

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, diperlukan dukungan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi aparat pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Setiap organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tujuan tersebut tercapai, organisasi dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi.

Menurut Wibowo (2017: 86), bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi pegawai yang memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu maupun target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Hal yang sama diungkapkan, Menurut Zainal, Veithzal Rivai, dkk (2015: 230), kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers* yang menunjukkan karakteristik stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Jadi kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan atau karakteristik personal seseorang yang menentukan tingkat perilaku dan keahlian individu dalam melakukan pekerjaannya yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaannya.

Seseorang yang memiliki kompetensi yang baik harus dapat diwujudkan dalam bentuk kinerja yang baik pula. Menurut Menurut Firda (2015 : 618), Kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang

dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, setiap perusahaan perlu memiliki pegawai yang memiliki kinerja yang baik. Latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pegawai menentukan kualitas dan kuantitas kinerja pegawai (Wibowo 2017: 379).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dina Rande (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju, Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 38 orang penelitian menunjukkan hasil bahwa Besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*). Besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 78,9% dengan tingkat hubungan di antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang “sangat kuat”. adapun hasil statistik deskriptif menunjukkan dimensi sifat (*traits*) memperoleh persentase tinggi (83,33%), sedangkan dimensi yang rendah adalah pengetahuan dan keterampilan (74,56%). kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengetahuan (*knowledge*), dan nilai *t* hitung keterampilan sebesar 2,117. Hasil tersebut menunjukkan nilai *t* hitung (2,117) lebih besar dari dan *t* tabel (1,693) maka dapat disimpulkan bahwa “besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh keterampilan (*skills*)”.

Hal ini akan memberikan dorongan yang kuat kepada pegawai untuk mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan efisien dan efektif serta secara psikologis akan memberikan pengalaman kerja yang bermakna dan rasa tanggung jawab pribadi mengenai hasil-hasil pekerjaan

yang dilakukannya. Pada akhirnya, semua hal ini akan meningkatkan kinerja pegawai baik yang berhubungan dengan faktor pekerjaan maupun karakteristik personal. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung memiliki kinerja yang rendah.

Dengan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya itu memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai nantinya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki pegawai.

Berdasarkan hasil observasi Peneliti yang dilakukan pada Kantor Camat Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan. peneliti menemukan, masih terdapat pegawai yang masih belum memadai hal ini disebabkan oleh kurangnya kompetensi dari pegawai itu sendiri, kompetensi tersebut diantaranya adalah: karakter, konsep diri, pengetahuan, keahlian, keterampilan dan motivasi, pegawai belum sesuai pada bidang pekerjaannya, sehingga menyebabkan sering terjadi keluhan dari pimpinan terhadap hasil kerja pegawai. Keluhan yang sering terjadi seperti penyelesaian pekerjaan tidak tepat waktu atau sering tertunda, dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh pimpinan, misalnya pekerjaan yang harusnya selesai pada akhir tahun tapi ternyata pada akhir tahun pekerjaan tersebut tidak selesai. Selain itu, pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, melimpahkan kembali pekerjaan yang harusnya dikerjakan oleh pegawai yang bersangkutan, kepada pegawai bagian lain yang dipandang lebih mampu.

Selain itu permasalahan kompetensi juga terletak pada pegawai untuk mempertahankan karakteristik pribadi dan budaya organisasi. Hal tersebut terlihat dari sikap pegawai yang belum mematuhi aturan-aturan misalnya keluar kerja untuk urusan pribadi tanpa adanya izin dari kantor maupun pimpinan, serta ketidak disiplin waktu.

Dari uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti dan menggunakan secara ilmiah mengangkat judul: **“Pengaruh Kompetensi terhadap**

Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

- a) Pegawai yang masih belum memadai hal ini disebabkan oleh kurangnya kompetensi dari pegawai itu sendiri.
- b) Pekerjaan tidak tepat waktu atau sering tertunda, dan hasil pekerjaan tidak sesuai dengan hasil yang diharapkan oleh pimpinan.
- c) Pegawai belum sesuai pada bidang pekerjaannya, sehingga menyebabkan sering terjadi keluhan dari pimpinan.
- d) Pegawai yang belum mematuhi aturan-aturan misalnya keluar kerja untuk urusan pribadi tanpa adanya izin dari kantor maupun pimpinan, serta ketidak disiplin waktu.

1.3 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut: “apakah ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan?”.

1.4 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan serta mempermudah dalam melakukan pembahasan, maka perlu dibatasi permasalahan, dalam penelitian ini yang menjadi batasan masalahnya adalah hanya membahas mengenai Kompetensi dan kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan. maka di luar dari itu tidak dibahas dalam penelitian ini.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ada tiga sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

Selain adanya tujuan yang diinginkan dalam pelaksanaan penelitian ini, maka dari hasil penelitian tersebut diharapkan akan memberikan manfaat baik kepada peneliti, lembaga maupun kepada lokasi penelitian dengan uraian sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang kompetensi dan kinerja pegawai, serta mengetahui perbandingan antara kondisi objektif di lapangan dan teori-teori yang telah dipelajari sehingga adanya pemahaman mengenai teori dan terapan yang sesungguhnya.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Nias

Dapat dijadikan sebagai tambahan referensi dari hasil-hasil penelitian akademik terutama mahasiswa dalam pengembangan ilmu pengetahuan.

3. Bagi Lokasi Penelitian

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan mutu pegawai, terutama mengenai kompetensi dan kinerja pegawai.

4. Bagi peneliti selanjutnya

dapat menjadi bahan acuan referensi dalam mengerjakan tugas akhir, khususnya seputar kompetensi dan kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya.

1.7 Defenisi Operasional

Definisi operasional menurut almasdi (2021: 68), merupakan defenisi yang didasarkan pada sifat-sifat hal yang didefenisikan pada setiap variabel. Defenisi diberikan kepada suatu variabel atau kontrak dengan cara memberikan arti, atau menspesifikasikan kegiatan, atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Berdasarkan masalah yang diteliti, maka dalam penelitian ini peneliti menjabarkan definisi operasional sebagai berikut:

- a. Kompetensi adalah: karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individu yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual.
- b. Kinerja pegawai adalah hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tepat waktu berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan.