolong 2014:3) Administrasi merupakan pelayanan secara intensif atau kegiatan yang menyeluruh dari mulai proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang dilakukan atas dasar tujuan dan langkah yang sama agar mencapai tujuan yang telah dirancang sebelumnya.

(Sudarmanto 2009:3) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang menentukan bagi keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam mencapai tujuan.

(Moehariono 2012:96) mengemukakan Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggungjawabnya masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Penilaian kinerja terhadap pegawai biasanya didasarkan pada standar kinerja yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja pegawai dilihat dari kompetensinya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya.

Menurut (Hutapea and Nurianna Thoha 2008:28) menjelaskan mengenai tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu.

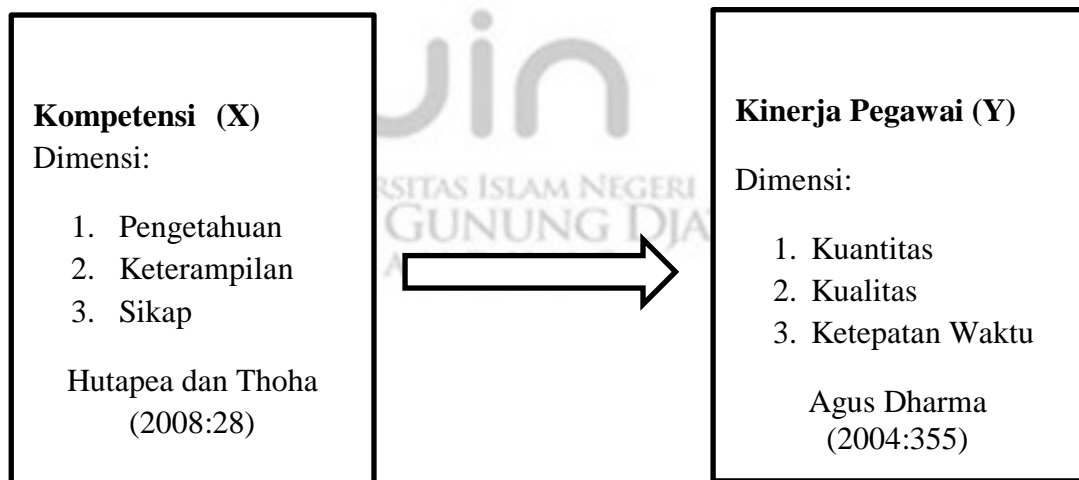
- a. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat.
- b. Keterampilan (*skil*) merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perusahaan kepada seorang pegawai dengan baik dan maksimal.
- c. Sikap (*attitude*) merupakan pola tingkah laku seorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat yang mendukung pencapaian tujuan

organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Menurut (Agus Dharma 2004:355), kinerja pegawai dapat diukur melalui:

- a. Kuantitas, merupakan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai, yaitu bentuk standar ukuran mengenai hal yang berhubungan atas jumlah hasil kerja yang dapat dinyatakan ukuran ataupun jumlah. Misalnya, dilihat dari hasil kerja seseorang dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatannya dalam menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya. Intinya kuantitas dapat dilihat dari banyaknya jumlah kerja dan penggunaan waktu.
- b. Kualitas, merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitas keluaran mencerminkan pengukuran (tingkat kepuasan), yaitu seberapa baik tingkat penyelesaiannya. Hasil kerja dilihat dari seberapa layak kemampuan seseorang dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakannya. Juga dilihat dari kepandaian dan keterampilan yang dimiliki.
- c. Ketepatan waktu, merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Bertolak dari uraian di atas, maka kerangka pemikiran penelitian ini dapat penulis sajikan pada halaman berikut :



**Gambar 1.1**

### **Model Kerangka Pemikiran**

Sumber: Hasil Penelitian (diolah peneliti), 2020

## G. Hipotesis

Hipotesis statistik adalah pernyataan atau dugaan sementara mengenai keadaan populasi yang sifatnya masih sementara atau lemah tingkat kebenarannya. Secara operasional hipotesis statistik ini dilambangkan oleh sepasang lambang yaitu  $H_0$  dan  $H_a$ , dengan penjelasan sebagai berikut :

- Disebut dengan  $H_0$  yaitu hipotesis yang menyatakan tidak ada hubungannya atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain.
- Sedangkan  $H_a$  disebut sebagai hipotesis alternatif, yaitu hipotesis yang menyatakan adanya hubungan atau pengaruh antara variabel dengan variabel lain.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang peneliti ajukan adalah :

1.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai.  
 $H_a$  : Adanya pengaruh pengetahuan terhadap kinerja pegawai.
2.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai.  
 $H_a$  : Adanya pengaruh keterampilan terhadap kinerja pegawai.
3.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai.  
 $H_a$  : Adanya pengaruh sikap terhadap kinerja pegawai.
4.  $H_0$  : Tidak ada pengaruh dimensi pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam kompetensi terhadap kinerja pegawai.  
 $H_a$  : Adanya pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap dalam kompetensi terhadap kinerja pegawai.