

# BAB I PENDAHULUAN

## 1.1 Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Edison, 2019:6). Manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja manusia sedemikian rupa sehingga terwujud tujuan organisasi.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Pegawai sebagai salah satu elemen dari perusahaan diharapkan memiliki kinerja yang tinggi. Sebab dengan kinerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat memenuhi tujuan perusahaan dalam meningkatkan permintaan pasaran. Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dapat merasakan betah atau membuat pegawai bertahan ditempat kerja. Kinerja yang tinggi dibutuhkan setiap individu dalam mencapai tujuan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Tenaga manusia yang terampil dan cekatan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawabnya dapat berpengaruh terhadap perusahaan. Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang tekun, pekerja keras, bertanggung jawab,

memiliki *skill* dan pengetahuan terhadap pekerjaan yang terdapat didalam perusahaan.

Disinilah diperlukan kompetensi pegawai yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Kompetensi merupakan salah satu karakteristik pribadi yang melekat pada diri pegawai. Menurut Wicaksono, (2019:2) kompetensi merupakan bagian dari kepribadian individu yang relatif dalam dan stabil serta dapat diukur dari perilaku individu yang bersangkutan, baik itu di tempat kerja maupun di berbagai situasi. Kompetensi juga dapat diartikan sebagai karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri. Kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana semakin baik kompetensi pegawai maka semakin baik pula kinerja yang akan dihasilkannya pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Kantor PU Bidang Perumahan Rakyat merupakan kantor dinas milik pemerintah yang bergerak dibidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat yang berada di provinsi Jambi. Kedudukam Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi merupakan salah satu di antara beberapa dinas yang ada di Provinsi Jambi dan juga bagian integral dari pemerintah Provinsi Jambi yang berkedudukan di bawah dan tanggung jawab langsung Gubernur melalui Sekretaris daerah dalam menjalankan peran strategisnya, khususnya dalam pembagunan infrastruktur/sarana dan prasarana melalui: Bidang Sumber Daya Air, Bidang Bina

Marga, Bidang Cipta Karya, Bidang Perumahan, UPTD Balai Peralatan dan Perbekalan, UPTD Balai Pengujian, Bidang Kontruksi dan Pengendalian, Bidang Tata Ruang dan Pertanahan, dan Bidang Sekretariat.

Adapun jumlah pegawai yang ada pada Kantor PU Bidang Perumahan Rakyat Provinsi Jambi selama periode 2019-2023 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi Tahun 2019-2023**

<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Pegawai (Orang)</b>	<b>Perkembangan (%)</b>
2019	278	-
2020	268	(3,60)
2021	272	1,49
2022	249	(8,45)
2023	238	(4,42)

*Sumber : Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi Tahun 2024*

Dari tabel 1.1 diatas dapat diketahui jumlah pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi cenderung menurun. Dimana pada tahun 2019 jumlah pegawai yaitu 278 orang, pada tahun 2020 jumlah pegawai mengalami penurunan yaitu 268 orang atau sebesar -3,60%, pada tahun 2021 jumlah pegawai mengalami peningkatan yaitu 272 orang atau sebesar 1,49%, pada tahun 2022 jumlah pegawai mengalami penurunan yaitu 249 orang atau sebesar -8,45%, dan pada tahun 2023 jumlah pegawai mengalami penurunan kembali yaitu sebanyak 238 orang atau sebesar -4,42%.

Kompetensi pegawai memiliki ketersinambungan yang kuat dan saling sejalan menghasilkan bagaimana kinerja pegawai tersebut. Pada suatu instansi kompetensi sangat dibutuhkan agar kinerja pegawai dapat meningkat dengan demikian instansi

dapat mencapai tujuannya sesuai dengan visi dan misi. Pegawai merupakan aset instansi yang berharga yang harus dikelola dengan baik oleh instansi agar memberikan kontribusi yang optimal. Semakin tinggi kompetensi seorang pegawai maka kinerja pegawai tersebut akan semakin tinggi. Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Adapun laporan hasil penilaian kompetensi pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi periode 2019-2023 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.2**  
**Laporan Hasil Penilaian Kompetensi Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi**  
**Tahun 2019-2023**

Kategori	Persentase Jumlah Pegawai (%)				
	2019	2020	2021	2022	2023
Sangat Baik	0	0	0	0	0
Memadai	68,6	64,3	58,6	56,4	60,7
Cukup	31,4	32,9	35,7	33,8	32,1
Kurang	0	2,8	5,7	9,8	7,2
Kurang Sekali	0	0	0	0	0

*Sumber : Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi Tahun 2024*

Berdasarkan tabel diatas laporan hasil penilaian kompetensi pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi periode 2019-2023 belum ada yang termasuk ke dalam kategori sangat baik dan kurang sekali. Kemudian penilaian kompetensi pegawai dari tahun 2019 hingga tahun 2023 rata-rata cenderung menurun pada kategori memadai dan meningkat pada kategori cukup, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya penurunan kompetensi pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

Menurut Muslimah, (2016:153) kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Kompetensi lebih dekat pada kemampuan yang diterapkan dan menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga dapat dikatakan memiliki kompetensi. Kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja.

Kinerja menurut Mangkunegara (2013:67) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Zainur (2010:41) kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam dalam organisasi.

Adapun perkembangan target berdasarkan program kerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 1.3**  
**Program Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi**  
**Tahun 2019- 2023**

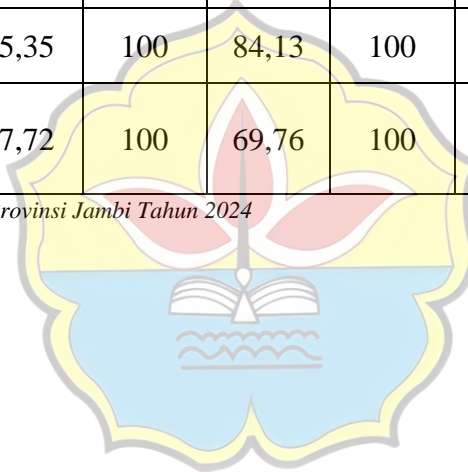
No	Program Kinerja	2019		2020		2021		2022		2023	
		T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)	T (%)	R (%)
1	Program meningkatnya jalan Provinsi dalam kondisi mantap	100	73,17	100	82,87	100	88,59	100	90,15	100	79,36
2	Program terpenuhinya akses air minum layak	100	75,35	100	84,13	100	89,35	100	90,47	100	50,56
3	Program berfungsinya jaringan/saluran irigasi dalam kondisi baik	100	67,72	100	69,76	100	90,34	100	59,73	100	70,56

Sumber : Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi Tahun 2024

Keterangan:

**T** : Target

**R** : Realisasi



Berdasarkan tabel diatas dijelaskan bahwa program kinerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi lima tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi. Dapat disimpulkan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi belum optimal.

Kinerja pegawai sangat penting guna mencapai target yang telah ditetapkan instansi sehingga mampu meningkatkan laba yang ada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan bagi seluruh pegawainya. Penilaian kinerja merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja bagi pegawai yang ditentukan apakah sudah sesuai dengan target yang ditentukan atau belum. Menurut Donelly, dkk dalam Hasibuan, (2017:24), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik.

Berdasarkan fenomena masalah yang ada dilatar belakang penelitian, maka dari sinilah penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan keterangan diatas maka dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Jumlah pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi cenderung menurun.
2. Kompetensi pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi periode 2019-2023 belum ada yang termasuk ke dalam kategori sangat baik. Kemudian penilaian kompetensi pegawai dari tahun 2019 hingga tahun 2023 rata-rata cenderung menurun pada kategori memadai dan meningkat pada

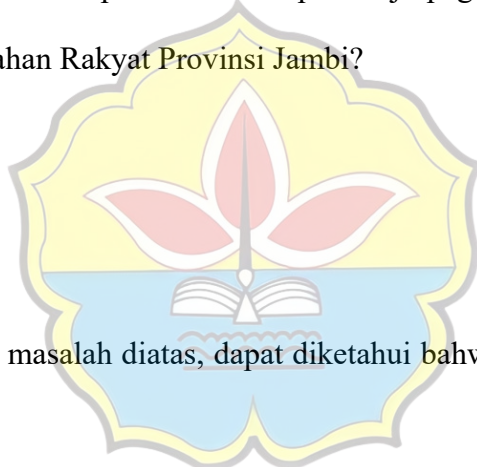
kategori cukup, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya penurunan kompetensi pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

3. Program kinerja pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi lima tahun terakhir belum mencapai target yang telah ditetapkan instansi.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian-uraian tersebut diatas maka masalah yang diteliti adalah :

1. Bagaimana kompetensi dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi?



### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan kompetensi dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Provinsi Jambi.

### **1.5 ` Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Praktis**

1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika



mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.

2. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

## 2. Manfaat Teoritis

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

