

**ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI  
PADA UPTD MUSEUM DAERAH  
KOTA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

**FITRI HANDAYANI**

**18612278**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2022**

**ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI  
PADA UPTD MUSEUM DAERAH  
KOTA TANJUNGPINANG**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Manajemen

OLEH

**FITRI HANDAYANI**

**18612278**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2022**

**HALAMAN PERSETUJUAN/ PENGESAHAN SKRIPSI**  
**ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI PADA**  
**UPTD MUSEUM DAERAH KOTA TANJUNGPINANG**

Diajukan kepada :

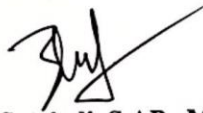
Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : FITRI HANDAYANI  
NIM : 18612278

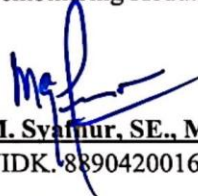
Menyetujui,

Pembimbing Pertama



**Satriadi, S.AP., M.Sc.**  
NIDN. 1011108901/ Lektor

Pembimbing Kedua,



**M. Syaiful, SE., M.M.**  
NIDK. 8890420016/ Asisten Ahli

Menyetujui,  
Ketua Program Studi,



**Dwi Septi Harvani, S.T., M.M.**  
NIDN. 1002078602 / Lektor

**Skripsi Berjudul**

**ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI PADA UPTD MUSEUM DAERAH  
KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : FITRI HANDAYANI  
NIM : 18612278

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal  
Sembilan Belas Bulan Agustus Tahun Dua Ribu Dua Puluh Dua  
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

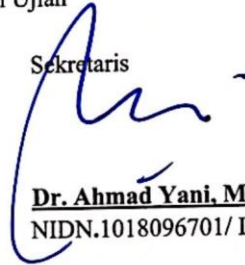
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



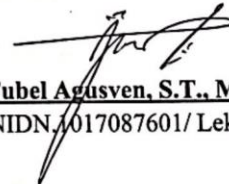
**Satriadi, S.AP., M.Sc.**  
NIDN.1011108901/ Lektor

Sekretaris



**Dr. Ahmad Yani, M.Kes., M.M.**  
NIDN.1018096701/ Lektor

Anggota,



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

Tanjungpinang, 19 Agustus 2022  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,

Ketua,



**Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA.**  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## HALAMAN PERNYATAAN

Nama : Fitri Handayani  
NIM : 1861228  
Tahun Angkatan : 2018  
Indeksi Prestasi Kumulatif : 3,44  
Program Studi : Manajemen/ Strata 1  
Judul Skripsi : Analisis Kompetensi Pegawai Pada UPTD  
Museum Daerah Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 19 Agustus 2022

Penyusun,



METERA  
TEMPEL  
9-0B9AJX961732U30

**FITRI HANDAYANI**

**NIM : 18612278**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Segala puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi saya dengan segala kekurangannya. Segala syukur kuucapkan kepada-Mu Ya Tuhan, karena sudah menghadirkan orang-orang yang berarti disekeliling saya. Yang selalu memberi semangat dan doa, sehingga skripsi saya ini dapat diselesaikan dengan baik.

*Skripsi ini saya persembahkan sepenuhnya kepada*

**Dua Orang Hebat Dalam Hidup Saya**

**Ayah dan Mama Tercinta**

*“Keduanya adalah yang membuat segalanya menjadi mungkin, ketulusannya dari hati atas doa yang tak pernah putus, semangat yang tak ternilai sehingga saya bisa sampai pada tahap dimana akhirnya saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas segala pengorbanan, nasihat dan doa baik yang tidak pernah berhenti diberikan kepadaku”*

## HALAMAN MOTTO

*“Bersabarlah kamu dan kuatkanlah kesabaranmu dan tetaplah  
bersiap siaga dan bertaqwalah kepada Allah supaya kamu  
menang”*

**(QS. Ali Imraan : 200)**

“Jangan takut mengambil satu langkah besar bila memang diperlukan Anda takan bisa  
meloncati sebuah jurang dengan lompatan kecil”

- David Llyod George-

*“Go confidently in the direction of your dreams  
Live the life you have imagined”*

-Henry David Thoreau-

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum.Wr.Wb, Alhamdulillah saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga bisa menyelesaikan skripsi saya yang berjudul “ **Analisis Kompetensi Pegawai Pada UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang**” dengan baik dan lancar. Skripsi ini disusun dengan semangat dan harapan dapat memberikan sumbangsih bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ekonomi. Skripsi ini merupakan sebagian kecil dari puluhan ribu karya yang diharapkan dapat bermanfaat dan dijadikan acuan bagi penelitian selanjutnya.Penulis menyadari bahwa dalam penelitian skripsi ini mendapat bantuan dari berbagai pihak baik secara moril maupun spritual. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

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



5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Satriadi, S.AP., M.Sc. selaku dosen pembimbing 1 yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan, arahan serta saran selama proses penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Bapak M. Syafnur SE., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, ilmu, arahan dan saran selama proses penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
8. Seluruh Dosen pengajar dan staff di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yang telah memberikan ilmu selama penulis menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Bapak Ivan Kurniawan, SMB. selaku Kepala UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang beserta seluruh Staff yang telah memberikan kesempatan dan izin pada penulis untuk melakukan penelitian skripsi ini. serta mendukung dan menyempatkan waktunya untuk memberikan informasi yang berkaitan dengan kepentingan penelitian.
10. Kedua orang tua penulis, Ayah Endang dan Mama Iswati tercinta yang telah membimbing dan mendoakan serta seluruh anggota keluargaku yang terus menerus memberi dukungan kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
11. Septian Dwi Cahyono yang selalu memberi dukungan dan semangat kepada penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

12. Kepada teman-teman Manajemen Malam 2, yang senantiasa berjuang bersama-sama hingga penyelesaian skripsi ini khususnya Kepada Sobat pejuang skripsi di tripang human yang terus menemani dan memotivasi penulis dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini.
13. Semua pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tidak dapat dituliskan satu-persatu, terimakasih atas semuanya.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan dan jauh dari sempurna, Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dikemudian hari.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 19 Agustus 2022

Penulis

**FITRI HANDAYANI**

**NIM 18612278**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL .....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
ABSTRAK .....	xvii
ABSTRACT .....	xviii
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian.....	12
1.4 Kegunaan Penelitian.....	13
1.4.1 Kegunaan Ilmiah.....	13
1.4.2 Kegunaan Praktis .....	13
1.5 Sistematika penulisan .....	14
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>15</b>
2.1 Tinjauan Teori .....	15
2.1.1 <i>Resource Based View</i> (RBV) .....	15
2.1.2 Manajemen .....	16
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	19

2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	22
2.1.4 Kompetensi.....	24
2.1.4.1 Pengertian Kompetensi .....	24
2.1.4.2 Manfaat Kompetensi.....	26
2.1.4.3 Karakteristik Kompetensi .....	28
2.1.4.4 Dimensi Kompetensi.....	29
2.1.4.5 Tipe Kompetensi.....	30
2.2 Kerangka Pemikiran .....	32
2.3 Penelitian Terdahulu.....	33
2.3.1 Penelitian Terdahulu Nasional .....	33
2.3.2 Penelitian Terdahulu Internasional .....	43
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	48
3.2 Jenis Data.....	48
3.3 Teknik Pengumpulan Data .....	49
3.4 Populasi dan Sampel.....	53
3.4.1 Populasi.....	53
3.4.2 Sampel .....	53
3.5 Definisi Operasional Variabel .....	55
3.6 Teknik Pengolahan Data.....	56
3.7 Teknik Analisis Data .....	59
3.8 Jadwal Penelitian .....	61
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
4.1 Hasil Penelitian.....	62
4.1.1 Gambaran Umum UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang.....	62
4.1.2 Visi dan Misi UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang.....	63
4.1.3 Struktur Organisasi UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang ..	63
4.1.4 Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Pegawai UPTD Museum Daerah	66
4.1.5 Keadaan Pegawai UPTD Museum Daerah .....	70

4.2 Analisis Data .....	73
4.2.1 Karakteristik Informan.....	73
4.3 Kompetensi Pegawai Pada UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang .	78
4.3.1 Pengetahuan .....	78
4.3.2 Keahlian .....	85
4.3.3 Sikap .....	90
4.4 Pembahasan .....	95
4.4.1 Analisis Kompetensi Pegawai Pada UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang .....	95
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>104</b>
5.1 Kesimpulan .....	104
5.2 Saran .....	105

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

***PLAGIARISM CHECK***

***CURICULUM VITAE***

## DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul Tabel	Hal
Tabel 1. 1	Daftar Kualifikasi Pegawai UPTD Museum Tahun 2022.....	6
Tabel 3. 1	Sampel Penelitian .....	54
Tabel 3. 2	Definisi Operasional Variabel.....	56
Tabel 3. 3	Jadwal penelitian.....	61
Tabel 4. 1	Jumlah Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Tabel 4. 2	Jumlah Pegawai Berdasarkan Usia .....	72
Tabel 4. 3	Jumlah Pegawai Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	72
Tabel 4. 4	Jumlah Pegawai Berdasarkan Masa Kerja .....	73
Tabel 4. 5	Karakteristik Informan Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
Tabel 4. 6	Karakteristik Informan Berdasarkan Usia.....	75
Tabel 4. 7	Karakteristik Informan Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	75
Tabel 4. 8	Karakteristik Informan Berdasarkan Masa Kerja .....	76

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>No</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Hal</b>
Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran .....	32
gambar 4. 1	Bagan Susunan Organisasi Uptd Museum Daerah .....	65

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>No</b>	<b>Judul Lampiran</b>
Lampiran 1	: Pedoman Wawancara
Lampiran 2	: Transkrip Hasil Wawancara
Lampiran 3	: Identitas Informan
Lampiran 4	: Hasil Observasi Penelitian
Lampiran 5	: Dokumentasi Wawancara
Lampiran 6	: Surat Keterangan Objek Penelitian
Lampiran 7	: Plagiarisme
Lampiran 8	: Curriculum Vitae



## ABSTRAK

### ANALISIS KOMPETENSI PEGAWAI PADA UPTD MUSEUM DAERAH

#### KOTA TANJUNGPINANG

Fitri Handayani. 18612278. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[Fitrihandyni4@gmail.com](mailto:Fitrihandyni4@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kompetensi pegawai pada UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang dengan jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 4 orang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan dokumentasi adapun wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi struktur kemudian teknik sampel yang digunakan yaitu *purposive sampling* pengambilan sampel sumber data dengan adanya pertimbangan tertentu seperti kriteria informan, indikator pendukung terkait dengan permasalahan dalam penelitian.

Adapun simpulan dari penelitian ini yakni kompetensi pegawai pada UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang masih rendah hal ini disebabkan oleh latar belakang pendidikan pegawai yang belum sesuai, kurangnya pemberian program pengembangan pelatihan khususnya sertifikasi pegawai, minimnya jumlah sumber daya manusia dalam pengelolaan sebuah museum pengukuran kompetensi ini menggunakan indikator pengetahuan, keahlian, sikap adapun hasil pengukuran tersebut menunjukkan bahwa indikator yang pertama pengetahuan dapat dikatakan cukup baik sedangkan untuk indikator kedua keahlian masih rendah kemudian indikator yang terakhir sikap dapat dikatakan belum optimal.

Upaya penanganan yang dilakukan saat ini program sertifikasi hanya ada sekali ditahun 2019, sementara program pengembangan lainnya pegawai di beri kebebasan untuk ikut serta dalam pelatihan dasar yang berkaitan dengan tupoksinya, program sertifikasi pegawai saat ini masih diusahakan serta melakukan perencanaan untuk penambahan sumber daya manusia.

Kata Kunci: Kompetensi, Keahlian, Pegawai

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

Dosen Pembimbing 2 : M.Syafnur SE., M.M.

## ABSTRACT

### ANALYSIS OF EMPLOYEE COMPETENCE AT UPTD REGIONAL MUSEUM TANJUNGPINANG CITY

Fitri Handayani. 18612278. Manajemen. STIE Pembangunan Tanjungpinang.  
[Fitrihandyni4@gmail.com](mailto:Fitrihandyni4@gmail.com)

*This study aims to determine how the competence of employees at the UPTD Museum Tanjungpinang City with the number of samples in this study as many as 4 people.*

*The type of research used is qualitative research with a descriptive approach. The type of data used in this study is primary data and secondary data, while the data collection technique uses observation, interviews, and documentation. The interviews used in this study are semi-structured interviews and the sampling technique used is purposive sampling, such as informant criteria, and supporting indicators related to the problems in the research.*

*This study concludes that the competence of employees at the UPTD Regional Museum of Tanjungpinang City is still low, this is caused by the educational background of employees who are not appropriate, the lack of providing training development programs, especially employee certification, the minimum number of human resources in managing a museum. This competency measurement uses indicators of knowledge, skills, and attitude while the results of these measurements show that the first indicator of knowledge can be said to be quite good while the second indicator of expertise is still low then the last indicator of attitude can be said to be not optimal.*

*The current handling efforts are the certification program only once in 2019, while other development programs for employees are given the freedom to participate in basic training related to their main duties and responsibilities, the employee certification program is currently being worked on and planning for additional human resources.*

Keywords: Competency, Skill, Employee

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

Dosen Pembimbing 2 : M.Syafnur SE., M.M.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Museum memiliki peran penting untuk memperkuat identitas suatu bangsa. museum memberi gambaran tentang peradaban budaya daerah dimulai dari zaman purbakala sampai zaman modern. kata museum berasal dari bahasa Yunani, *mouseion*, yang berarti kuil tempat pemujaan sembilan Dewi Muses, anak-anak Dewa Zeus yang melambangkan ilmu dan kesenian. kata Museum mulai banyak digunakan pada masa Renaissance, sekitar abad ke- 17 M. Selain itu berdasarkan pada Peraturan Pemerintah RI No.66 Tahun 2015, Museum merupakan suatu lembaga yang memiliki fungsi untuk melindungi, mengembangkan, memanfaatkan koleksi, dan mengomunikasikannya kepada masyarakat. guna menunjang upaya perlindungan dan pelestarian kekayaan budaya bangsa. Koleksi museum adalah Benda Cagar Budaya, Bangunan Cagar Budaya, dan Struktur Cagar Budaya atau Bukan Cagar Budaya yang merupakan bukti material hasil budaya atau material alam dan lingkungannya yang mempunyai nilai penting bagi sejarah, ilmu pengetahuan, pendidikan, agama, kebudayaan, teknologi, pariwisata.

Menurut *Internasional Council of Museum (ICOM)* (Direktorat Museum, 2008) Museum adalah lembaga yang bersifat tetap, tidak mencari keuntungan, melayani masyarakat dan perkembangannya, terbuka untuk umum, memperoleh,

merawat, menghubungkan dan juga memamerkan artefak-artefak mengenai jati diri manusia dan lingkungannya untuk tujuan studi pendidikan maupun rekreasi.

Museum juga memiliki tugas memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui penyajian koleksi dan berbagai aktivitas bimbingan edukasi kultural. hal ini berkaitan dengan tugas pokok permuseuman, di mana pengelola dan penyelenggara museum tidak lepas dengan museum itu sendiri, museum terkait dengan koleksi, dan koleksi yang diminati oleh publik. Dengan demikian, diperlukan manajemen pengelolaan permuseuman yang tepat salah satunya dengan adanya sumber daya manusia yang kompeten dalam mendorong kinerja pengelola museum untuk mencapai tujuan bersama yang efektif.

Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten harus dilakukan dengan berbagai usaha diantaranya, melalui pendidikan, pengetahuan, dan keahlian yang diperoleh dari pengalaman seseorang bekerja. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, keterampilan dan sikap sesuai dengan jenis pekerjaan yang diisyaratkan. Kompetensi bagi beberapa profesi pekerjaan menjadi sangat penting karena merupakan aspek penting dalam tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. sumber daya manusia sebagai pegawai adalah aset yang harus diperhatikan serta ditingkatkan kompetensinya. Profil kompetensi akan semakin penting bagi eksekutif, manajer, karyawan dalam menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat kerja di masa depan yang semakin kompetitif Spencer dan Spencer dan Mc Clelland (Makawi *et al.*, 2015). Kompetensi yang tinggi akan

mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh pegawai, sebaliknya kinerja yang tinggi akan sangat berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut penelitian tentang kompetensi pegawai sebelumnya, oleh (Hardiyanti, 2017) yang berjudul Analisis Kompetensi Pegawai Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru bertujuan untuk mengetahui dua hal, yang pertama mengetahui kompetensi pegawai di bidang pelayanan publik dan yang kedua mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai di bidang pelayanan publik. Hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kompetensi pegawai dalam melayani masyarakat di Kantor Pusat Tampan yaitu; Pertama pengetahuan ini termasuk dalam kategori cukup baik, Kedua Keahlian ini juga berada pada kategori baik, Ketiga kerjasama ini termasuk dalam kategori baik, Keempat dimensi kualitas, berada pada kategori cukup baik, Kelima Kantor Pusat Tampan dalam kategori baik .

Kota Tanjungpinang memiliki bukti sejarah dari peradaban Kerajaan Melayu Riau yang berjaya di zamannya. Namun dengan perkembangan zaman bukti sejarah ini mulai memudar, pemerintah daerah dan pemerintah kota Tanjungpinang mendirikan sebuah museum yang bertujuan untuk menjaga dan merawat serta mengenalkan tentang sejarah dan kebudayaan kepada masyarakat. yang diberi nama Museum Sultan Sulaiman Badrul Alamsyah terletak di Jalan Ketapang No.2 Kota Tanjungpinang.

Museum Kota Tanjungpinang Sultan Sulaiman Badrul Alamsyah saat ini terakreditasi B sebagai standarisasi permuseuman, dan dikelola oleh Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Museum daerah Kota Tanjungpinang dibawah wewenang

Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Tanjungpinang dan merupakan organisasi pemerintah yang bersifat mandiri yang diberikan tanggung jawab dalam pengelolaan museum meliputi pengelolaan yang bersifat administrasi atau ketatausahaan, pengelolaan teknis yang menangani koleksi museum. Unit Pelaksana Teknis Daerah Museum Kota Tanjungpinang Sultan Sulaiman Badrul Alamsyah mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian tugas teknis operasional di bidang pengumpulan, penyimpanan, perawatan, pengawetan, penelitian tentang hasilnya, penyajian dan pemberian bimbingan yang bersifat edukatif tentang benda-benda yang bernilai budaya dan ilmiah.

Adapun beberapa penjelasan atas Peraturan Pemerintah No 66 Tahun 2015 tentang Museum pasal 11 yakni :

1. Dalam pengelolaan Museum pemilik harus menyediakan sumber daya manusia untuk mengelola museum.
2. Sumber daya manusia sebagaimana dimaksud paling sedikit terdiri atas kepala museum, tenaga teknis, dan tenaga administrasi. tenaga teknis museum wajib mengikuti pelatihan permuseuman tingkat dasar, tingkat menengah, dan tingkat lanjut/ khusus, tenaga yang telah mendapatkan pelatihan atau pendidikan bidang museum diutamakan bekerja sebagai pengelola museum. ketentuan lebih lanjut mengenai sumber daya manusia diatur dengan Peraturan Menteri.

Penjelasan mengenai sumber daya manusia pengelola Museum sebagaimana yang dimaksud diantaranya yaitu terdiri dari kepala museum, tenaga teknis, dan tenaga administrasi sebagaimana penjelasan sebagai berikut :

- a) Kepala museum yaitu orang yang secara resmi ditunjuk, oleh pemilik museum, untuk memimpin dan mengelola museum. Sebutan kepala museum pada umumnya adalah kepala, direktur, koordinator, ketua, manajer, deputy, dan sebagainya;
- b) Register yaitu petugas teknis yang melakukan kegiatan pencatatan dan pendokumentasian koleksi;
- c) Kurator yaitu petugas teknis yang karena kompetensi keahliannya bertanggung jawab dalam pengelolaan koleksi;
- d) Konservator yaitu petugas teknis yang melakukan kegiatan pemeliharaan dan perawatan koleksi;
- e) Penata pameran yaitu petugas teknis yang melakukan kegiatan perancangan dan penataan di museum;
- f) Edukator yaitu petugas teknis yang melakukan kegiatan edukasi dan penyampaian informasi koleksi;
- g) Hubungan masyarakat dan pemasaran yaitu petugas teknis melakukan kegiatan komunikasi dan pemasaran program-program museum;
- h) Tenaga administrasi adalah tenaga yang melaksanakan pekerjaan: ketatausahaan, kepegawaian, keuangan, kerumahtanggaan.

Berdasarkan pada penjelasan atas Peraturan Pemerintah tersebut, menjadi landasan bahwa pengelola museum yang bertugas harus ditempatkan sesuai dengan kompetensi dan keahliannya namun dalam observasi awal terhadap pegawai di UPTD Museum daerah Kota Tanjungpinang yang dilakukan mulai tanggal 25 Februari s.d 25 Maret 2022. peneliti mendapati beberapa gejala yang berhubungan

dengan kompetensi pegawai. Yaitu pertama pegawai belum semuanya memiliki jenjang pendidikan yang tinggi dan sesuai dengan latar pendidikan permuseuman. kedua masih kurangnya program pelatihan sertifikasi pegawai tenaga teknis sesuai dengan keahlian dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya. hal tersebut dapat dilihat pada di bawah ini :

**Tabel 1. 1**

**Daftar Kualifikasi Pegawai UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang Tahun 2022**

No	Jabatan	Kualifikasi Persyaratan	Jumlah	Pendidikan Yang Ada	Kegiatan Pelatihan
1	Kepala UPTD Museum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S-2 Museologi/ Arkeologi</li> <li>• Berkemampuan, dan berpengalaman manajemen dan administrasi museum dan klasifikasi koleksi;</li> </ul>	1	S-1 (Sarjana Manajemen Bisnis)	-
2	Kasubag Tata Usaha dan Kepegawaian Museum	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S-1 Akuntansi/ bisnis/ administrasi;</li> <li>• Berpengetahuan dalam manajemen museum; prosedur SDM, perkantoran, perlengkapan,</li> </ul>	1	D-III (Komputer Akuntansi)	-



		pemrosesan data, manajemen perencanaan, keamanan dan pelayanan pengunjung;			
3	Jabatan Fungsional Pamong Budaya Ahli Muda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• D-III/ S-1 Museologi/ arkeologi;</li> <li>• Berpengetahuan dan memiliki keahlian dalam pengelolaan koleksi</li> </ul>	1	S-2 ( Magister Humaniora)	Pelatihan <i>public programming</i> museum tahun 2011
4	Jabatan Fungsional Pamong Budaya Mahir ( Kurator)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• S-1 ilmu arkeologi/ antropologi/ filologi/sosiologi;</li> <li>• Berpengalaman khusus &amp; ahli dalam salah satu disiplin ilmu museologi;</li> <li>• Berpengetahuan tentang teknis seleksi, evaluasi, dan pengelolaan koleksi;</li> <li>• Bersertifikat teknis kurator;</li> </ul>	1	D-III (Pariwisata)	Pelatihan sertifikasi profesi kurator museum Tahun 2019
5	Staff	<ul style="list-style-type: none"> <li>• SMA/D-III/S-1 administrasi</li> </ul>	2	SMA	Pelatihan

	Pengadmin istrasian Koleksi	; • Berpengetahuan tentang teknis prosedur administrasi koleksi, koleksi; • Bersertifikat teknis register			teknis permuseuman angkatan ke-III tahun 2021
6	Staff Pengadmin istrasian Umum	• SMA/D-III/S-1 administrasi ; • Berpengetahuan tentang teknis prosedur administrasi surat menyurat dan tata usaha kepegawaian;	1	SMA	-
7	Staff Konservasi	• D-III/S-1 arkeologi/kimia; • Berpengalaman khusus & ahli dalam pengetahuan kimia atau ilmu konservasi; • Bersertifikat teknis konservator	1	S-1 (Administrasi Publik)	Pelatihan konservasi tekstile tahun 2019
8	Pramu Museum	• SMA/D-III/S-1 museologi,s	4	SMA/SMK	

		ejarah/ <i>public relation</i> ; <ul style="list-style-type: none"> <li>• Berpengalaman dan memiliki keahlian khusus dalam komunikasi, <i>public speaking</i>, berbahasa asing dan teknik kependudukan;</li> <li>• Memiliki pengetahuan tentang sejarah dan koleksi museum;</li> <li>• Bersertifikat teknis edukator;</li> </ul>			Pelatihan kepramuwisataan tahun 2021
9	Petugas Cleaning Service	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lulusan SMA</li> </ul>	2	SMA	-
10	Petugas Keamanan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lulusan SMA</li> <li>• Memiliki keahlian bela diri dan pengalaman dalam keamanan ;</li> </ul>	2	SMA	-

Sumber : Data Pemetaan SDM Permuseuman UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang (2022)

Berdasarkan data pada tabel I.I diatas dapat dilihat bahwa rata-rata pegawai pada UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang SSBA tidak semuanya

memiliki jenjang yang sesuai dengan lingkup spesialisasi permuseuman. dalam hal ini Kepala UPTD Museum dengan latar pendidikan S-1 Manajemen Bisnis, Kasubag TU Museum dengan latar pendidikan D-III, jabatan fungsional ahli muda dengan latar pendidikan S-2 Humaniora, jabatan fungsional mahir/kurator museum dengan latar pendidikan D-III Pariwisata, staf pengadministrasian koleksi museum dengan latar pendidikan SMA, staf pengadministrasian umum berjumlah dua orang dengan latar pendidikan SMA, Staf konservasi dengan latar pendidikan S-1 Administrasi Publik, Staf pramu museum yang berjumlah 4 orang 2 orang berlatar pendidikan SMA, 2 orang berlatar pendidikan SMK Jurusan Pariwisata. Petugas cleaning service dan petugas keamanan yang berjumlah masing-masing 2 orang dengan latar pendidikan SMA.

Dari kualifikasi pendidikan yang telah dijabarkan tersebut, tentunya juga perlu dibekali dengan pelatihan- pelatihan yang mendukung dalam meningkatkan pengetahuan serta keahlian para pegawai UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang agar dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya dengan baik. Kemudian diketahui data dalam tabel diatas bahwasannya yang telah mendapat pelatihan sertifikasi untuk menunjang kompetensi hanya satu yaitu kurator museum, sedangkan sisanya belum mengikuti pelatihan sertifikasi untuk menunjang kompetensinya. Saat ini jenis pelatihan yang mendominasi ialah pelatihan yang masih terbilang dasar bahkan ada yang belum pernah mengikuti kegiatan pelatihan sehingga belum sepenuhnya dapat meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang dibutuhkan.

Berdasarkan dari jabatan dalam tabel, saat ini UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang dalam pengelolaannya hanya memiliki satu tenaga teknis kurator koleksi museum. Belum ada tenaga register, edukator, konservator, penata pameran, humas. namun pengelolaan museum harus tetap berjalan sebagaimana mestinya maka diputuskan melalui SK Walikota Tanjungpinang Nomor 3 Tahun 2018 tentang pembentukan organisasi dan tata kerja UPTD Museum Daerah dimana terdapat staf pengelolaan teknis yang kemudian diberikan program sertifikasi untuk kompetensi tenaga teknis sehingga akan diberikan jabatan baru sesuai peraturan pemerintah. adapun staf yang dimaksud bertugas dan bertanggung jawab untuk membantu penanganan konservasi, penataan pameran, edukasi dan promosi museum staf tersebut terdiri dari staf pengadministrasian koleksi, staf konservasi, staf pramu museum. Staf yang ada saat ini belum bisa dijadikan tenaga teknis sepenuhnya karena dianggap belum sepenuhnya memiliki kompetensi. Staf yang ada dalam melaksanakan tugasnya hanya berdasarkan pengalaman seperti pengalaman magang beberapa hari ke museum luar daerah, belajar dan melihat langsung bagaimana pengelola museum itu bekerja melalui beberapa museum yang lebih berpengalaman. hal ini dirasa belum cukup untuk sumber daya manusia yang berkompeten, mereka harus diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan kompetensi sampai memiliki sertifikasi. jika tidak dilakukan demikian maka pelaksanaan tugas permuseuman semakin terhambat, Akibatnya, pengelolaan museum tidak akan berjalan baik dalam pengelolaan administrasi maupun pengelolaan koleksi. Seharusnya fungsi museum untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat melalui penyajian koleksi dan berbagai aktivitas bimbingan

edukasi kultural harus didukung dengan pengelola museum dan sumber daya manusia yang memadai dan berkompeten di bidangnya. Berdasarkan permasalahan rendahnya kompetensi pegawai untuk pengelolaan museum tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “**Analisis Kompetensi Pegawai Pada UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana Kompetensi pegawai di UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang ?
2. Apa upaya yang dilakukan oleh UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang dalam meningkatkan kompetensi pegawainya ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari pokok permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kompetensi pegawai di UPTD Museum daerah Kota Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui upaya yang dilakukan oleh UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang dalam meningkatkan kompetensi pegawainya.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

Adapun kegunaan penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini ditujukan untuk :

Bagi Ilmu Manajemen, diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kompetensi.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Kegunaan praktis dapat dilihat melalui tiga pihak, yaitu sebagai berikut :

1. Bagi peneliti, penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya yang menyangkut tingkat kompetensi pada pegawai.
2. Bagi instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi instansi dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang menyangkut kompetensi pada pegawai.
3. Bagi pegawai, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih banyak sehingga hasil kerjanya lebih baik.

## **1.5 Sistematika penulisan**

Guna untuk memberikan gambaran secara sistematis mengenai pembahasan penelitian ini, penulis mengacu pada sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II           TINJAUAN PUSTAKA**

Dalam bab ini berisi tentang landasan teori mengenai Manajemen Sumber daya manusia dan Kompetensi, kerangka pemikiran, serta teori lain bahasan pendapat para ahli tentang variabel- variabel penelitian terkait dengan Analisis Kompetensi Pegawai.

### **BAB III          METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian ini membahas tentang metode penelitian dan teori-teori yang digunakan dalam penelitian, jenis data yang digunakan dalam penelitian, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampel penelitian yang dijelaskan secara rinci.

### **BAB IV          HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab ini akan dibahas tentang hasil penelitian dan pembahasan.

### **BAB V            PENUTUP**



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 *Resource Based View (RBV)***

*Resource Based View (RBV)* adalah kerangka kerja manajerial yang digunakan untuk menentukan sumber daya strategis yang dapat dimanfaatkan perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. RBV memfokuskan perhatian manajerial pada sumber daya internal perusahaan dalam upaya untuk mengidentifikasi aset, kapabilitas, dan kompetensi yang berpotensi memberikan keunggulan kompetitif yang unggul. (Imam Ghozali, 2020).

RBV juga memfokuskan perhatian pada sumber daya internal organisasi sebagai alat pengorganisasian proses dan memperoleh keunggulan kompetitif. Barney menyatakan bahwa agar sumber daya memiliki potensi sebagai sumber keunggulan kompetitif yang berkelanjutan, mereka harus berharga, langka, tidak dapat ditiru secara sempurna dan tidak dapat diganti (dikenal sebagai kriteria VRIN). *The resource-based view* menyarankan bahwa organisasi harus mengembangkan kompetensi inti yang unik dan spesifik perusahaan yang akan memungkinkan mereka mengungguli pesaing dengan melakukan hal-hal yang berbeda. Jay B. Barney (Imam Ghozali, 2020).

### 2.1.2 Manajemen

Menurut Hasibuan (2020) Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. adapun Manajemen dalam arti luas menurut Athoillah (2017) yaitu mencakup manajemen diri. manajemen diri dilakukan karena manusia terdiri atas dua macam kerangka dasar yang saling berhubungan, yakni jasmani dan rohani. menurut beberapa para ahli dalam (Edison, 2017) manajemen adalah ilmu dan seni . ilmu bersumber dari pengetahuan yang lahir dari belajar, dan keyakinan yang bentuknya tidak dapat diuraikan secara spesifik, seni bersifat pribadi dan setiap pribadi memiliki seni yang berbeda.

Menurut R Terry (Sagala *et al.*, 2020), definisi manajemen adalah proses yang unik dan khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, serta memobilisasi dan mengendalikan apa yang dilakukan untuk menentukan arah dan mencapai tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

Menurut gagasan griffin (Sagala *et al.*, 2020), manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, koordinasi, dan pengendalian setiap sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan rencana yang ada, dan efisien berarti diimplementasikan dengan benar dan terorganisir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Menurut James A.F. Stoner (Athoillah, 2017), mendefinisikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya

organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. manajemen sebagai seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain.

Dari beberapa definisi menurut para ahli diatas penulis menarik kesimpulan manajemen adalah cara untuk merencanakan, mengumpulkan dan mengatur, memimpin dan mengendalikan sumber daya untuk suatu tujuan.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Sutrisno (2016) pada manajemen sumber daya manusia yang mungkin tepat adalah *human resources management* (manajemen sumber daya manusia) dengan demikian secara sederhana pengertian manajemen sumber daya manusia adalah mengelola sumber daya manusia.

Sedarmayanti (2017) mengatakan manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Lebih lanjut Edison (2017) menjelaskan Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu usaha untuk memanfaatkan sebaik mungkin individu untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2020) MSDM merupakan suatu ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar bisa menjadi efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, dan organisasi. dari definisi tersebut, Hasibuan (2020) memberikan penekanan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan serta peranan tenaga

kerja. Dalam melakukan kegiatan manajemen sumber daya manusia, tidak hanya atasan yang harus melihat kemampuan yang dimiliki pegawai, tetapi bagaimana cara seorang pemimpin mendesain sebuah formulasi tertentu yang diaplikasikan pada sumber daya manusia yang ada, sesuai keahlian yang dimiliki setiap pegawai. Melalui skema desain yang tepat, diharapkan manajemen sumber daya manusia bisa meningkatkan kinerja semua pegawai secara efektif dan efisien, dan mampu untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Schuler (Sutrisno, 2016), mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM), merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Menurut Wayne Mondy R dalam (Sudaryo, 2018), manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pada dasarnya semua manajer membuat segala sesuatunya pekerjaan dapat dilakukan melalui upaya-upaya orang lain, sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni dalam mengatur dan memanfaatkan sebaik mungkin pendayagunaan sumber daya manusia atau individu dalam organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

### 2.1.3.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan (2020) mengemukakan bahwa dalam manajemen sumber daya manusia terdapat dua fungsi yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional. Dalam fungsi manajerial yakni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian. fungsi operasional yakni pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Berikut pembahasan mengenai kedua fungsi manajemen sumber daya tersebut:

#### a. Fungsi Manajerial

1. Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja efektif dan efisien sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan. Perencanaan harus dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian ini adalah pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik tentu dapat membantu tercapainya. tujuan organisasi.
2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan pegawai dengan cara menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam satu bagan organisasi (*organization chart*). Organisasi hanya suatu alat untuk mencapai tujuan. organisasi baik akan membantu mewujudkan tujuan yang efektif.

3. Pengarahan adalah kegiatan untuk mengarahkan pegawai, untuk tetap bekerja sama secara efektif dan efisien akan membantu tercapainya tujuan suatu organisasi.
4. Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai supaya mentaati peraturan-peraturan organisasi publik. ketika ditemukan penyimpangan atau kesalahan, diberikan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian seorang pegawai yakni kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

**b. Fungsi Operasional**

1. Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi agar bisa mendapatkan pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi publik. Pengadaan yang sudah baik untuk terwujudnya tujuan.
2. Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan etika seorang karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini dan juga masa depan
3. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada seorang pekerja sebagai imbalan jasa yang dilakukan untuk organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil sesuai dengan prestasi kerjanya, layak untuk

memenuhi kebutuhan primernya, berpedoman pada upah minimum pemerintahan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi publik dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama serasi dan saling menguntungkan, organisasi memperoleh pencapaian tujuan, pegawai dapat memenuhi kebutuhan sebagai hasil pekerjaannya. Pengintegrasian adalah hal penting dan sulit dalam SDM, karena untuk mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.
5. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas seorang karyawan karyawan, agar nantinya mereka tetap mau bekerja sampai masa kerjanya habis atau pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan melalui program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai dan berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
6. Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting dan salah satu kunci tercapainya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujudnya tujuan maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan organisasi publik dan norma-norma sosial.
7. Pemberhentian adalah putusya hubungan kerja seseorang dari instansi atau publik. Pemberhentian ini bisa disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. Pelepasan ini berdasarkan undang-undang No.12 Tahun 1964.

### 2.1.3.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia sifatnya bervariasi sehingga tidak bisa dirumuskan dengan tepat tergantung pada pentahapan perkembangan yang sedang terjadi pada masing-masing organisasi. Menurut gagasan Cushway (Sutrisno, 2016), tujuan MSDM yakni:

1. Sebagai pemberian pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM ,memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja bermotivasi dan kinerja tinggi, memiliki pekerja yang siap selalu untuk mengatasi perubahan dan kewajiban pekerjaan secara legal terpenuhi;
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan
3. dan prosedur SDM untuk kemungkinan organisasi agar mampu mencapai tujuannya;
4. Membantu peningkatan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya implikasi SDM;
5. Pemberian dukungan serta kondisi untuk membantu manajer lini dalam mencapai tujuannya;
6. Menangani beragam krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja sebagai bentuk keyakinan mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya;
7. Penyedia sarana komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi;
8. Pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.



Menurut Schuler (Sutrisno, 2016), setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktifitas kerja
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan bahwa organisasi telah memenuhi aspek-aspek legal

Notoatmodjo (Sudaryo, 2018), mengatakan ada 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia yang lebih operasional yaitu :

1. Tujuan Masyarakat

Dalam tujuan masyarakat ini bertanggung jawab secara sosial dalam hal kebutuhan dan tantangan yang timbul dalam masyarakat. suatu organisasi yang berada di tengah-tengah masyarakat diharapkan bisa membawa manfaat dan keuntungan bagi masyarakat. oleh sebab itu suatu organisasi mempunyai tanggung jawab dalam mengelola sumber daya manusianya agar tidak mempunyai dampak negative terhadap masyarakat.

2. Tujuan organisasi

Dalam hal ini bertujuan untuk mengenalkan bahwa manajemen sumber daya manusia itu ada, sehingga perlu adanya kontribusi terhadap pendayagunaan organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, suatu unit atau bagian manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi diadakan untuk melayani bagian- bagian lain organisasi tersebut.

3. Tujuan Fungsi

Bertujuan untuk memelihara (*maintain*) kontribusi bagian-bagian lain agar sumber daya manusia dalam tiap bagian dapat melaksanakan tugas secara

optimal. Dengan kata lain, setiap sumber daya manusia dalam organisasi menjalankan fungsinya dengan baik.

#### 4. Tujuan Personel

Bertujuan untuk membantu karyawan atau pegawai dalam mencapai tujuan/kebutuhan pribadinya, dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Tujuan-tujuan pribadi karyawan seharusnya dipenuhi dan ini sudah merupakan motivasi dan pemeliharaan dari organisasi terhadap karyawan.

### **2.1.4 Kompetensi**

#### **2.1.4.1 Pengertian Kompetensi**

Perkembangan kompetensi sebagai konsep maupun praktik dalam manajemen tidak dapat dipisahkan dengan sejarah perkembangan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) itu sendiri. Hingga kini makna dari kata kompetensi masih sangat beragam, namun dari beberapa masih ada yang belum mengetahui secara jelas apa yang dimaksud dengan kompetensi. Kompetensi adalah seperangkat tingkah laku, pendidikan, keterampilan dan pengetahuan tertentu yang menjadi syarat utama dan elemen kunci bagi lahirnya kepemimpinan yang efektif dan efisien. Siagian (Monika Sarira, 2015)

Menurut Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia No. 26 Tahun 2019 Tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil dalam BKN RI (2019), Standar kompetensi pegawai negeri sipil adalah deskripsi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang diperlukan seorang Pegawai Negeri Sipil dalam melaksanakan tugas jabatan.

Boyatzis (Priansa, 2016), mengemukakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, dan mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan ketetapan organisasi, yang akan memberikan hasil seperti yang diinginkan. Sedangkan menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Usmara (Hardiyanti, 2017), Kompetensi juga diartikan sebagai suatu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya, bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan,serta prediksi siapa yang bekerja baik dan kurang baik.

Menurut Spencer dan Spencer (Edison, 2017), *“an underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion- referenced effective and/ or superior performance in a job or situation”* kompetensi ialah karakteristik yang mendasari individu yang berkaitan dengan hubungan sebab akibat pelaksanaan pekerjaan yang efektif.

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison, 2017).

Menurut Marwansyah (2019) Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan

menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Lebih lanjut Menurut Scale (Sutrisno, 2016), kompetensi berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan, kemampuan, dan wewenang dan secara etimologi, kompetensi adalah sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf untuk memiliki keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

Mathis dan Jackson (Busro, 2018), menjelaskan bahwa kompetensi kerja adalah karakteristik dasar yang tepat dihubungkan dengan peningkatan kinerja pegawai individu atau tim.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan dapat disimpulkan bahwa kompetensi ialah kemampuan pegawai atas pekerjaan yang dilakukan, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan keefektifan dalam bertanggungjawab untuk pekerjaan.

#### **2.1.4.2 Manfaat Kompetensi**

Konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia, walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi dan sistem remunerasi menurut Ruky (Busro, 2018), manfaat kompetensi antara lain :

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar:

keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja.

2. Alat seleksi karyawan, penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik.
3. Memaksimalkan produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya, sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi yang akan dianggap lebih adil.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Menurut Rylatt dan Lohan (Hardiyanti, 2017), kompetensi memberikan beberapa manfaat :

1. Kejelasan pembelajaran sebelumnya, kemampuan mengalihkan keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir.

2. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.
3. Penempatan sasaran untuk sarana peningkatan karier.
4. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya untuk memberikan nilai tambah pada pembelajaran serta pertumbuhan.

#### **2.1.4.3 Karakteristik Kompetensi**

Dikemukakan oleh Spencer and Spencer (Priansa, 2016), Kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dapat dilihat karena berada di permukaan, kompetensi ini terbentuk dari lima karakteristik antara lain :

##### **1. Motif**

Merupakan karakteristik dari gambaran diri pegawai tentang sesuatu yang dipikirkan atau yang diinginkan Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

##### **2. Watak**

Merupakan karakteristik dari mental pegawai dan suatu respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi yang nantinya akan menentukan tingkat emosi pegawai dalam merespon informasi.

##### **3. Konsep Diri**

Merupakan karakteristik gambaran pegawai tentang sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang dan rasa percaya diri yang berupa keyakinannya bahwa mereka dapat efektif dalam menghadapi dan mewujudkan tugas kerja yang sesuai dengan usahanya.

#### 4. Pengetahuan

Merupakan karakteristik dari kemampuan pegawai yang terbentuk dari informasi yang diterimanya

#### 5. Keterampilan

Merupakan karakteristik kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analisis dan konseptual.

#### **2.1.4.4 Dimensi Kompetensi**

Menurut Edison (2017) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur- unsur di bawah ini :

1. Pengetahuan (*knowledge*) : Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*) : Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. Sikap (*attitude*) : Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak, sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Menurut Mac Lean (Busro, 2018), dimensi kompetensi kerja seorang pebisnis merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pebisnis dalam:

1. Melakukan perencanaan secara optimal menyangkut kebutuhan untuk berprestasi dan penyusunan skala prioritas
2. Melakukan pengelolaan tim kerja
3. Melakukan pengelolaan diri sendiri
4. Menggunakan kemampuan intelektual yang ada untuk melakukan pengambilan keputusan

#### **2.1.4.5 Tipe Kompetensi**

Tipe Kompetensi yang berbeda berhubungan dengan aspek perilaku manusia dan kemampuannya dalam menunjukkan kemampuan dan perilaku tersebut di dalam organisasi. Beberapa tipe kompetensi dalam organisasi maupun individu di sebutkan oleh Priansa (2016) berkaitan dengan :

a. Kompetensi Perencanaan

Merupakan kompetensi yang berkaitan dengan penetapan tujuan, menilai risiko, dan meningkatkan urutan tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Kompetensi Mempengaruhi

Merupakan kompetensi yang berkaitan dengan pengaruh yang diberikan kepada pegawai yang ada di dalam organisasi, baik pegawai dalam level staf maupun manajerial.

c. Kompetensi Berkomunikasi



Merupakan kompetensi yang berkaitan untuk berbicara, mendengarkan orang lain dan melakukan komunikasi verbal dan nonverbal.

d. Kompetensi Interpersonal

Merupakan kompetensi yang berkaitan dengan segala yang menyangkut empati, persuasi, negosiasi dan penyelesaian konflik serta perbedaan.

e. Kompetensi Berpikir

Merupakan kompetensi yang berkaitan dengan berfikir strategis dan berkomitmen terhadap suatu tindakan.

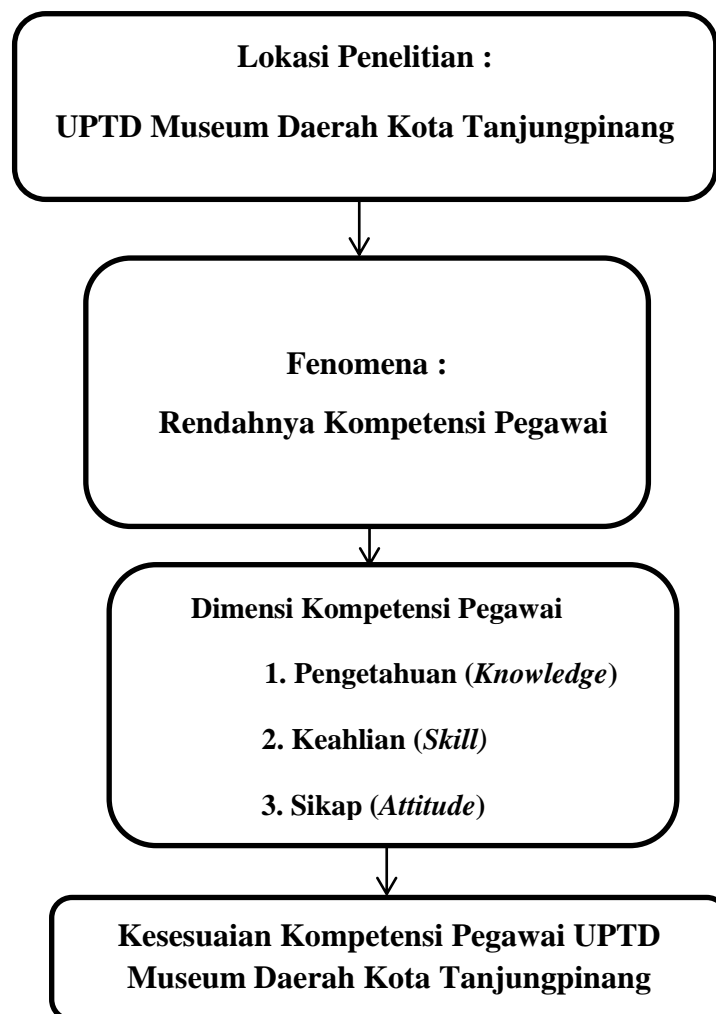
f. Kompetensi Organisasional

Merupakan kompetensi yang berkaitan dengan perencanaan pekerjaan, pengorganisasian sumber daya, pengukuran kemajuan dan pengambilan risiko untuk pengambilan keputusan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Berikut disajikan kerangka pemikiran penelitian dapat dilihat pada bagan berikut ini.

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Data yang diolah peneliti (2022)*

## 2.3 Penelitian Terdahulu

### 2.3.1 Penelitian Terdahulu Nasional

1. Penelitian yang dilakukan oleh Hafidzah Nurjannah (Nurjannah, 2019) dengan judul Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi (pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai, serta karakteristik pribadi) terhadap kinerja pegawai Universitas Islam Riau. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Universitas Islam Riau yang berjumlah 130 orang, sedangkan metode sample yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus. Setelah penyebaran kuesioner kepada 130 responden tetapi kuesioner yang kembali hanya 60 eksemplar sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa uji t yaitu pengetahuan, keterampilan, konsep diri dan nilai, serta karakteristik pribadi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai UIR. Hasil analisis melalui uji F menunjukkan bahwa Pengetahuan, Keterampilan, Konsep diri dan nilai, serta Karakteristik Pribadi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai UIR.
2. Penelitian yang dilakukan oleh R. Taqwaty Firdausijah, Ikin Sodikin, Eden Komarudin (Firdausijah *et al.*, *n.d.*) 2020 dengan judul Analisis Kompetensi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran kompetensi pegawai dan untuk mengetahui unsur-unsur kompetensi yang menjadi penentu dalam implementasi kompetensi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi

Kabupaten Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengetahuan karyawan dalam memahami persyaratan pendaftaran serikat pekerja masih rendah, hal ini disebabkan kurangnya daya tanggap karyawan dalam menyelesaikan masalah keterlambatan proses pembuatan pencatatan serikat pekerja. Keahlian pegawai nampaknya belum maksimal dengan indikator adanya permasalahan sebagai berikut: dalam pencatatan kegiatan Serikat Pekerja masih terdapat data yang tidak sinkron yang menyebabkan kualitas pelayanan terkait data serikat pekerja dari Perusahaan ke Jasa, Khususnya Bidang Pembangunan dan Perlindungan Ketenagakerjaan yang dilaporkan sampai data yang ada tidak tercatat. perbarui secara teratur. Unsur penentu dalam pelaksanaan kompetensi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang menurut hasil penelitian adalah sikap. Dengan adanya landasan perilaku pegawai yang berlandaskan nilai-nilai serta Kode Etik dan Tata Tertib diharapkan dapat menciptakan aparatur pemerintah yang bersih, berwibawa, dan bertanggung jawab.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Monika Sarira (Monika Sarira, 2015) dengan judul Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. Penelitian Skripsi ini dilakukan berlokasi di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk menganalisis kompetensi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya di kantor kecamatan Long Ikis kabupaten Paser dan untuk menganalisis faktor penghambat kinerja pegawai di kantor kecamatan

Long Ikis kabupaten Paser. Fokus penelitian yang diangkat mengenai Pengetahuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya, Keterampilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya Pendidikan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan Motif pegawai dalam melaksanakan tugasnya. 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. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan akan di analisis secara kualitatif. Dari hasil penelitian diketahui bahwa Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor Kecamatan Long Ikis Kab. Paser sudah meningkatberdasarkan konsep-konsep kinerja yang baik yaitu produktivitas, responsibilitas, akuntabilitas dan disiplin yang sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Marco Rayhan & Amiartuti Kusmaingtyas (Rayhan, 2019) dengan judul Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Departemen Produksi Divisi Karung Plastik Sesuai Standar ISO 9001:2015. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui keadaan kompetensi Sumberdaya manusia pada perusahaan industri yang menerapkan standar ISO 9001 : 2105. Salah satu dari sepuluh klausul ISO 9001 : 2015 adalah performance evaluation. Penelitian ini bersifat kualitatif, dengan menggunakan instrumen kuesioner yang disebar pada tiga unit kerja (*circular, extruder, dan finishing*) untuk 60 responden di divisi karung plastik. Kuesioner dirancang sesuai dengan standar ISO 9001 : 2015 yang

telah disesuaikan dengan kondisi operasional perusahaan. Analisis yang dilakukan adalah deskriptif, membandingkan standar kompetensi yang disyaratkan perusahaan dengan kondisi lapangan yang diekspresikan melalui jawaban responden. Alat analisis yang digunakan adalah Radar Chart, Diagram Pareto dan Diagram Fishbone. Aspek penelitian ini meliputi kompetensi kemampuan membuat perencanaan kerja, syarat jabatan dan kinerja. Hasil temuan penelitian ini adalah secara umum penerapan ISO 9001 : 2015 yang disesuaikan dengan operasional PT. X telah dilaksanakan dengan baik khususnya pada Departemen Produksi Divisi Karung Plastik. Kondisi lapangan menunjukkan bahwa 3 (tiga) jenis kompetensi yang diteliti pada tiga unit kerja (*circular, extruder dan finishing*) karung plastik yaitu kompetensi kemampuan membuat perencanaan, syarat jabatan dan kinerja memiliki skor kompetensi “mendekati kompeten” rata-rata diatas 4 dari 5 skala tingkat kompetensi. Terdapat beberapa aspek kompetensi yang perlu ditingkatkan nilainya yaitu aspek tingkat kegagalan, aspek disiplin penggunaan standar K3, aspek saling bekerja dalam bimbingan dan aspek pemahaman efek kegagalan.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Tika Apriliyani, Mukarto Siswoyo, Agus Supriyadi (Apriliyani *et al.*, 2019) dengan judul Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Pendokumentasian Arsip Melalui Teknologi Komputer di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. Penelitian ini membahas mengenai Analisis Kompetensi Pegawai dalam Pendokumentasian Arsip Melalui Teknologi Komputer di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. Penelitian

ini dilakukan dengan bertujuan untuk mengetahui kompetensi pegawai dalam pendokumentasian arsip melalui teknologi komputer di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon, untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat kompetensi pegawai dalam pendokumentasian arsip melalui teknologi komputer di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon, dan upaya-upaya yang dapat mengatasi kompetensi pegawai dalam pendokumentasian arsip di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kualitatif dengan wawancara mendalam, observasi langsung, dan studi kepustakaan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu bahwa kompetensi pegawai dalam pendokumentasian arsip melalui teknologi komputer di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon menunjukkan bahwa terdapat beberapa hambatan yaitu kurangnya kompetensi pegawai dalam pendokumentasian arsip melalui teknologi komputer, tidak memiliki rak arsip khusus dan ruangan untuk menyimpan arsip, belum adanya surat kendali, dan kurangnya koordinasi dari pegawai arsip dengan pusat arsip yang berbasis komputer.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Vina Nushrotul Jannah, Ipik Permana, Moh. Taufik Hidayat (Jannah *et al.*, 2015). dengan judul Analisis Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Cirebon (Studi Kasus Perbedaan Kompetensi Pegawai Laki-laki dan Perempuan) Penelitian tentang Perbedaan Kompetensi Karyawan Pria dan Karyawan Wanita (Studi Produktivitas Gender). Permasalahannya kompetensi pegawai di Sekretariat Daerah Kota Cirebon belum optimal, kompetensi pegawai laki-laki diharapkan lebih

rendah dari kompetensi pegawai perempuan. Hipotesis penelitian ini adalah: “Apakah ada perbedaan pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di Sekretariat Daerah Kota Cirebon?” Hipotesis deskriptif dalam penelitian ini adalah:  $H_0$  : tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kompetensi pegawai laki-laki dan pegawai perempuan pada Sekretariat Daerah Kota Cirebon.  $H_a$  : ada perbedaan yang signifikan kompetensi pegawai laki-laki dan pegawai perempuan di Sekretariat Daerah Kota Cirebon. Penelitian ini menggunakan metode penelitian campuran. Penelitian metode campuran adalah penelitian yang menggabungkan metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dengan metode pencampuran. Hasil penelitian ini diperoleh dari skor tanggapan responden terhadap variabel kompetensi karyawan. Kompetensi pegawai laki-laki memperoleh persentase sebesar 79,13%, dengan demikian kompetensi pegawai laki-laki termasuk dalam kategori cukup baik. Sedangkan kompetensi karyawan wanita memperoleh persentase sebesar 82,13%, dengan demikian kompetensi karyawan wanita termasuk dalam kategori baik. Hasil Independent Samples T Test dengan bantuan SPSS 21, diperoleh nilai rata-rata kompetensi pegawai laki-laki sebesar 67,26 dan nilai rata-rata kompetensi pegawai perempuan sebesar 69,82. Dapat disimpulkan bahwa walaupun rata-rata skor kompetensi karyawan wanita lebih tinggi dari karyawan pria namun tidak terdapat perbedaan yang signifikan karena nilai t-hitung sebesar 0,175 lebih besar dari nilai t kritis 0,05 maka  $H_0$  diterima. Dengan kata lain, gender tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi pegawai.



7. Penelitian yang dilakukan oleh Melly Hardiyanti (Hardiyanti, 2017) dengan judul Analisis Kompetensi Pegawai Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dua hal, yang pertama mengetahui kompetensi pegawai di bidang pelayanan publik dan yang kedua mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi pegawai di bidang pelayanan publik. Penelitian dilakukan di kota Pekanbaru, dengan lokasi di kantor pusat Tampan kota Pekanbaru. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu mengungkapkan fakta, keadaan, fenomena, variabel, dan situasi yang terjadi dengan keadaan di masyarakat. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, primer, dari responden atau informan dan data berasal dari objek penelitian. Hasil penelitian dan pembahasan yang penulis lakukan terdapat lima dimensi yang mempengaruhi kompetensi pegawai dalam melayani masyarakat di Kantor Pusat Tampan yaitu 1. Pengetahuan ini termasuk dalam kategori cukup baik, 2. Keahlian ini, berada pada kategori baik, 3. Kerjasama ini termasuk dalam kategori baik, 4. Dimensi kualitas, berada pada kategori cukup baik, 5. Kantor Pusat Tampan dalam kategori baik .
8. Penelitian yang dilakukan oleh Andi Erna Rasyid, Gunawan Bata Ilyas Manzur Azis (Rasyid *et al.*, 2018) dengan judul Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi terhadap kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. (2) Untuk

mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. (4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kualitas kerja terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. 6) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. 7) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan terhadap pegawai se-Kecamatan Manggala Kota Makassar yang terdiri dari Kelurahan Borong, Kelurahan Bangkala, Kelurahan Tamangapa, Kelurahan Manggala, Kelurahan Antang, dan Kelurahan Batua, dengan jumlah sampel sebanyak 100 orang pegawai. Alat analisis yang digunakan yaitu dengan Analisis Jalur. Hasil penelitian berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa: Kompetensi dan kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Kemudian, kompetensi, kompensasi, dan kualitas kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. Adapun pengaruh tidak langsung melalui kualitas kerja, menunjukkan bahwa Kompetensi dan kompensasi

mempunyai pengaruh tidak langsung yang positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kualitas kerja pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar, namun pengaruh mediasinya relatif lemah dibandingkan pengaruh langsung.

9. Penelitian yang dilakukan oleh Asbullah, Suharno (Tidung, 2022) dengan judul Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia dalam Mendukung Kinerja Pegawai UPT-KPHP Tana Tidung. Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi kompetensi pegawai yang membantu Unit Pelaksana Teknis Kesatuan Pengelolaan Hutan Produksi (UPT-KPHP) Tana Tidung dalam meningkatkan kinerjanya. Studi ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Metode pengumpulan data terdiri dari wawancara, observasi, dan studi dokumen. Lima variabel yang menentukan kompetensi SDM adalah motivasi, karakteristik pribadi, konsep dan nilai diri, pengetahuan pegawai, dan keterampilan pegawai. Motivasi pegawai pada hakikatnya sama dalam menjalankan tugasnya sebagai komponen pendukung dan pada saat menjalankan fungsinya sebagai pegawai, dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM di UPTKPHP Tana Tidung sudah baik namun diperlukan pelatihan untuk peningkatan keterampilan khusus. Penelitian ini masih sangat terbatas secara kualitatif dan perlu dikembangkan melalui penelitian dengan pendekatan lain sehingga memberikan kontribusi teoritis maupun implementasi lebih luas.

10. Penelitian yang dilakukan oleh Ansori, Hapzi Ali (Ansori & Ali, 2015) dengan judul Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. Berlakunya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Otonomi Daerah, yang menitikberatkan pada kabupaten/kota yang memberikan kewenangan yang luas, nyata dan bertanggung jawab kepada daerah. Keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah ditentukan oleh kesiapan dan kemampuan daerah itu sendiri dalam mengelola dan memberdayakan seluruh potensi dan sumber daya yang ada. Sehubungan dengan pelaksanaan pembangunan di Kabupaten Bungo, maka PNS khususnya Bungo Bungo di Sekretariat Daerah juga harus dapat meningkatkan kualitas kerja, guna mendukung kinerja pemerintah untuk meningkatkan kualitas tenaga ekstra di melayani masyarakat. Karena pegawai yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggara Negara mempunyai tugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan dan pembangunan. Pada hakekatnya PNS merupakan salah satu faktor pendorong utama dalam pelaksanaan pembangunan baik di tingkat nasional maupun daerah. Adapun tujuan dari penelitian ini sendiri yaitu: 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Setda Kabupaten Bungo secara parsial.; 2) Untuk mengetahui pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo secara parsial; dan 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan promosi jabatan terhadap kinerja pegawai di Setda Bungo secara simultan. Penelitian ini menggunakan

metode deskriptif dan analisis kuantitatif. Populasi penelitian sebanyak 163 pegawai menurut negara pada tahun 2013, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini berdasarkan tabel krejcie error sebesar 5%, sehingga diperoleh sampel penelitian menjadi 114 pegawai. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik menggunakan analisis regresi linier berganda dan pengujian dilanjutkan dengan R Square dan pengujian hipotesis parsial serta simultan dengan uji t dan F. Dari persamaan regresi linier berganda yang dilakukan, hasil penelitian menunjukkan kompetensi (X1) dan Promosi (X2) memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana berdasarkan hasil uji t (parsial) dan uji F (Serentak) menunjukkan kompetensi dan promosi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dimana kompetensi memiliki pengaruh yang lebih besar daripada promosi dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menjelaskan bahwa apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya, dan didukung dengan pelaksanaan promosi maka akan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara substansial. .

### **2.3.2 Penelitian Terdahulu Internasional**

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Oka Martini<sup>1</sup>, I Ketut Rahyuda, Desak Ketut Sintaasih, Putu Saroyeni Piartrini, (Martini *et al.*, 2018) dengan judul “*The Influence of Competency on Employee Performance through*

*Organizational Commitment Dimension*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui dimensi mediasi komitmen organisasi. Objek penelitian merupakan karyawan tenun ikat di Kabupaten Klungkung dengan jumlah sampel 112 responden. Data Teknik analisis menggunakan model persamaan struktural-partial least square (SEM-PLS). Hasil data Analisis menemukan kompetensi karyawan, dan dimensi komitmen organisasi menunjukkan positif yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian juga menemukan dimensi komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif, komitmen normatif, dan komitmen berkelanjutan yang bersifat parsial hubungan mediator antara kompetensi dengan kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Fitri H., Nugraha A.T., Hakimah Y., Manihuruk C. (Fitri *et al.*, 2019) dengan judul "*Strategic Management Of Organizational Knowledge And Competency Through Intellectual Capital*". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh modal intelektual terhadap manajemen strategis pengetahuan dan kompetensi dari konteks Indonesia. Sampel sebanyak 242 responden dikumpulkan melalui kuesioner yang dikembangkan. Dari konteks metodologis, penelitian mengikuti analisis deskriptif dan regresi. Hal ini diamati bahwa ada hubungan yang signifikan antara berbagai item modal intelektual dan manajemen strategis pengetahuan dan kompetensi. Temuan secara signifikan disarankan kepada pembuat kebijakan dan pengambil keputusan strategis dalam bisnis dan industri yang

relevan. Batasan utama termasuk sampel terbatas dan non-aplikasi analisis *cross-sectional*.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Iskandar Muda, Deni Yuwilia Wardani, Erlina, Azhar Maksun, Ade Fatma Lubis, Rina Bukit & Erwin Abubakar (Muda *et al.*, 2017) dengan judul “*The Influence Of Human Resources Competency And The Use Of Information Technology On The Quality Of Local Government Financial Report With Regional Accounting System As An Intervening*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah dengan sistem akuntansi daerah sebagai variabel intervening pada satuan kerja perangkat daerah di Kabupaten Labuhanbatu, Indonesia. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Ada 108 kuesioner yang dibagikan untuk semua anggota staf. Hipotesis dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan bantuan software SmartPLS 2.0 M3. Hasil penelitian ini secara parsial kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) di Kabupaten Labuhanbatu, Indonesia. Sistem Akuntansi Keuangan Daerah (SAKD) memediasi pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan pemerintah daerah kabupaten Labuhanbatu. Kajian ini merekomendasikan agar ada program pelatihan yang komprehensif untuk meningkatkan

kompetensi sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas laporan keuangan pemerintah daerah. Selain itu, pimpinan harus mendukung penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah dan Pengendalian Intern agar kualitas laporan keuangan pemerintah daerah lebih optimal.

4. Penelitian yang dilakukan oleh At Atmadja, Kak Saputra, Mk Koswara (Atmadja *et al.*, 2018) dengan judul “*The Influence Of Village Conflict, Village Apparatus Ability, Village Facilitator Competency And Commitment Of Local Government On The Success Of Budget Management*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh konflik desa, kemampuan aparatur desa, kompetensi fasilitator desa dan pemerintah daerah terhadap keberhasilan pengelolaan anggaran desa. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 87 orang yang dihitung dengan menggunakan random sampling dan rumus Sloving. Uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan regresi berganda digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konflik desa dan komitmen pemerintah daerah tidak berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pengelolaan anggaran desa, sedangkan kemampuan perangkat desa dan kompetensi fasilitator desa berpengaruh signifikan terhadap keberhasilan pengelolaan anggaran desa.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Catherine Roeleejanto, Nurdin Brasit, Otto R. Payangan, Cipi Pahlevi (Roeleejanto *et al.*, 2015) dengan judul “*Effects of Leadership, Competency, and Work Discipline on the Application of Total Quality Management and Employees’ Performance for the Accreditation Status Achievement of Government Hospitals in Jakarta, Indonesia*”.



Penelitian ini bertujuan untuk membahas dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompetensi, disiplin kerja terhadap penerapan Total Quality Management (TQM) dan kinerja pegawai terhadap pencapaian status akreditasi rumah sakit milik Pemerintah di Jakarta, Indonesia. Metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah dengan menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 240 pegawai rumah sakit milik pemerintah di Jakarta sebagai responden sampel. Data tersebut kemudian dianalisis menggunakan Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap penerapan TQM. Selain itu, ditemukan bahwa kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan TQM berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap TQM. Oleh karena itu, sudah menjadi keharusan bagi rumah sakit dalam penelitian ini untuk memberikan perhatian serius setidaknya pada pentingnya kompetensi dan disiplin karyawan terhadap penerapan TQM dan kinerja karyawan. Sedangkan kepemimpinan berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai rumah sakit milik pemerintah yang disurvei.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif dimana Moleong (2017) mengemukakan penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. peneliti sendiri maupun dengan bantuan orang lain merupakan pengumpul data utama. sedangkan deskriptif yakni penelitian yang berupa kata-kata dan data- data bukan atas dasar perhitungan persentase, rata- rata, dan perhitungan statistik lainnya. Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan mendapatkan informasi yang seluas-luasnya adalah untuk mengetahui bagaimana kompetensi pegawai pada UPTD Museum daerah kota Tanjungpinang.

#### **3.2 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini terbagi dari dua yaitu :

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2020), data primer yakni data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti, Data primer dalam penelitian ini merupakan

data yang diperoleh melalui pengamatan atau observasi kepada pegawai UPTD Museum, data dari sumber informan yaitu individu atau perseorangan seperti hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti yang berkaitan dengan masalah penelitian Analisis Kompetensi Pegawai Pada UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang.

b. Data sekunder

Menurut Sugiyono (2020), data sekunder adalah data yang diberikan secara tidak langsung kepada pengumpul data dalam melakukan suatu penelitian. data sekunder yang penulis peroleh dalam bentuk yang sudah jadi atau yang telah terususun dalam bentuk dokumen dari instansi yang bersangkutan, meliputi data tentang pendidikan, kegiatan pelatihan, struktur organisasi dan manajemen pembagian tugas di UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang, Visi, Misi tugas pokok dan fungsi UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang dan lain-lain yang penulis perlukan dalam penulisan ini.

### **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan fase awal yang terpenting Karena pengumpulan data merupakan suatu proses untuk memperoleh data dalam keperluan penelitian dengan menyesuaikan permasalahan yang akan diangkat pada suatu penelitian. Keberhasilan dalam pengumpulan data banyak ditentukan oleh kemampuan peneliti menghayati situasi sosial yang dijadikan fokus penelitian. Hamzah (2019) mengemukakan bahwa teknik pengumpulan data

kualitatif merupakan pengumpulan data yang bersifat deskriptif yakni data berupa gejala atau fenomena dari hasil wawancara atau observasi serta data yang dikumpulkan dalam bentuk fisik dan seperti foto, dokumentasi, penemuan bersejarah, catatan lapangan selama periode penelitian. Pengumpulan data dalam metode penelitian kualitatif dikumpulkan dengan teknik: wawancara, pengamatan/observasi, dan dokumentasi. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

### **1. Observasi**

Observasi merupakan pengamatan untuk suatu objek yang diteliti untuk mengetahui keberadaan objek, situasi, konteks dan maknanya dalam upaya mengumpulkan data penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung dan nantinya akan diperoleh data yang seharusnya dikumpulkan dalam penelitian. Maksud dari secara langsung yakni pengamatan dengan pancaindera sedangkan secara tidak langsung adalah melalui media *visual/audiovisual* seperti teleskop, *handycam* dll, dalam penelitian kualitatif hal ini berfungsi sebagai alat bantu karena yang sesungguhnya observasi adalah pengamatan langsung pada "*natural setting*". (Satori & Komariah, 2014) Dalam penelitian ini penulis menggunakan observasi partisipan, dalam observasi ini, peneliti terlibat dengan kegiatan sehari-hari yang sedang diamati atau yang digunakan sebagai sumber data dalam penelitian, dengan observasi partisipan ini data yang diperoleh akan lebih lengkap, tajam, dan sampai diketahui tingkat makna dari setiap perilaku yang nampak.

## 2. Wawancara

Wawancara menurut Hamzah (2019), ialah proses komunikasi atau interaksi untuk mengumpulkan informasi dengan cara Tanya jawab antara peneliti dengan informan atau subjek penelitian dengan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, wawancara bisa dilakukan tanpa tatap muka, yakni melalui media telekomunikasi. Pada hakikatnya wawancara merupakan kegiatan untuk memperoleh informasi secara mendalam tentang sebuah tema yang diangkat dalam penelitian atau proses pembuktian terhadap informasi atau keterangan yang telah diperoleh melalui teknik sebelumnya.

Menurut Esterberg (Sugiyono, 2020), ada tiga macam wawancara, yaitu :

### a. Wawancara terstruktur

Wawancara ini dilakukan dengan membawa instrument yang dijadikan pedoman untuk wawancara, maka pengumpul data yang digunakan berupa tape recorder, gambar, dan materi lain yang dapat membantu pelaksanaan wawancara menjadi lancar. Dengan wawancara terstruktur ini, setiap responden diberi pertanyaan yang sama, dan pengumpul data mencatatnya.

### b. Wawancara Semistruktur

Wawancara ini cukup bebas jika dilakukan perbandingan pada wawancara terstruktur seperti diatas, wawancara semistruktur ini dapat dikategorikan sebagai wawancara mendalam, sehingga lebih bebas untuk dilaksanakan. Tujuan dari wawancara semistruktur ini adalah untuk menemukan adanya suatu permasalahan yang terjadi secara lebih terbuka, dan meminta informan dalam memberikan jejak pendapat serta ide-idenya. Saat

melakukan wawancara, peneliti dapat menambahkan pertanyaan dan harus menyimak dengan cermat serta melakukan pencatatan terkait apa saja yang dikatakan informan.

c. Wawancara Tidak Terstruktur

Pada wawancara ini bersifat bebas, artinya tidak terikat atau tanpa menggunakan pedoman wawancara yang telah dibuat secara terstruktur dan sistematis yang merupakan gambaran dari pertanyaan yang ingin diajukan, yang mana dalam prosesnya peneliti menemukan pertanyaan-pertanyaan saat melakukan wawancara dengan memberikan pertanyaan tambahan sampai jawaban yang diberikan dapat menjadi data pendukung pada penelitian yang dilakukan.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan wawancara semi struktur, pada prosesnya penulis berusaha untuk menggali informasi lebih dalam setelah memberikan pertanyaan tertentu yang dimuat pada pedoman wawancara, apabila pernyataan yang diberikan informan belum memuaskan, maka penulis akan menggali informasi lebih mendalam hingga mendapatkan hasil wawancara yang diinginkan.

### **3. Dokumentasi**

Menurut Hamzah (2019), dokumen adalah sejumlah besar fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berbentuk dalam dokumentasi. Sebagian besar data yang tersedia berbentuk surat-surat, catatan harian, cenderamata, laporan, artefak, foto dan sebagainya. berdasarkan sifatnya, data ini menjadi bukti dan tidak memiliki batasan terhadap ruang dan waktu, sehingga dapat memberikan

peluang kepada peneliti dalam memahami apa yang terjadi di masa lalu. Adapun dokumen yang didapatkan oleh penulis ialah berupa sejarah kantor, struktur organisasi dan beberapa contoh dokumen lain di UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang.

### **3.4 Populasi dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/ subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Dalam hal ini populasi berarti kumpulan dari seluruh pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Adapun Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang Sultan Sulaiman Badrul Alamsyah yang termasuk dengan jumlah sebanyak 16 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2020), sampel yaitu bagian dari jumlah karakteristik yang terdapat didalam populasi. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan salah satu dari teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *Non Probability Sampling* yakni teknik *purposive sampling*. Kemudian menurut Sugiyono (2020), teknik *Purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel sumber data dengan adanya pertimbangan tertentu, seperti kriteria informan, indikator pendukung terkait dengan permasalahan dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, sampel yang diambil sebanyak 5 orang yakni 1 informan kunci dan 4 informan biasa dengan mempertimbangkan kriteria- kriteria yang mendukung dalam memberikan informasi ketika penulis mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Adapun yang menjadi pertimbangan peneliti yang dijadikan informan adalah pegawai yang memiliki pengalaman dan memahami kompetensi pegawai di masing-masing tugasnya dalam mengelola UPTD Museum Daerah Kota Tanjungpinang Sultan Sulaiman Badrul Alamsyah. sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi subjek yang diteliti. Sehingga sampel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3. 1**  
**Sampel Penelitian**

No	Keterangan	Jumlah
1	Kepala UPTD Museum (Informan Kunci)	1
2	Jabatan Fungsional Mahir (Kurator Koleksi)	1
3	Staff Pengadministrasian Koleksi	1
4	Staff Konservasi	1
5	Staff Pramু Museum	1
<b>Total</b>		5

*Sumber : Data Kepegawaian Museum Kota TPI SSBA (2022)*

Berdasarkan tabel 3.1 di atas, yang menjadi informan kunci dan informan biasa antara lain :



1. **Informan Kunci**, yaitu Kepala UPTD Museum ditentukan sebagai informan kunci berdasarkan tugas pokok dan fungsinya selaku atasan langsung dari informan biasa yaitu pegawai pengelola UPTD Museum.
2. **Informan Biasa**, yaitu 3 staf dan 1 fungsional UPTD Museum yang merupakan subjek penelitian dalam penelitian ini, ditentukan karena pegawai tersebut memiliki pengalaman cukup lama dalam mengetahui dan menjalankan tugas pokok dan fungsinya di UPTD Museum.

### **3.5 Definisi Operasional Variabel**

Menurut Creswell (Sugiyono, 2020), definisi operasional adalah spesifikasi bagaimana suatu variabel yang akan diteliti didefinisikan secara operasional dan diukur.

Definisi operasional variabel digunakan sebagai tolak ukur atau pedoman dalam menggali sumber informasi sehingga dapat menjawab rumusan masalah, dan tujuan penelitian dalam menganalisis suatu permasalahan terjadi variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kompetensi, definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut ini:

**Tabel 3. 2**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Butir Pertanyaan
<b>Kompetensi</b>	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison, 2017)	<p><b>1. Pengetahuan</b></p> <p>Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus- kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.</p> <p><b>2. Keahlian</b></p> <p>Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya secara detail.</p> <p><b>3. Sikap</b></p> <p>Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar.</p> <p style="text-align: center;">(Edison, 2017)</p>	<p>1, 2, 3, 4</p> <p>1,2,3</p> <p>1,2,3</p>

Sumber : Data Sekunder olahan peneliti 2022

### 3.6 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis data model Miles dan Huberman. Pengolahan data pada penelitian kualitatif pada dasarnya data yang diolah harus dilakukan analisis data terlebih dahulu, yang berlangsung dalam melakukan pengumpulan data maupun setelah selesai dalam mengumpulkan data. Sehingga pada prosesnya pengambilan

data dapat diketahui keberlangsungannya, apabila data-data yang diperoleh belum memenuhi harapan, maka dapat dilanjutkan kembali sampai data yang diperoleh benar-benar kredibel.

Menurut Miles dan Huberman Sugiyono (2020), aktivitas dalam analisis data dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas sehingga data yang didapatkan jenuh. Adapun langkah-langkah dalam melakukan analisis data terbagi menjadi tiga, antara lain :

#### 1. Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Langkah pertama yang dilakukan dalam penelitian adalah mengumpulkan data. Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif bersumber dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi, atau gabungan dari ketiganya (triangulasi) dalam penelitian ini, pengumpulan data bersumber dari wawancara, observasi serta dokumentasi.

#### 2. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Reduksi data merupakan proses pemilihan data-data yang diperlukan dengan maksud melakukan penyederhanaan dari permasalahan yang berkembang luas, untuk itu diperlukan ketelitian dan merincikan catatan yang bersumber dari permasalahan yang terjadi lapangan. Dalam meminimalisir penumpukan data, diperlukan adanya reduksi data dengan cara merangkum atau membuat deskripsi singkat, memilah hal-hal pokok yang dianggap penting, mengabaikan data yang tidak dibutuhkan, menemukan tema beserta polanya, sehingga dapat memperoleh suatu gambaran pada data- data yang direduksi dan

mempermudahkannya dalam melanjutkan pengumpulan data apabila terdapat kekurangan data yang diperlukan.

### 3. Penyajian Data (*Display Data*)

Penyajian data adalah langkah kedua dalam teknik analisis data. Penyajian data merupakan data atau sumber informasi yang dihimpun setelah mendapatkan hasil yang direduksi agar memudahkan dalam melakukan penarikan kesimpulan. Penyajian data dirangkum ke dalam bentuk narasi, maupun bentuk grafik atau tabel yang secara berulang dilakukan agar dapat mempermudah dalam memahami penelitian yang dilakukan di lapangan. Pada tahapnya, peneliti mendata data-data yang diperlukan dan sudah menemukan pola yang tidak berubah, maka dapat dilakukan penarikan kesimpulan dalam menjawab masalah pada penelitian.

### 4. Penarikan kesimpulan (*verification*)

Penarikan kesimpulan merupakan langkah terakhir dalam teknik analisis data kualitatif terkait data-data yang telah dikumpulkan atau direduksi sebagai hasil dari suatu penelitian, penarikan kesimpulan ditujukan pada temuan dari deskripsi atau gambaran pada suatu obyek yang sudah jelas, memahami makna, dan sudah didukung melalui sebab akibat atau interaktif, dengan sementara atau hipotesis, dan teori yang digunakan, sehingga dapat disajikan ke dalam bentuk narasi sebagai proses akhir dalam pengolahan data yang kredibel.

### 3.7 Teknik Analisis Data

Menurut Moleong (2017) pada penelitian kualitatif, teknik dalam melakukan analisis data diperoleh melalui berbagai sumber yang beragam (triangulasi) dan dilakukan secara simultan sampai data yang diperoleh jenuh. Dalam melakukan teknik analisis data, peneliti menggunakan teknik triangulasi dalam menguji kesahihan data agar peneliti dapat memahami terkait data yang ditemukan dilapangan.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data analisis komponensial. Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa teknik triangulasi merupakan teknik pengumpulan teknik pengumpulan data data dan sumber yang telah ada. Bila penelitian melakukan pengumpulan data dengan triangulasi, maka sebenarnya peneliti mengumpulkan datasekaligus menguji kredibilitas data, yaitu mengecek kredibilitas data dengan berbagai teknik pengumpulan data dan berbagai sumber data. Selanjutnya triangulasi dibedakan menjadi tiga bagian yaitu:

#### 1. Triangulasi Sumber

Menguji keabsahan data dalam teknik triangulasi sumber dengan cara melakukan pengecekan data-data yang sudah diperoleh dari berbagai sumber, untuk menghasilkan deskripsi, kategori, maupun sudut pandang yang sama.

#### 2. Triangulasi Teknik

Menguji keabsahan dalam triangulasi teknik, merujuk pada sumber yang diperoleh tetap sama, namun penggunaan teknik yang berbeda. Apabila terdapat perbedaan data yang dihasilkan, maka peneliti diharuskan untuk

meminta keterangan lebih lanjut kepada sumber data dalam memastikan kembali data yang mana dianggap lebih akurat.

### 3. Triangulasi Waktu

Keabsahan data dapat dipengaruhi oleh waktu, dari data-data yang dikumpulkan melalui teknik wawancara cenderung menyesuaikan waktu dan mengidentifikasi situasi yang kondusif. Apabila data yang dihasilkan berbeda, maka sebaiknya dilakukan secara berulang hingga memperoleh kepastian terhadap data yang diinginkan. Triangulasi ini dapat dilakukan dengan melakukan pengecekan terhadap hasil penelitian dari peneliti atau tim lain yang diberikan arahan dalam mengumpulkan data.

Berdasarkan dari ketiga triangulasi di atas, penulis menggunakan triangulasi sumber. pada teknik ini mengumpulkan dan menguji keabsahan data dari berbagai sumber melalui wawancara untuk mendapatkan pandangan yang sama dengan melibatkan informan kunci dan informan biasa.

### 3.8 Jadwal Penelitian

**Tabel 3. 3**  
**Jadwal penelitian**

No	Kegiatan	2022							
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus
1	Persiapan Penelitian								
	- Penyusunan dan pengajuan judul								
	- Pengajuan proposal								
	- Perizinan penelitian								
2	Pelaksanaan								
	- Pengumpulan data								
	- Analisis data								
3	Penyusunan Laporan								
	- Penyusunan hasil penelitian								
	- Presentasi hasil penelitian								

Sumber : Data tabel olahan peneliti 2022

## DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, & Ali, H. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bungo. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 15(1), 50–60.
- Apriliyani, T., Siswoyo, M., & Supriyadi, A. (2019). Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Pendokumentasian Arsip Melalui Teknologi Komputer Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Cirebon. *Jurnal Ilmiah Publika*, 7(2), 83–89.
- Athoillah, A. D. H. M. M. . (2017). *Dasar-Dasar Manajemen* (Beni Ahmad Saebani (Ed.); Ke-3). Cv.Pustaka Setia.
- Atmadja, A. T., Saputra, K. A. K., & Koswara, M. K. (2018). The Influence Of Village Conflict, Village Apparatus Ability, Village Facilitator Competency And Commitment Of Local Government On The Success Of Budget Management. *Academy Of Accounting And Financial Studies Journal*, 22(1).
- Bkn Ri. (2019). Berita Negara. *Peraturan Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia No. 26 Tahun 2019 Tentang Pembinaan Penyelenggara Penilaian Kompetensi Pegawai Negeri Sipil*, 69(555), 1–53.
- Busro, M. (2018). *Teori- Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). Prenadamedia Group.
- Direktorat Museum. (2008). *Pedoman Museum Indonesia*. Direktorat Museum Direktorat Jenderal Sejarah Dan Purbakala Departemen Kebudayaan Dan Pariwisata.
- Edison, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ke-2). Alfabeta.
- Firdausijah, Sodikin, & Eden. (N.D.). *Analisis Kompetensi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Subang*. 34–49.
- Fitri, H., Nugraha, A. T., Hakimah, Y., & Manihuruk, C. (2019). Strategic Management Of Organizational Knowledge And Competency Through Intellectual Capital. *Polish Journal Of Management Studies*, 19(2), 132–141. <https://doi.org/10.17512/Pjms.2019.19.2.11>
- Hamzah, A. (2019). *Metode Penelitian Kualitatif* (Ke-1). Cv. Literasi Nusantara Abadi.
- Hardiyanti, M. (2017). Analisis Kompetensi Pegawai Kantor Camat Tampan Kota Pekanbaru. In *Jom Fisip* (Vol. 4, Issue 1).



- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Ke-24). Pt Bumi Aksara.
- Imam Ghozali, P. . D. M. C. (2020). *25 Grand Theory*. Yoga Pratama.
- Jannah, V. N., Permana, I., & Hidayat, M. T. (2015). Analisis Kompetensi Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Cirebon (Studi Kasus Perbedaan Kompetensi Pegawai Laki-Laki Dan Perempuan). *Jurnal Publika Unswagati Cirebon*, 3(2006), 300–322.
- Makawi, U., Normajatun, & Haliq, A. (2015). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(1), 16–26. <Http://Ojs.Uniska-Bjm.Ac.Id/Index.Php/Alsh/Article/Viewfile/307/290>
- Martini, I. A. O., Rahyuda, I. K., Sintaasih, D. K., & Piartrini, P. S. (2018). The Influence Of Competency On Employee Performance Through Organizational Commitment Dimension. *Iosr Journal Of Business And Management (Iosr-Jbm)*, 20(2), 29–37. <Https://Doi.Org/10.9790/487x-2002082937>
- Marwansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kedua). Alfabeta.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Cetakan-36). Pt Remaja Rosdakarya.
- Monika Sarira. (2015). Analisis Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Di Kantor Kecamatan Long Ikis Kabupaten Paser. *Ejournal Ilmu Pemerintahan*, 3(4), 14.
- Muda, I., Wardani, D. Y., Erlina, Maksum, A., Lubis, A. F., Bukit, R., & Abubakar, E. (2017). The Influence Of Human Resources Competency And The Use Of Information Technology On The Quality Of Local Government Financial Report With Regional Accounting System As An Intervening. *Journal Of Theoretical And Applied Information Technology*, 95(20), 5552–5561.
- Nurjannah, H. (2019). Analisis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Universitas. *Journal Of Economic, Bussines And Accounting (Costing)*, 2(2), 195–201. <Https://Doi.Org/10.31539/Costing.V2i2.547>
- Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan & Pengembangan Sdm* (M. . Drs. Agus Garnida (Ed.); Ke-2). Alfabeta.
- Rasyid, A. E., Ilyas, G. B., & Azis, M. (2018). Analisis Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kualitas Kerja Pegawai Se-Kecamatan Manggala Kota Makassar. *Journal Of Management*, 1(3).
- Rayhan, M. (2019). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada

Departemen Produksi Divisi Karung Plastik Sesuai Standar Iso 9001:2015 (Studi Kasus Pada Pt.X Di Sidoarjo). *Jem17: Jurnal Ekonomi Manajemen*, 4(1), 47–65. <https://doi.org/10.30996/Jem17.V4i1.2912>

Roeleejanto, C., Nurdin, B., Payangan, R, O., & Pahlevi, C. (2015). Effects Of Leadership, Competency, And Work Discipline On The Application Of Total Quality Management And Employees' Performance For The Accreditation Status Achievement Of Government Hospitals In Jakarta, Indonesia. *Notes And Queries*, S11-Xi(274), 251. <https://doi.org/10.1093/Nq/S11-Xi.274.251-D>

Sagala, W., Tommy, Eliyah, A., & Valian, Y. (2020). Perbandingan Implementasi Manajemen Pengetahuan Pada Berbagai Industri. *Jtim : Jurnal Teknologi Informasi Dan Multimedia*, 1(4), 327–335. <https://doi.org/10.35746/Jtim.V1i4.69>

Satori, D., & Komariah, A. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif (Ke-6)*. Alfabeta.

Sedarmayanti, P. D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sumayyah Dinah (Ed.); Cetakan Ke). Pt Refika Aditama.

Sudaryo, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik* (Theodorus Erang (Ed.)). Cv. Andi Offset.

Sugiyono, P. D. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Ke-3)*. Alfabeta.

Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya (Ce)*. Prenadamedia Group.

Syarief, Y. (2015). *Peningkatan Kompetensi Kurator Koleksi Museum (Kedua)*. Pusat Pengembangan Sdm Kebudayaan Kemendikbud.

Tidung, U. T. (2022). *Volume Nomor Bulan Tahun : Februari Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Mendukung Kinerja Pegawai Volume : 8 Nomor : 1 Bulan : Februari Tahun : 2022*. 27–36. <https://doi.org/10.32884/Ideas.V8i1.589>

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (Cetakan Ke). Pt.Rajagrafindo Persada.

**CURICULUM VITAE**



Nama : Fitri Handayani  
NIM : 18612278  
Tempat, Tanggal Lahir : Tanjungpinang, 22 Januari 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Status Perkawinan : Belum Menikah  
Email : [fitrihandyni4@gmail.com](mailto:fitrihandyni4@gmail.com)  
Alamat : Jl. Ganet Angsana Kp. Karang Rejo  
Nama Orangtua : Endang (Bapak)  
: Iswati Kasari (Ibu)  
Riwayat Pendidikan : 1. SDN 011 Tanjungpinang Timur (2012)  
2. SMP NEGERI 2 Tanjungpinang (2015)  
3. SMK NEGERI 1 Tanjungpinang (2018)  
4. STIE Pembangunan Tanjungpinang (2022)