

**ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA RUTAN
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

OLEH

**GASELLA SURYA SUCI
NIM : 15612097**

PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

**ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI UNTUK
MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA RUTAN
TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

OLEH

**GASELLA SURYA SUCI
NIM : 15612097**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2020**

TANDA PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

**ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI PADA RUTAN TANJUNGPINANG**

Diajukan Kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh

NAMA : GASELLA SURYA SUCI
NIM : 15612097

Menyetujui :

Pembimbing Pertama,



Satriadi, S.Ap.M.Sc.
NIDN.1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua,



Tubel Agusven, S.T., M.M.
NIDN.1017087601/Lektor

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Dwi Septi Haryani, S.T., M.M
NIDN.1002078602/Lektor

Skripsi Berjudul

**ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI PADA RUTAN TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : GASELLA SURYA SUCI
NIM : 15612097

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
(Tanggal Sidang) Dan
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat
Untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Satriadi, S.Ap.M.Sc.
NIDN. 1011108901/Lektor

Sekretaris,



Imran Ilyas, M.M
NIDN.1007036603/Lektor

Anggota,



Evita Sandra, S.Pd.Ek., M.M.
NIDN.1029127202/Lektor

Tanjungpinang, 18 Januari 2021
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang,
Ketua,



Shanty Marlinda, SE, M. Ak. Ak. CA.
NIDN. 1029127801/Lektor

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Gasella Surya Suci
NIM : 15612097
Tahun Angkatan : 2015
Indeks Prestasi Kumulatif : 2.87
Program Studi / Jenjang : Manajemen / Strata 1
Judul Skripsi : **ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI
UNTUK MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI PADA RUTAN
TANJUNGPINANG**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dalam skripsi ini adalah benar hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap di proses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 29 April 2020

Penyusun



GASELLA SURYA SUCI
NIM: 1561209

HALAMAN PERSEMBAHAN



Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT berkat rahmat dan hidayah-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi ini.

Sujud syukur ku sembahkan hanya kepada-Mu Ya Allah Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang.

*Shalawat beserta salam ku hadiahkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW
Sebagai rasa syukurku yang tiada terkira, ku persembahkan sebuah karya skripsi ini untuk
keluargaku tercinta terutama Papa dan Mama ku,*

***Bapak Imansyah
Ibu Jamilah***

*yang tidak pernah berhenti memberikan semangat yang tak pernah putus doa disetiap
sujudnya demi kesuksesan anaknya, serta tetesan keringat yang tak terkira dan tidak bisa
digantikan oleh apapun yang ada didunia ini demi sebuah ribuan tujuan yang harus dicapai,
jutaan impian yang akan dikejar, dan sebuah pengharapan agar hidup jauh lebih bermakna.*

*Dan juga dengan bangga, ku persembahkan skripsi ini kepada Almamaterku tercinta
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang*

MOTTO :

Kegagalan adalah Kesempatan untuk memulai Kembali Memulai kembali menuju suatu Keberhasilan Dan menemukan Jawaban :
Agar terus belajar dan tak kenal Putus asa



“Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan”

(Q.S. Al – Insyirah : Ayat 5)

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S. Al – Baqarah : Ayat 286)



**Yakin lah
Perjuangan mu akan berakhir Indah**

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA RUTAN TANJUNGPINANG” untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Strata 1 pada Program Studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah SAW.

Dalam proses penulisan skripsi ini tentunya tidak lepas dari bantuan banyak pihak yang selalu mendukung. Maka dengan ketulusan hati, penulis ingin mengucapkan terimakasih yang tidak terhingga kepada pihak-pihak sebagai berikut :

1. Ibu Charly Marlinda, SE. M. Ak. Ak. CA selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E, M.Si. Ak.,CA selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E, Ak. M.Si. CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, MM selaku Wakil ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Hariani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Satriadi, S.Ap.M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang sangat membantu dalam menyusun skripsi ini dengan penuh kesabaran dan kesediaan ditengah-tengah kesibukan yang luar biasa yang mana telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan juga masukan-masukan agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak Tubel Agusven, S.T., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang juga sangat membantu dalam menyusun skripsi ini dengan penuh kesabaran dan kesediaan ditengah-tengah kesibukan yang luar biasa yang mana telah meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, arahan dan juga masukan-masukan agar penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Ibu Marina Lidya, S. Pd, M.Pd selaku Pembimbing Akademik yang sudah bersedia mendengarkan keluhan dan bersedia dengan senang hati memberikan masukan masukan positif yang sangat membantu penulis pada perkuliahan
9. Dosen beserta seluruh staff STIE Pembangunan yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan serta membantu saya selama perkuliahan maupun dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Instansi, Kanwil, Kepala Kanwil, Kepala Rutan beserta Pegawai dan Staff Rutan Tanjungpinang yang telah mengizinkan saya melakukan Penelitian dan membantu mempermudah saya selama melakukan penelitian di Rutan.
11. Kedua orangtuaku tercinta, papa dan mama yang selalu memberikan doa dan dorongan yang tidak putus-putusnya serta adik ku tersayang Marsellina

Fitriani dan tanteku Yulisniati yang turut memberikan dorongan dan semangat.

12. Para sahabat dan teman-teman tercinta, Resti Prastika, Reka Fitri Wulandari, Laras Ayu Safitri, Linda sari, Anjani Ramadhani, Anisah Nurdianti, Rosmala, Ernawati, Rina Kharomatulistia, Ria Rahmawati, Dwi Puji Astuti dan Wulan Tika Ramaddani serta teman-teman Manajemen Pagi 3 dan lainnya maaf yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu, yang telah membantu dan memberikan *support* serta diskusi seputar skripsi dan membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Karena itu, penulis memohon saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan dan semoga bermanfaat bagi kita semua.

Tanjungpinang, Desember 2019

Penulis

GASELLA SURYA SUCI

NIM. 15612097

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK	xvi
ABSTRACT	xvii
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	3
1.4. Kegunaan Penelitian	3
1.4.1. Kegunaan Ilmiah	3
1.4.2. Kegunaan Praktis	3
1.5. Sistematika Penulisan	4
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Tinjauan Teori	6
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia	6
2.1.2. Kompetensi	7

2.2. Kerangka Pemikiran	18
2.3. Penelitian Terdahulu	19
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	22
3.1. Jenis Penelitian	22
3.2. Jenis Data	22
3.2.1. Data Primer	22
3.2.2. Data Sekunder	23
3.3. Teknik Pengumpulan Data	23
3.4. Populasi dan Sampling	25
3.4.1. Populasi	25
3.4.2. Sampel	26
3.5. Definisi Operasional Variabel	26
3.6. Teknik Pengolahan Data	27
3.7. Teknik Analisis Data	28
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	30
4.1. Hasil Penelitian	30
4.1.1. Gambaran Umum Rutan Tanjungpinang	30
4.1.2. Lokasi Rutan Kelas 1 Tanjungpinang.....	31
4.1.3. Visi dan Misi Rutan Kelas 1 Tanjungpinang	31
4.1.4. Jumlah Pegawai Rutan Kelas 1 Tanjungpinang	32
4.1.5. Jam Kerja Pegawai Rutan Kelas 1 Tanjungpinang.....	32
4.1.6. Struktur Organisasi Rutan Kelas 1 Tanjungpinang	32
4.1.7. Karakteristik Informan.....	35
4.1.8. Reduksi Data	36
4.1.9. Penyajian Data	46
4.1.10. Penarikan Kesimpulan	48
4.2. Pembahasan	52
4.2.1. Kompetensi Pegawai Rutan Tanjungpinang	52

BAB V : PENUTUP.....	54
-----------------------------	-----------

5.1. Kesimpulan	54
-----------------	----

5.2. Saran	56
------------	----

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	38
Tabel 4.1 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator Keterampilan .	52
Tabel 4.2 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator Kemampuan.....	58
Tabel 4.3 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator Pengetahuan ..	59
Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Wawancara pada Indikator Sikap	60
Tabel 4.5 Penyajian Data Kompetensi Pegawai Rutan Tanjungpinang ..	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	28
Gambar 4.1 Peta Lokasi Rutan kelas 1 Tanjungpinang	55
Gambar 4.2 Struktur Organisasi Rutan kelas 1 Tanjungpinang	56
Gambar 4.3 Struktur Organisasi II Rutan kelas 1 Tanjungpinang.....	57

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN

- Lampiran I Pedoman Wawancara
- Lampiran II Lembar Daftar Checklist
- Lampiran III Surat Izin Penelitian
- Lampiran IV Lampiran
- Lampiran V *Plagiarism Checker*
- Lampiran VI Curriculum Vitae

ABSTRAK

ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA RUTAN TANJUNGPINANG Gasella Surya Suci, 15612097. Manajemen, STIE Pembangunan Tanjungpinang

gasellasuryas@gmail.com

Penelitian ini bertujuan agar dapat mengetahui Kompetensi Pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Rutan Tanjungpinang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan populasi sebanyak 56 orang dan teknik sampling yang digunakan adalah *purposive sampling*, sehingga jumlah sampel yang diperoleh berjumlah 4 orang.

Teknik analisis data yang penulis gunakan terdiri dari uji Kredibilitas dengan menggunakan Triangulasi sebagai pengecekan data dari berbagai sumber serta Melalui Reduksi data, Penyajian data dan Penarikan Kesimpulan.

Berdasarkan hasil Rekapitulasi wawancara yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki pegawai Rutan Tanjungpinang sudah berkompeten.

Adapun saran yang di berikan adalah 1) Agar Instansi terutama Atasan Kepala Rutan dan seluruh Pegawai mempertahankan Kinerja nya agar tetap maksimal kedepan nya. Agar tidak ada lagi keterlambatan dalam bekerja dan semua pekerjaan dapat terlaksana tepat waktu dan mempertahankan agar tetap tidak selalu bergantung kepada atasan dalam menyelesaikan masalah yang timbul guna kepentingan Kompetensi di Rutan.

Kata Kunci : Kompetensi, Kinerja, dan Pegawai

Dosen Pembimbing : 1. Satriadi, S.Ap.M.Sc.

2. Tubel Agusven, M.M.

ABSTRACT

ANALYSIS OF EMPLOYEE COMPETENCE TO IMPROVE EMPLOYEE PERFORMANCE AT TANJUNGPINANG RUTAN

Gasella Surya Suci, 15612097. *Management*, STIE Pembangunan Tanjungpinang

gasellasuryas@gmail.com

This study aims to determine employee competence to improve employee performance in the Tanjungpinang Rutan. The type of research used is qualitative research with a population of 56 people and the sampling technique used is purposive sampling, so the number of samples obtained amounted to 4 people.

The data analysis techniques that I use consist of credibility testing using triangulation as checking data from various sources as well as through data reduction, data presentation and drawing conclusions.

Based on the results of the interview recapitulation obtained, it can be concluded that the competency of the Tanjungpinang Rutan remand employee has competed.

The Suggestions given are 1) so that the Institution, especially the superior or the head of the detention center, so that all employees maintain their Performance so that it remains optimal in the future. So that there are no more work delays and all work can be done on time and by keeping them form always depending on the boss to solve problems that arise in the interest of Competence in the Tanjungpinang Ruta.

Keywords : Competence, Performance, and Employee

Lecturer Adviser : 1. Satriadi, S.Ap.M.Sc.

2. Tubel Agusven, M.M.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu keberadaannya dalam organisasi atau perusahaan tidak bisa di gantikan oleh sumber daya lainnya. Bagaimanapun modern nya teknologi yang di gunakan atau seberapa banyak dana yang di sediakan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan professional, semua nya menjadi tidak berwarna.

Rutan kelas 1 atau rumah tahanan kelas 1 Tanjungpinang merupakan bangunan berumur 151 tahun yang berbentuk huruf E dengan tiang bergaya Eropa, bangunan ini masih kokoh dan sangat terawat dan seluruh bagian room tahanan masih bangunan asli dan tidak pernah di ubah. Rutan kelas 1 Tanjungpinang ini adalah tempat seorang terdakwa di tahan sementara selama terdakwa menjalani tahap penyelidikan serta pemeriksaan di sidang pengadilan dan merupakan unit pelayanan pelaksana teknis di bawah Kementerian Hukum dan Hak asasi manusia. Rutan di dirikan di setiap ibu kota kabupaten dan kota, dan jika perlu dapat di bentuk pula cabang rutan tersebut. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya yaitu melakukan pelayanan dan perawatan terhadap para terdakwa, melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban serta melakukan urusan tata usaha rutan dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan.

Dari

beberapa masalah yang ada berhubungan dengan pelaksanaan 1

kegiatan kerja yang baik dalam suatu badan atau lembaga pemerintahan, ada salah satu masalah yang paling menarik untuk di kaji yaitu berhubungan dengan pelaksanaan kegiatan badan atau lembaga yang baik yaitu mengenai kompetensi pegawai. Permasalahan yang terjadi pada kompetensi diantaranya ialah dalam pelaksanaan tugas pegawai. fungsi dan tanggung jawab serta pelayanan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu lembaga.

Agar terwujudnya kinerja yang baik dan bersifat profesional, kemampuan/keahlian pelayanan yang diberikan harus lebih tepat, akurat dan memuaskan. Agar pegawai dapat menjalankan peran, melaksanakan fungsi-fungsi dan mampu menjadi lebih unggul dalam bekerja, maka kompetensi SDM merupakan prasyarat yang tidak dapat diabaikan, karena melalui kompetensi yang berkualitas akan menunjukkan kemampuan (*competency*) sebagaimana yang diharapkan.

Kompetensi yang dimaksudkan dalam hal ini adalah tingkat keterampilan (*skill*), pengetahuan, dan sikap atau perilaku yang dimiliki oleh seorang individu yang lebih dari sebatas memiliki kemampuan saja, tetapi lebih paham secara mendetail sehingga benar-benar menguasai kemampuannya dari titik kelemahan dan cara mengatasi dan melaksanakan tugas yang ditekankan kepadanya dalam suatu lembaga.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini diberi judul “ **ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA RUTAN TANJUNGPINANG** “

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian merumuskan permasalahan yang diteliti yaitu:

1. Bagaimana Kompetensi Pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Rutan Tanjungpinang?

1.3. Tujuan Penelitian

Agar mengetahui Kompetensi Pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Rutan Tanjungpinang

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Ilmiah

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi informasi yang berguna bagi pembaca yang berkaitan dengan bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sumber bagi peneliti untuk menambah ilmu dan memperdalam pengetahuan tentang Kompetensi Pegawai, serta berguna untuk menyelesaikan studi yang berkenaan dengan judul Penelitian ini.

2. Bagi Instansi

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi masukan bagi Objek Penelitian dalam hal Kompetensi Pegawai.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat menambah referensi bagi para pembaca terutama pembaca dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

4. Bagi STIE Pembangunan

Hasil Penelitian ini di harapkan dapat dijadikan sebagai bahan Kajian ilmu dan menambah Referensi dalam dunia Ilmu Pengetahuan yang berhubungan dengan Manajemen.

1.5. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima bab di mana akan dijelaskan sebagai berikut sesuai dengan pedoman penulisan skripsi yang dikeluarkan oleh STIE Pembangunan Tanjungpinang:

BAB I PENDAHULUAN

Pada uraian bagian ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bagian ini diuraikan tinjauan pustaka yang berisikan landasan teori, kerangka penelitian, dan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini. Pada bab ini diuraikan seluruh teori-teori yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada uraian bagian ini terdiri dari metode penelitian, jenis penelitian, jenis data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, teknik pengolahan dan analisis data, dan jadwal penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada uraian ini berisi tentang hasil penelitian dan pembahasan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang diteliti

BAB V PENUTUP

Pada uraian ini membahas tentang kesimpulan penelitian dan saran yang ingin disampaikan penulis kepada Rutan Tanjungpinang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Effendi (2014), manajemen adalah suatu ilmu dan sekaligus seni yang mengatur proses dalam pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya agar efektif dan efisien sehingga dapat mencapai berbagai macam tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Henry Simamora (2015), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian tanda balas jasa dan pengelolaan individu suatu anggota organisasi atau kelompok orang yang bekerja. Sumber daya manusia dapat disebut juga sebagai penggerak, tenaga kerja, pekerja, karyawan, pegawai dan mencakup bakat yang merupakan asset dan fungsi serta modal dalam bentuk bukan materi di organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi bakat nyata secara fisik maupun non fisik dalam mewujudkan kemajuan suatu organisasi.

Dari contoh penjeleasan teori menurut buku dan para ahli dapat di tarik suatu kesimpulan bahwa, manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang digunakan untuk mengelola individu atau pegawai sesuai dengan tujuan awal suatu lembaga. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) sangat wajib dijalankan di perusahaan, organisasi atau lembaga besar maupun perusahaan atau organisasi dan lembaga kecil untuk membuat perusahaan, organisasi dan Lembaga tersebut dapat terus maju dan berkembang karena keberhasilan suatu organisasi

perusahaan dan lembaga itu juga bergantung pada karyawan atau pegawai di dalam organisasi/lembaga tersebut.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan atau kemampuan seseorang individu. Maksudnya ialah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual atau daya tarik tinggi, hal itu terbentuk dari hasil kreativitas *serta* inovasi yang dihasilkan oleh masing-masing individu.

Menurut Scale (Edy Sutrisno, 2012), Kompetensi di artikan sebagai dimensi perilaku Keahlian atau Keunggulan seseorang Pemimpin atau Staf mempunyai keterampilan, Pengetahuan, dan perilaku yang baik. Menurut Moehariono (2012), kompetensi merupakan karakteristik dasar atau awal di dalam diri seorang individu dan berhubungan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik awal seorang individu yang memiliki keterkaitan sebab-akibat dengan point-point yang di jadikan titik acuan. Menurut Sedarmayanti (2011), Kompetensi merupakan Sifat dasar yang dimiliki oleh setiap individu dan berpengaruh langsung terhadap kinerja individu bahkan dapat memprediksi/menilai kinerja yang sangat efektif dan efisien. Menurut Spencer (Edy Sutrisno, 2012), kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang di hubungkan dengan hasil yang di peroleh dalam suatu pekerjaan. Berdasarkan pengertian teori kompetensi tersebut mencakup makna kompetensi bahwa bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan berpedoman pada skill atau kemampuan individu itu sendiri. Milman

Yusdi (2010), menjelaskan bahwa komunikasi merupakan sanggup, kecakapan serta kekuatan seorang individu untuk berusaha dengan diri sendiri.

Edy (2012), menyebutkan beberapa aspek yang ada dalam konsep kapabilitas/kompetensi yakni sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*), yakni kesadaran seorang individu dalam bidang kognitif. contohnya, seorang pegawai memahami cara melakukan kegiatan, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di suatu lembaga atau organisasi.
2. Pemahaman (*understanding*), yakni kedalaman keterlibatan, dan perasaan atau kemampuan berfikir yang dimiliki oleh individu. contohnya, seorang pegawai pada saat melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik mengenai sifat-sifat yang membedakan seseorang dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), yakni sesuatu yang dimiliki oleh seorang individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang di serahkan kepadanya. contohnya, kemampuan pegawai dalam memilih cara bekerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*), yakni suatu penilaian sikap yang telah diyakini dan secara kejiwaan telah menyatu dalam diri setiap individu. contohnya, nilai sikap para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*), yakni perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang berasal dari luar. contohnya,

reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

6. Minat (*interest*), yakni kecenderungan (keinginan/kesukaan) seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. contohnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah dijabarkan tentang kompetensi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi adalah peta ruang pegawai atas perlengkapan pekerjaan yang dijalankannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kedewasaan, pengalaman, keefektifan, dan kesuksesan dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaan.

2.1.2.2. Tujuan Penilaian Kompetensi Pegawai

Secara umum ada beberapa tujuan umum mengapa seseorang individu pegawai penting untuk di terapkan penilaian kompetensi. Adapun tujuan dari penilaian kompetensi tersebut yaitu :

- a. Untuk mengetahui jumlah nilai kompetensi pegawai yang bekerja, mungkin kah terdapat peningkatan yang terlihat pada periode waktu tertentu atau malah terjadi penurunan nilai.
- b. Merupakan petunjuk untuk memilih dan menetapkan di bagian mana pegawai akan ditempatkan serta jika diberikan tawaran kenaikan jabatan atau pangkat maka pada bagian jabatan seperti apa ia pangas diberikan.
- c. Sebagai petunjuk dalam mengetahui hambatan-hambatan yang di rasakan selama bekerja dan menyebabkan kompetensinya sulit untuk naik/meningkat, atau kita menyimpulkan sebagai penentu kompetensi.

- d. Nilai kompetensi pegawai bisa dijadikan sebagai pedoman yang mampu mempengaruhi nilai nama baik suatu lembaga/organisasi khususnya dalam mengajak semua pihak di dalam masyarakat (baik individu, komunitas atau kelompok) untuk bergabung, menanam modal, dan menjadi partner/pasangan berbisnis di perusahaan, organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

2.1.2.3. Fungsi Penggunaan Kompetensi

Konsep kompetensi berdasarkan arti yang mengarah pada kata kemampuan mempunyai satu konsep dasar di dalam lingkungan sosial dan tidak bisa terpisah dari pandangan untuk meningkatkan kualitas diri di dalam lingkungan masyarakat. Oleh sebab itu, konsep kompetensi yang berlaku di jelaskan sebagai berikut :

1. Keberadaan

Merupakan suatu langkah di dalam kompetensi yang di terima seorang individu berawal dari kehadirannya di tengah-tengah kehidupan. Hal seperti ini bisa dilihat dari ada atau tidak nya tanggung jawab pada diri seorang individu. Sebagai contoh, ketika mengerjakan tugas-tugas individu tentu akan bekerja sesuai dengan kemampuannya.

2. Melakukan (*to do*)

Dilakukan untuk kepentingan kompetensi, terutama dalam hal berupa penjelasan kompetensi seorang individu untuk selanjutnya di lakukan perbuatan yang sesuai dengan pengarahan dan pembelajaran yang telah di terima. Kemampuan seperti ini lah yang sangat penting untuk terus

di kembangkan agar menjadi semakin lebih baik dan mendapatkan hasil yang memuaskan.

2.1.2.4. Jenis Kompetensi

Secara lengkap kompetensi merupakan kemampuan perorang untuk memulai suatu pekerjaan dengan hasil yang memuaskan. Pekerjaan seorang individu tidak sekedar berhubungan dengan cara bekerja namun juga berhubungan dengan cara ia mengatur pekerjaannya dan berbicara dengan orang banyak. Oleh karena itu terdapat 3 jenis kapabilitas yaitu sebagai berikut:

1. Kompetensi Bisnis

Kompetensi jenis ini dapat dikatakan kemampuan yang mengarah kepada rancangan dalam proses menjalankan siklus perekonomian yang bersifat menguntungkan . di anggap atau tidak dalam dunia bisnis yang mengutamakan kapabilitas yang berhubungan dengan kemahiran diri.

2. Kompetensi Kepemimpinan

Merupakan kompetensi yang berkaitan dengan seorang pemimpin atau atasan dan di artikan sebagai awalan dalam menggerakkan setiap pegawai bawahannya.dengan tahap inilah pihak yang menyiapkan setiap individu mempunyai bermacam-macam perbedaan antara individu yang satu dengan individu lainnya.

3. Kompetensi Sosial

Dalam penentuan kompetensi yang biasa di alami di dalam kehidupan sosial,maka kompetensi sosial ini dapat di jelaskan sebagai perumpamaan yang berkaitan dengan masyarakat banyak. Baik secara individu maupun secara berkelompok.

2.1.2.5.Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Zwell (Wibowo, 2016) menyebutkan terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi, di antara nya :

1. Rasa yakin dan nilai nilai

Rasa yakin seorang individu terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lainakan sangat berpengaruh terhadap perilaku. Contoh nya, jika seseorang meyakini bahwa ia adalah seseorang yang tidak kreatif dan inovatif tentu mereka tidak akan mau berusaha berfikir agar mendapatkan cara baru untuk melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan yang di maksud yaitu keterampilan dalam bermain peran pada kompetensi yang di miliki.

3. Pengalaman

Kepandaian dari banyak kompetensi membutuhkan pengalaman dalam mengorganisasi, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian seseorang atasan dan pegawai dalam beberapa kompetensi.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan serta apresiasi terhadap pekerjaan pegawai seperti memberikan pengakuan yang berpengaruh positif terhadap seorang pegawai.

6. Isu Emosional

Perasaan mengenai kewenangan juga dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik. Contohnya, orang mungkin akan mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak biasa di dengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung kepada cara berfikir kognitif seperti cara berfikir analitis dan konseptual.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan-kegiatan di antara nya :

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi
- b. Sistem penghargaan kepada pegawai
- c. Praktik pengambilan keputusan
- d. Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai yang berhubungan dengan kompetensi
- e. Kebiasaan dan prosedur kepada pegawai tentang seberapa banyak kompetensi yang di harapkan
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan kepada pegawai tentang penting nya suatu kompetensi.

2.1.2.6. Penilaian Kompetensi

Salah satu faktor terciptanya bangunan knowledge economy adalah terdapatnya kompetensi dari seluruh pegawai, yang selanjutnya terbentuk pada karakteristik individu pegawai tersebut.

Menurut Moehariono (2010a), kompetensi mengarah kepada sifat karakter yang mendasari individu berhubungan dengan efektifitas kinerja seseorang dalam tugas kerjanya atau karakteristik yang mendasari seseorang yang memiliki hubungan menyebabkan kejadian atau sebab dan akibat dengan pilihan yang di jadikan petunjuk, efektif dan semangat dalam bekerja di suatu lembaga atau dalam situasi pekerjaan tertentu.

Salah satu tujuan penilaian kompetensi untuk bisa melakukan pengukuran kompetensi kinerja yang dihasilkan, yang kedepannya akan membawa dampak pada penguatan pertumbuhan organisasi/lembaga di masa yang akan datang.

Menurut Moehariono (2010a), kompetensi terletak dalam bagian setiap masing-masing individu dan tetap ada dalam individu manusia itu sendiri dan dapat menilai sikap secara lebih luas di seluruh situasi dan pekerjaan. selain itu kapabilitas akan menopang pegawai untuk menjalankan dan menerapkan *skill* dan *knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan petunjuk untuk pencapaian target kerjanya.

2.1.2.7. Dimensi Kompetensi

Menurut Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara di jelaskan bahwa dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu di bangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki Integritas, Profesional, Netral dan bebas dari Intervensi politik, bersih dari praktik Korupsi, Kolusi dan Nepotisme serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan

peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Menurut Spencer (Moehariono, 2014), ada lima Dimensi Kompetensi yang harus di miliki oleh semua individu (Pegawai), diantara nya :

1. Watak Pegawai seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental Pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau Suatu Instansi.
2. Motif Pegawai seperti memberikan suatu dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan Kebutuhan Pegawai.
3. Konsep diri Pegawai seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa dan perilaku yang baik di dalam Instansi.
4. Pengetahuan Pegawai seperti dorongan untuk para Pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang di berikan Instansi.
5. Keterampilan Pegawai seperti dorongan untuk setiap Pegawai memiliki Keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

Sedangkan Bevaola (2014), menjelaskan bahwa terdapat empat dimensi yang berhubungan guna untuk menopang kompetensi Pegawai, yaitu :

1. Dimensi ilmu dan seni keterampilan
Yaitu suatu dimensi yang mempunyai hubungan dengan kemampuan individu dalam suatu lembaga.
2. Dimensi ilmu pengetahuan dan keterampilan yang melekat pada sistem pengenalan.

3. Dimensi tahap menciptakan ilmu pengetahuan dan pengendalian yang di arahkan.

Dimensi nilai atau norma yang berhubungan dengan bermacam-macam ilmu pengetahuan yang telah ada dan tumbuh sesuai dengan tahap pengaturan pengendalian.

2.1.2.8.Indikator Kompetensi

Menurut Spencer (Bagia, 2015), terdapat masing-masing indikator di dalam suatu kompetensi. Indikator tersebut yaitu :

1. Karakter sikap dan Perilaku serta kemampuan, kemauan intelektual pegawai yang berprestasi, mempunyai kepastian kerja, mempunyai inisiatif, penguasaan informasi,berfikir secara analitik, berfikir secara konseptual, mempunyai keahlian praktikal, kemampuan lingustil serta kemampuan naratif.
2. Karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosi nya relatif stabil ketika memahami berbagai masalah di suatu lembaga sehingga bisa saling mengerti, peduli, sanggup mengendalikan diri, percaya diri, mempunyai kemampuan beradaptasi serta mempunyai komitmen pada suatu organisasi.
3. Karakter sikap dan perilaku atau kemampuan untuk membangun ikatan kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi masalah di lembaga yang berhubungan dengan pengaruh dan dampak, kesadaran berorganisasi, mmbangun hubungan kerjasama, mengembangkan orang lain, mengarahkan, kerja tim dan Kepemimpinan.

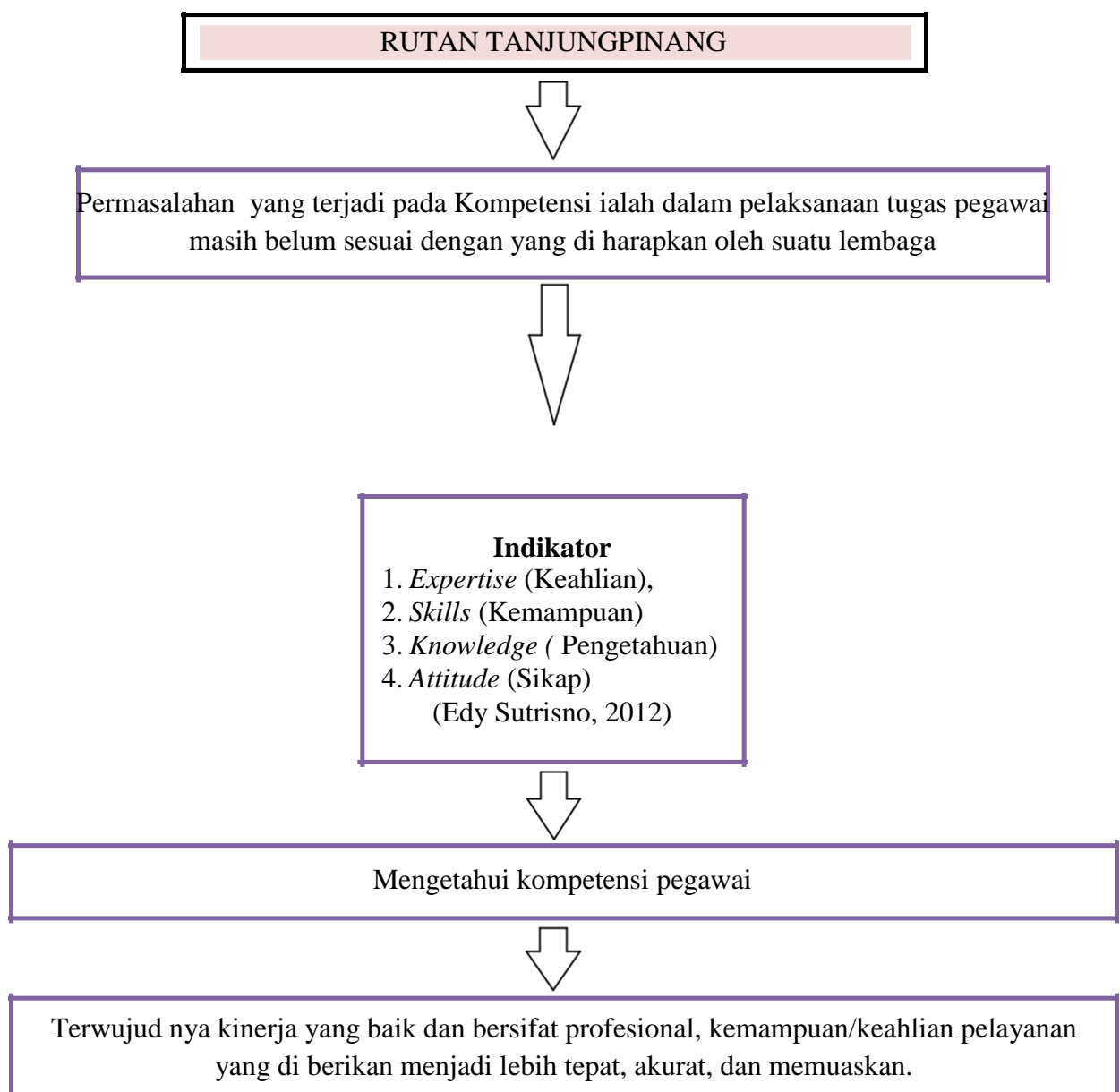
Indikator yang digunakan dalam menilai kompetensi menurut Edy Sutrisno (2012), yaitu:

1. *Expertise* (Keahlian) adalah suatu kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas.
2. *Skills* (Kemampuan) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.
3. *Knowledge* (Pengetahuan) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.
4. *Attitude* (Sikap) adalah perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan misalnya perasaan terhadap kenaikan atau penurunan gaji.

2.2. Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka pemikiran yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Konsep yang dikembangkan pada penelitian 2019

2.3. Penelitian Terdahulu

1. Ummu Kalsum (2017) dengan judul Penelitian “Analisis Kompetensi Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Barru”.

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian Kualitatif dan teknik Analisis data adalah Deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi dan studi dokumen sedangkan sumber data yang digunakan berasal dari data Primer dan data Sekunder. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di Kantor Sekretariat Daerah kabupaten Barru sudah terlaksana, hal tersebut dapat dilihat berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh spencer yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai-nilai, karakteristik pribadi dan motif. Namun untuk indikator keterampilan pegawai memerlukan pelatihan guna mengasah keterampilan atau kemampuan yang dimiliki sehingga dapat memaksimalkan kinerjanya

2. Monika Sarira (2015) dengan judul penelitian “Analisis Kompetensi Pegawai dalam meningkatkan Kinerja di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser”

Metode Penelitian ini menggunakan metode Kualitatif dan Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan yang terdiri dari observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi, sedangkan informan diambil secara purposive sampling. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor Kecamatan Long Ikis Kab. Paser sudah meningkat berdasarkan konsep-konsep kinerja yang baik yaitu produktivitas, tanggung jawab, akuntabilitas dan disiplin yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

3. Melly Hardianti (2017) dengan judul Penelitian “Analisis Kompetensi Pegawai Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru”.

Metode penelitian ini menggunakan Metode Kualitatif dan Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Instrument penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah peneliti sendiri, kuesioner dan alat dokumentasi.

Dan hasil penelitian komparasi menunjukkan bahwa masyarakat sebagai objek yang akan dilayani oleh pegawai sebagai aparatur di Kecamatan Tampan melihat dan merasakan bahwa kompetensi pegawai di Kecamatan Tampan dalam memberikan pelayanan publik kepada mereka dapat di tarik kesimpulan: Di lihat dari dimensi pengetahuan, berada pada kategori cukup baik, di lihat dari dimensi keahlian berada pada kategori baik. Di lihat dari dimensi kerjasama, berada pada kategori cukup baik. Di lihat dari dimensi kualitas berada pada kategori cukup baik.

4. Annie Hondeghem (2013) dengan judul penelitian “*Competency Manajement in the Flemish and Dutch Civil Service*”

Metode pada penelitian ini mencoba menggabungkan teori dan praktik. Beberapa aspek teoritis dari manajemen kompetensi dieksplorasi dan definisi, alasan untuk implementasi, kebaruan dan implikasi untuk fungsi HRM dibahas. Teori ini kemudian dihadapkan dengan dua kasus manajemen kompetensi di sektor publik. Yang pertama berkaitan dengan sistem penilaian dalam pemerintahan Flemish dan yang kedua dengan kebijakan SDM terhadap manajer publik dalam layanan sipil Belanda. Bahan penelitian untuk studi kasus

dikumpulkan selama proyek penelitian tentang perspektif internasional untuk HRM di pemerintah Flemish

.5. (Dian Rahma Aulia & Ari Darmawan, 2018) dengan Judul penelitian “ Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur”

Dengan metode deskriptif kualitatif, data sekunder dikumpulkan melalui penelitian kepustakaan. Hasil penelitian adalah perbandingan antara postur kepegawaian, rasio Pimpinan Tinggi (pimti) berdasar gender, dan akomodir putra daerah yang masih tergolong kecil; layanan publik menunjukkan pelayanan publik telah berjalan dengan lebih baik ditandai dengan reformasi pada sistem pelayanan publik.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian Deskriptif. Penelitian Deskriptif adalah suatu yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variable mandiri, baik hanya pada satu variable atau lebih (variable yang berdiri sendiri),(Sugiyono, 2016).

Metode penelitian ini menggunakan metode Kualitatif. Metode penelitian Kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, di gunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci,pengambilan sampel sumber data di lakukan secara purposive dan snowball, teknik penggabungan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2015). Dalam hal ini variabel yang di teliti adalah Kompetensi Pegawai.

3.2. Jenis Data

3.2.1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpuldata.

(Sugiyono, 2012). Dalam proses pengambilan data primer ini penulis di tunjukan kepada informan yang telah ditetapkan oleh peneliti yakni kepada beberapa pegawai Kantor Rutan Tanjungpinang.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Uma Sekaran (2011), data Sekunder yang mengacu pada informasi yang di kumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data sekunder adalah catatan atau dokumen dan lainnya. Data sekunder juga merupakan sumber data yang ada secara tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, missal nya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono, 2012).

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2013a), teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Teknik pengumpulan data tersebut dapat di jabarkan sebagai berikut:

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2013b), wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab , sehingga dapat di konstruksikan makna dalam suatu topik tertentu dan mendapatkan hasil atau pengetahuan dari pertemuan antara dua orang tersebut. Pelaksanaan wawancara ini dapat dilakukan dengan berhadapan langsung kepada narasumber atau responden yang akan diwawancarai, tetapi dapat juga secara tidak langsung seperti memberikan daftar pertanyaan untuk dijawab pada

kesempatan berikut/kedepannya. Data yang di gali di teknik ini adalah tentang Analisis Kompetensi Pegawai Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Rutan Tanjungpinang.

Adapun jenis wawancara yang peneliti gunakan adalah wawancara dengan semi-terstruktur, dimana wawancara jenis ini di lakukan untuk menemukan permasalahan-permasalahan secara lebih luas dan terbuka serta pihak yang di wawancarai diminta pendapat, dan ide-idenya. Dalam melakukan wawancara, peneliti perlu mendengarkan secara teliti dan mencatat atau merekam apa yang dikemukakan oleh narasumber untuk dijadikan data dalam penelitian.

2. Observasi

Menurut Sugiyono (2013b), menjelaskan bahwa teknik pengamatan atau observasi adalah suatu proses yang kompleks atau mengelompok dan suatu proses yang juga tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis (bersifat kejiwaan). Dua di antara yang terpenting adalah proses pengamatan dan proses ingatan (mengingat).

3. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013b), dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu atau catatan yang sudah terjadi. Dokumen bisa saja berbentuk tulisan,bermacam-macam gambar,atau berbagai macam karya monumental dari seseorang individu. Dokumen yang pada dasarnya berbentuk tulisan, misalnya seperti catatan harian, sejarah-sejarah kehidupan (*life histories*),ceritera,biografi,peraturan,serta kebijakan. Sedangkan dokumen yang berbentuk gambar misalnya foto seseorang, gambar hidup, sketsa dan lain sebagainya. Adapula dokumen yang berbentuk karya seni seperti film,

patung, gambar. Teknik dokumentasi ini digunakan sebagai pelengkap dari penggunaan teknik pengamatan (observasi) dan teknik wawancara dalam jenis penelitian kualitatif.

Adapun dokumen yang akan di minta oleh peneliti yaitu berupa sejarah kantor, struktur organisasi lembaga pemasyarakatan dan beberapa contoh dokumen laporan kerja Lembaga Pemasyarakatan kota Tanjungpinang.

3.4. Populasi dan Sampling

3.4.1. Populasi

Menurut Arikunto & Suharsimi (2013), populasi ialah keseluruhan dari subjek penelitian,yakni individu atau seseorang yang memiliki sifat/sikap yang sama walaupun ukuran kesamaan itu hanya sedikit, atau dengan kata lain ialah seluruh individu/orang yang akan di jadikan sebagai suatu obyek penelitian.sedangkan menurut Sugiyono (2013b), populasi merupakan generalisasi yang meliputi obyek atau subyek yang mempunyai kualitas atau karakteristik masing-masing secara tertentu yang di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari secara detail dan kemudian di tarik kesimpulannya.

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai lembaga pemasyarakatan Rutan (rumah tahanan) kota Tanjungpinang yang keseluruhan berjumlah (56) orang pegawai yang terdiri dari (8) orang pegawai wanita dan (48) orang pegawai pria, dan dengan pembagian formasi pejabat (10) orang, staff (12) orang dan pengamanan (34) orang.

3.4.2. Sampel

Teknik sampling merupakan teknik-teknik pengambilan sampel dalam suatu penelitian. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam suatu penelitian, ada berbagai teknik sampling yang digunakan peneliti. teknik sampling yang di gunakan peneliti adalah sampling purposive yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu menurut Sugiyono (2014), Dimana peneliti menentukan pengambilan sampel dilakukan dengan cara menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian sehingga di harapkan dapat menjawab permasalahan penelitian. dalam hal ini sampel sumber data purposive di lembaga pemasyarakatan rutan Tanjungpinang adalah 1 orang kepala Pelayanan Tahanan Rutan, 1 orang kepala Pengamanan Rutan, 1 orang Kepala Sub bidang, dan 1 orang pegawai staff umum Rutan. sehingga berjumlah 4 orang Pegawai bagian kantor.

3.5. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel/ variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat serta nilai dari individu, atau suatu kegiatan yang mempunyai berbagai variasi tertentu, dan telah di tetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan di tarik kesimpulannya (Sugiyono, 2012).

Berikut ini adalah definisi operasional vaiabel yang digunakan dalam penelitian, yang mana ditunjukkan pada tabel 3.1:

Tabel 3.1
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Dimensi/Indikator
Kompetensi	Kompetensi merupakan karakteristik dasar atau awal di dalam diri seorang individu dan berhubungan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik awal seorang individu yang memiliki keterkaitan sebab-akibat dengan point-point yang di jadikan titik acuan (Moehariono, 2012).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketrampilan/ Keahlian (skill) 2. Kemampuan (berdasarkan titik kelemahan & cara mengatasi) 3. Pengetahuan 4. Sikap (Edy Sutrisno, 2012)

Sumber : *Rancangan Penelitian (2020)*.

3.6. Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data di lakukan dengan uji Kredibilitas dengan Triangulasi Data. Yaitu serangkaian operasi atas informasi yang direncanakan guna mencapai tujuan atau hasil yang di inginkan dengan menggunakan berbagai sumber data seperti dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil obsevasi atau juga dengan mewawancarai lebih dari satu subjek yang di anggap memiliki sudut pandang yang berbeda (Hutahaean, 2014). Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengumpulan wawancara.

3.7. Teknik Analisis Data

Sugiyono (2013c), mengemukakan bahwa analisis data adalah suatu proses mencari dan menyusun secara sistematis data-data yang di peroleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain sehingga dapat dengan mudah di pahami dan temuan tersebut dapat di informasikan kepada orang lain.

Analisis data yang dilakukan yakni dengan Uji Kredibilitas dan menggunakan Triangulasi yang di artikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber serta mengumpulkan data yang di dapat, menjabarkannya, menyusun, dan memilih mana yang penting yang akan dipelajari, serta membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Analisis data menurut Ariesto Hadi Sutopo & Adrianus Arief (2010), terdiri dari tiga yang terdiri secara bersamaan meliputi:

1. **Reduksi Data**, yaitu salah satu bentuk analisis yang menggolongkan, merangkum, membuang yang tidak perlu, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal yang penting, sehingga kesimpulan akhir dapat di ambil.
2. **Penyajian Data**, yaitu kegiatan setelah sekumpulan informasi di susun, sehingga memberikan kemungkinan untuk penarikan kesimpulan. Bentuk penyajian data kualitatif berupa teks naratif (berbentuk catatan lapangan pada saat penelitian), bagan dan lain sebagainya. Dari teknik mereduksi data, maka langkah selanjutnya yang dilakukan oleh penelitian yaitu penyajian data, dimana penyajian data ini peneliti melakukan dan

bentuk table. Melalui penyajian data ini, maka data terorganisasikan tersusun dalam pola hubungan sehingga akan mudah dipahami.

3. **Penarikan Simpulan**, yaitu hasil analisis yang dapat di gunakan untuk mengambil kesimpulan, antara keterkaitan pada saat sebelum, selama dan sesudah pengumpulan data dan membentuk suatu wawasan umum yang disebut dengan analisis. Dari teknik analisis data yang terakhir, yaitu peneliti menggunakan penarikan kesimpulan yang dilakukan secara terus menerus sepanjang proses penelitian, agar dalam menganalisis data penelitian mendapatkan suatu kesimpulan yang jelas dan dapat di pahami dengan mudah.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Ed.). Bandung: Refika Aditama.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (A.A Anwar Prabu Mangkunegara, Ed.). Bandung: Rosda.
- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. (Abdullah, Ed.). Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Amir, & M Taufik. (2011). *Manajemen Strategi*. (Amir & M Taufik, Eds.). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Dr. Lilis Sulastri, M. . (2014). *Manajemen Sebuah Pengantar*. (M. . Dr. Lilis Sulastri, Ed.) (Cetakan 3). Bandung: La Goods Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. (Anwar Prabu Mangkunegara, Ed.). Bandung: Refika Aditama.
- Ariesto Hadi Sutopo, & Adrianus Arief. (2010). *Terampil Mengolah Data Kualitatif dengan NVIVO*. (Ariesto Hadi Sutopo & Adrianus Arief, Eds.) (1st ed.). Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Arikunto, & Suharsimi. (2013). *Prosedur [Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. (Arikunto & Suharsimi, Eds.). Jakarta: Rineka Cipta.
- Bevaola, K. (2014). *Manajemen Bencana dan Kapabilitas Pemerintah Lokal*. (K. Bevaola, Ed.). Yogyakarta: Gava Media.
- Dewi Sartika, & Mayahayati Kusumaningrum. (2017). Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. *Borneo Administrator*, 13(Vol 13 No 2 (2017); Agustus 2017), 20.
- DianRahma Aulia, & Ari Darmawan. (2018). Analisis Dampak Pelatihan Kompetensi Hospitality dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Hasanah Guest House Malang). *Administrasi Bisnis*, 56, 10.
- Donni Juni Priansa, & Suwatno. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. (Donni Juni Priansa & Suwatno, Eds.). Bandung: Alfabeta.
- Edy, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (S. Edy, Ed.). Jakarta: Kencana.
- Effendi, U. (2014). *Asas Manajemen*. (U. Effendi, Ed.) (2nd ed.). Jakarta:

Rajawali Pers.

Henry Simamora. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (H. Simamora, Ed.) (3rd ed.). Yogyakarta: STIE YKPN.

Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. (Kasmir, Ed.). Jakarta: Rajawali Pers..

Milman Yusdi. (2010). *Belajar dan Pembelajaran*. (Milman Yusdi, Ed.). Jakarta: Rineka Cipta.

Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.

Moeheriono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. (Moeheriono, Ed.). Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

.Mohamad Mahsun. (2013). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. (Mohamad Mahsun, Ed.). Yogyakarta: BPFPE.

Prof.DR. Sugiyono. (2014). *Skripsi, Tesis dan Disertasi*. (Prof.DR. Sugiyono, Ed.). Bandung: Alfabeta.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai negeri Sipil*. (Sedarmayanti, Ed.) (5th ed.). Bandung: Refika Aditama.

Sinambela, L. P. (2012). *Kinerja Pegawai: teori pengukuran dan implikasi*. (L. P. Sinambela, Ed.). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Edy Sutrisno. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. (Sugiyono, Ed.). Bandung: Alfabeta.CV.

Sugiyono. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. (Sugiyono, Ed.). Bandung: CV. Alfabeta.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. (Sugiyono, Ed.). Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. (Sugiyono, Ed.). Bandung: Alfabeta.

CURRICULUM VITAE



Nama : Gasella Surya Suci
Tempat / Tanggal Lahir : Dabo Singkep /14 Januari 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Golongan Darah : AB
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Nomor Hp : 0822-8822-9736
Email : Gasellasuryas@gmail.com
Alamat : Jl. Al.Bayan Perumnas Sei Jang