**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang Penelitian**

Organisasi merupakan kesatuan (*entity)* sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan komponen penting yang ada di dalam organisasi. Persoalan yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) pada suatu organisasi masih menjadi masalah utama, karena berbagai persoalan tersebut dapat menghambat organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung adalah salah satu perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Pembentukan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung didasarkan pada Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Bandung dan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 1395 Tahun 2016 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung dan Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 160 Tahun 2017 Tentang Pembentukan, Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi serta Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis pada Dinas dan Badan di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

Penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan dapat berjalan dan optimal, apabila didukung oleh Sumber Daya Manusia yang memiliki kompetensi tinggi, professional, jujur, adil, transparansi dan memiliki tanggung jawab dalam melaksananakan tugas dan fungsinya. Meningkatkan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai di dalam suatu organisasi

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan/melakukan pekerjaan/tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, melalui kompetensi yang dimilikinya, maka pegawai akan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan. Spencer (1993:9) mengemukakan kompetensi adalah landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku/berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Keberhasilan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja para anggotanya. Kinerja pegawai dalam organisasi mengarah kepada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawab. Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Murphy & Cleveland (1995:113) mengemukakan kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan.

Kompetensi dengan kinerja pegawai memiliki hubungan sebab akibat, karena apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik maka kinerja yang dihasilkan pun akan baik, tetapi apabila kompetensi yang dimiliki oleh pegawai masih rendah maka hasil kinerjanya pun tidak akan optimal, seperti yang dikemukakan oleh Spencer bawa kompetensi yang terdiri atas motif, sifat, konsep diri dan keterampilan serta pengetahuan diharapkan dapat memprediksi perilaku seseorang, sehingga akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tugas fungsi untuk melaksanakan urusan Pembinaan dibidang Perdagangan dan Perindustrian dan dituntut untuk memberikan pelayanan terhadap publik/masyarakat dengan baik, oleh karena itu dibutuhkan kinerja pegawainya yang optimal agar dapat memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

Berdasarkan hasil penjajagan yang dilakukan peneliti di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung terdapat permasalahan masih rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari indikasi masalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja pegawai masih rendah. hal ini dapat dilihat dari kesalahan dalam bekerja masih terjadi. Contohnya di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian pada saat pembuatan daftar pegawai masih terdapat kesalahan pengetikan nama dan juga hasilnya yang tidak rapih, sehingga mengakibatkan pekerjaan tersebut perlu diulang kembali.
2. Ketepatan Waktu pegawai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari masih adanya ketidaksesuaian penyelesaian pekerjaan dengan target yang telah ditentukan. Contohnya di Sub Bagian Program, Data dan Informasi yang seharusnya penyusunan program selesai pada bulan Februari 2017 namun pada kenyataannya pekerjaan tersebut baru terselesaikan pada bulan Maret 2017.

Masalah tersebut, peneliti menduga disebabkan oleh kurangnya kompetensi yang dimiliki pegawai sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung. Hal ini terlihat dari:

1. Sifat inisiatif yang dimiliki oleh beberapa pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung masih rendah. Contohnya: dalam melaksanakan pekerjaan masih terdapat beberapa pegawai yang menyelesaikan pekerjaannya hanya ketika diminta oleh pimpinan.
2. Pengetahuan, dimana pengetahuan yang dimiliki oleh beberapa pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung masih rendah. Contohnya: pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawain masih mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas yang diberikan.

Berdasarkan latar belakang permasalah tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang dituangkan ke dalam laporan penelitian yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KOTA BANDUNG”.**

* 1. **Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang penelitian diatas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung?
2. Faktor-faktor apa saja yang menjadi penghambat kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung?
3. Upaya apa saja yang dilakukan dalam mengatasi hambatan-hambatan dalam pelaksanaan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung?
   1. **Tujuan dan Kegunaan Penelitian**
      1. **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka untuk memperoleh data dan informasi yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dibahas, adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengumpulkan data dan informasi tentang adakah pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
2. Mengetahui hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi untuk meningkatkan kompetensi pegawai dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui upaya apa saja yang dilakukan dalam menghadapi hambatan-hambatan pelaksanaan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
   * 1. **Kegunaan Penelitian**
4. Kegunaan Teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman serta memperluas wawasan dalam menerapkan teori-teori yang peneliti peroleh..
5. Kegunaan Praktis, hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan masukan untuk pertimbangan dan sumbangan pemikiran yang bermanfaat mengenai masalah yang menyangkut kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
   1. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan teori-teori yang digunakan oleh peneliti sesuai pedoman atau landasan dalam penelitian yang disusun dalam suatu pola pemikiran untuk memecahkan masalah penelitian. Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti akan kemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti akan kemukakan pengertian.

Kompetensi menurut **Sedarmayanti** dalam bukunya **Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan (2011:225)** mengemukakan bahwa:

**Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan atau melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.**

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kompetensi pegawai dapat terbentuk dari sifat pegawai dalam melaksanakan tugas atau dihadapkan didalam situasi/kondisi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karakteristik yang menentukan Kompetensi menurut **Spencer**  yang dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam bukunya **Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan (2011:226)** sebagai berikut:

1. **Motif;** sesuatu yang secara konsisten dipikirkan/diinginkan orang yang menyebabkan tindakan/tujuan tertentu. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan/tujuan tertentu
2. **Sifat;** karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi/informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi pilot tempur.
3. **Konsep diri;** sikap, nilai/citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. **Pengetahuan;** Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.
5. **Keterampilan;** Kemampuan mengerjakan tugas fisik/mental tertentu. Kompetensi mental/keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa karakteristik kompetensi pegawai kurang lebih adalah sesuatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu pegawai untuk melaksanakan tugas tertentu.

Kinerja menurut **Mangkunegara** yang dikutip oleh **Harbani Pasolong** dalam bukunya **Kepemimpinan Birokrasi (2008:197)** mendefinisikan bahwa:

**Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.**

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sebelumnya baik secara kuantitas atau jumlah yang dihasilkan maupun kualitas yaitu mutu dari pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut **Dharma** dalam bukunya **Manajemen Supervisi (2003:355)** mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. **Kuantitas;** yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. **Kualitas;** yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
3. **Ketepatan Waktu;** yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja pegawai dapat mempertimbangkan mengenai kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dicapai, kualitas yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan dan juga ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya pekerjaan selesai seperti waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat peneliti simpulkan bahwa ada hubungan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh pendapat **Spencer** yang dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam bukunya **Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan (2011:347),** bahwa:

**Kompetensi yang terdiri atas motif, sifat, konsep diri dan keterampilan serta pengetahuan diharapkan dapat memprediksi perilaku seseorang, sehingga akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut.**

Berdasarkan pendapat ahli dapat peneliti simpulkan bahwa kompetensi pegawai dan kinerja pegawai memiliki kaitan yang sangat erat dimana baik tidaknya kinerja pegawai yang dicapai itu tergantung dengan baik tidaknya kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Memperjelas pengaruh kompetensi dengan kinerja, peneliti kemukakan konstruksi paradigma penelitian pengaruh kompetensi dengan kinerja, seperti pada gambar 1.1 :

Variabel (X)

Kompetensi

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

sumber: Spencer dalam Sedarmayanti (2011:226)

Variabel (Y)

Kinerja Pegawai

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu

sumber : Dharma (2003:355)

Spencer dalam Sedarmayanti (2011:347)

**Gambar 1.1**

**Konstruksi Paradigma Penelitian**

* 1. **Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung
2. Terdapat faktor-faktor yang menjadi hambatan pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.
3. Terdapat upaya-upaya yang dilakukan dalam menanggulangi hambatan-hambatan pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kota Bandung.