

- Shaputra, A. R., & Hendriani, S. (2015). Pengaruh kompetensi, komitmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1-17.
- Hoke, S. V., Tewel, B., & Sumaraw, J. S. (2018). Pengaruh kompetensi, komitmen organisasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1).
- Edison, Emron, Yuni Anwar, Imas Komariah. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi Dan Manajemen (Perilaku Struktur, Budaya Dan Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Darmawan, D. (2013). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya: Pena Semesta.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

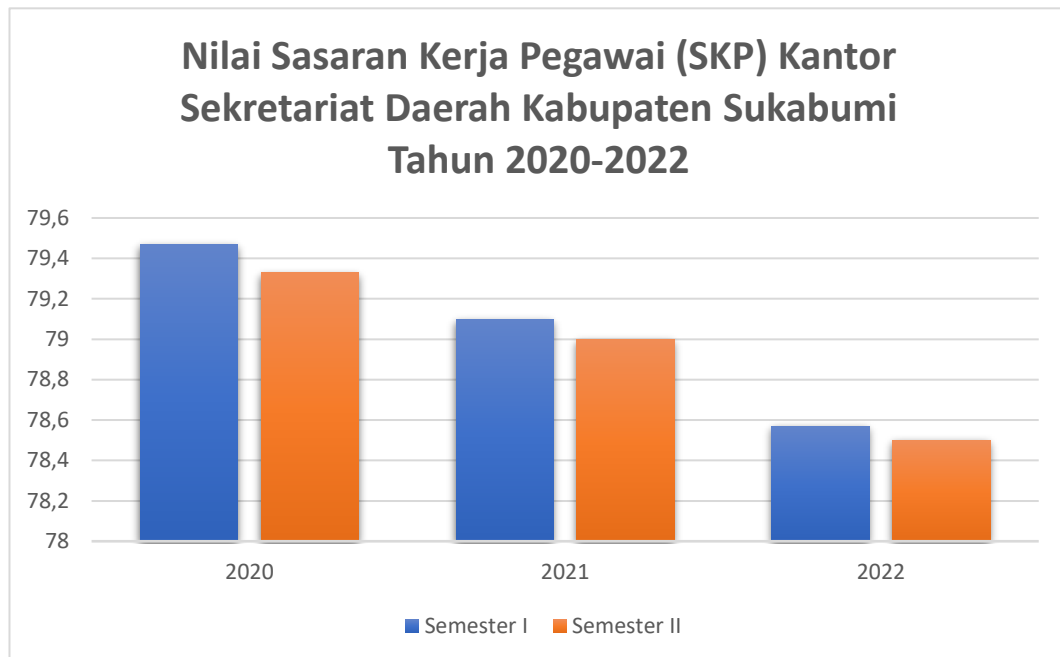
### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia memiliki peran yang dinamis dalam segala aktivitas yang dijalankan oleh suatu organisasi jika dibandingkan dengan unsur-unsur lainnya. didalam organisasi seperti pemasaran, teknologi, produksi, dan keuangan. Sumber daya manusia sangatlah penting didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, Jika tidak ada ketersediaan sumber daya manusia, maka proses kerja tidak akan dapat terjadi, karena sumber daya manusialah yang memegang titik penting sebuah manajemen perusahaan. maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan dan mempersiapkan akan hal ini agar perusahaan memiliki karyawan yang dapat menjalankan aktivitas organisasi dan fungsi-fungsi operasionalnya Wahyoedi, Soegeng, et al. (2022).

Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi berfungsi Sebagai pengendali semua unit kerja di pemerintahan daerah dengan tujuan mendukung arahan kepala daerah dalam pelaksanaan desentralisasi dan pelaksanaan tugas-tugas bantuan. Tugas-tugas SETDA meliputi pembuatan kebijakan pemerintah daerah, koordinasi pengelolaan keuangan daerah, pelaksanaan tugas instansi pemerintah daerah, penyusunan rencana kerja, dan penyebaran tugas-tugas. Selain itu, kantor SETDA menuntut karyawan untuk memberikan kinerja yang maksimal bagi organisasi. karena peningkatan sebuah kinerja tergantung kepada masing – masing individu di dalam organisasi tersebut, karena itu sumber daya manusialah yang membantu organisasi agar mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Untuk melihat sebuah kinerja karyawan maka perlu melihat pencapaian target yang didapatkan sebuah organisasi.

Menurut Ibu Nuryati, S.IP., M.Si sebagai Koordinator Kepegawaian menyatakan bahwa kinerja karyawan Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Sukabumi masih jauh dari harapan yang telah di tetapkan, prestasi kinerja dari karyawan mengalami penurunan setiap tahunnya, hal ini ditemukan oleh peneliti sebagai data pendukung yang dapat mengukur kinerja karyawan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi menggunakan sasaran kinerja pegawai (SKP) dengan indikator penilaian meliputi Orientasi Pelayanan, Integritas,

Komitmen, Disiplin, kerja sama dan Kepemimpinan. Melalui gambar :



Sumber: Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi (2023)

### Gambar 1. 1 Nilai Sasaran Kinerja SETDA

Data di atas terdapat beberapa indikator penilaian diantaranya adalah: integritas, orientasi pelayanan, komitmen, disiplin dan kerjasama. Hal ini ditunjukkan dengan data bahwa nilai SKP Karyawan Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi mengalami penurunan setiap tahunnya. Pada tahun 2020 nilai sasaran kinerja pegawai memiliki nilai mean 79,4 dan tahun 2021 memiliki nilai mean 79,005 sedangkan pada tahun 2022 nilai mengalami penurunan lagi dengan rata-rata 78,535. Dan dapat dikatakan bahwa Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi masih belum cukup baik dengan menurunnya nilai SKP pada tahun 2020-2022. Dukungan atas temuan ini dapat ditemukan dalam penelitian Spencer dalam Moehariono (2014), yang menyatakan bahwa hubungan antara kompetensi dan kinerja sangatlah erat. Jika karyawan berkeinginan untuk meningkatkan kinerjanya perlu memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diemban. Selain Kompetensi, Komitmen dapat meningkatkan kinerja para karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Berbagai faktor di sekitar karyawan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas, dan salah satunya adalah tingkat komitmen yang ditanamkan oleh tiap individu.

Siti Sailan Nada, 2023

**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi)**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Berdasarkan serangkaian penelitian, terbukti bahwa kompetensi dan komitmen memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh individu, maka kinerja karyawan cenderung meningkat, begitu pun sebaliknya. Selain itu, komitmen menjadi salah satu pendorong seseorang untuk dapat menghasilkan kinerja terbaik sehingga organisasi dapat mempertahankan eksistensinya didalam organisasi.

Dalam pandangan yang dikemukakan oleh Dessler (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia menggambarkan sebagai suatu prosedur yang terdiri dari serangkaian langkah, mencakup antara lain pelatihan, penilaian, penyusunan penggajian karyawan, penjagaan aspek relasi kerja para pekerja, serta pemeliharaan aspek keadilan dan kesejahteraan dalam konteks pekerjaan. Adanya pemanduan tuntas atas potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga, jika dikelola dengan cermat dan sistematis, akan menghasilkan keluaran berupa kinerja yang optimal. Semangat yang menggema atas pentingnya pengembangan kinerja memperlihatkan bahwa faktor ini menjelma menjadi salah satu elemen kunci dalam penyelenggaraan Manajemen Sumber Daya Manusia yang efisien dan efektif.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Kinerja akan muncul melalui internal individu atau seseorang dalam bentuk sikap, keahlian, pengetahuan maupun kemampuan, sedangkan pengaruh eksternal sebagai sumber pendukung kinerja yaitu rekan kerja, alat kerja dan lingkungan sosial. Dalam pandangan yang dikemukakan oleh Dessler (2015), terwujudlah makna kinerja sebagai ekspresi kesediaan seorang individu atau kolektif manusia untuk melaksanakan rangkaian aktivitas, kemudian memolesnya seirama dengan batas tanggung jawab yang diemban, menghasilkan produk akhir yang selaras dengan harapan yang dirumuskan. Bernadin dan Russel (2013), mengapresiasi kinerja dengan mengukirnya sebagai pencatatan capaian-capaian yang terperoleh melalui jangkauan tugas pekerjaan yang khusus, atau pun kegiatan tertentu, dalam bingkai temporal yang terdefiniskan. Sedangkan menurut Armstrong (2014) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam periode tertentu seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kebutuhan

organisasi.

Kompetensi menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Dessler (2017) Kompetensi merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang dapat dilihat seperti pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dilakukan setiap harinya. Kemampuan menjalankan peran pekerjaan sesuai standar yang telah ditentukan dalam lingkungan kerja menjadi inti konsep dari kompetensi. Sementara menurut pandangan Spencer dan Spencer seperti disebutkan dalam Kandula (2015), itu adalah sifat-sifat yang membentuk pondasi seseorang dalam memantapkan kinerja yang efektif dalam pekerjaannya. Sifat-sifat ini merupakan elemen-elemen dasar dalam individu yang memiliki ikatan kausal dengan kriteria yang diambil sebagai titik referensi. Ketika sifat-sifat ini terwujud, individu mampu berkinerja prima atau bahkan superior di lingkungan kerjanya, atau dalam konteks tertentu yang sesuai. Kinerja karyawan juga dapat dilihat melalui nilai data kinerja yang dimiliki organisasi. seperti yang terdapat pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Sukabumi terdapat penurunan nilai.

Komitmen menurut Mayer dan Allen dalam Yusuf & Syarif (2018) menjelaskan bahwa Komitmen menjadi ciri khas interaksi antara individu dan wadah organisasinya, menciptakan efek yang mempengaruhi rasa puas individu dalam meneruskan afiliasinya dalam suatu entitas organisasi. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2015) menjelaskan komitmen merupakan tingkatan seorang pekerja untuk mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota organisasi. kinerja karyawan juga dapat dinilai melalui komitmen organisasi setiap individu terhadap organisasinya. Seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik jika memiliki komitmen yang baik terhadap organisasinya.

Beberapa penelitian terkait dengan pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap kinerja karyawan sudah pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Dalam sebuah studi yang dilakukan oleh Vaidatul Aulia (2021), ditemukan bahwa hasil penelitian menandakan adanya pengaruh yang bermanfaat dan signifikan terhadap prestasi para pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Deddy Pandekele (2016) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hasil pertanyaan dari variabel

penelitian adalah valid memberikan hasil yang positif dan signifikan.

Maka dari itu, peneliti akan melakukan pengujian ulang pada riset yang menitikberatkan perhatian pada variabel kompetensi dan komitmen sebagai variabel-variabel independen, sementara kinerja karyawan dianggap sebagai variabel dependen. Harapannya, variabel independen tersebut mampu memberikan dampak terhadap kinerja para pekerja. Penyelidikan ini mengangkat pegawai dari Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi sebagai kelompok studi, dalam suatu judul penelitian yang dirangkai yakni **“Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi).**

## **1.2 Rumusan Masalah Penelitian**

Latar belakang yang telah diuraikan menjadi dasar bagi perumusan masalah yang ingin dijelaskan dalam penelitian ini, dan dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai Kompetensi, Komitmen dan Kinerja Karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi?
2. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen terhadap Kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi?
4. Bagaimana pengaruh Kompetensi dan Komitmen terhadap Kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka dapat disimpulkan tujuan dari riset ini ialah untuk:

1. Untuk mengetahui bagaimana gambaran mengenai kompetensi, komitmen dan kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap kinerja pada karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap Kinerja karyawan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari hasil penelitian ini, manfaat yang dihasilkan terbagi menjadi dua, yakni manfaat dalam aspek teoritis dan manfaat dalam aspek praktis.

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Diharapkan bahwa hasil riset ini akan mampu memberikan dampak positif terhadap perkembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam menjawab tantangan seputar pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap prestasi para pekerja.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Secara praktis diharapkan penelitian ini memberikan informasi bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan khususnya bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sukabumi untuk peningkatan kinerja karyawan, serta menjadi pertimbangan bahwa kompetensi dan komitmen memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.