

DAFTAR ISI

COVER/ HALAMAN MUKA

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PENGESAHAN

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah	7
1.2.1 Identifikasi Masalah	7
1.2.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
1.4.1 Manfaat Teoritis.....	8
1.4.2 Manfaat praktis	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
2.1 Kajian Pustaka.....	10
2.1.1 Ilmu Manajemen	10
2.1.1.1. Pengertian Manajemen	10
2.1.1.2. Fungsi-fungsi Manajemen	11

2.1.1.3. Tingkatan Dalam Manajemen.....	12
2.1.1.4. Keterampilan Manajemen.....	13
2.1.1.5. Prinsip-Prinsip Manajemen	14
2.1.1.6. Unsur-unsur Manajemen.....	14
2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	15
2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	17
2.1.2.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.4. Komponen Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.1.2.5. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia	19
2.1.3 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	20
2.1.3.1. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia	20
2.1.3.2. Manfaat Kompetensi Sumber Daya Manusia ...	22
2.1.3.3. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia..	22
2.1.4 Prestasi Kerja Pegawai	25
2.1.4.1. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai	25
2.1.4.2. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja.....	26
2.1.4.3. Indikator Prestasi Kerja	27
2.1.4.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	27
2.1.5 Penelitian Terdahulu	28
2.2 Kerangka Pemikiran	30
2.3 Hipotesis Penelitian.....	32

BAB III METODE PENELITIAN	33
3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan.....	33
3.2 Definisi Operasionalisasi Variabel.....	34
3.2.1 Definisi Variabel.....	34
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	35
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian.....	36
3.3.1 Populasi.....	36
3.3.2 Sampel.....	37
3.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4.1 Sumber Data.....	38
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5 Teknik Analisis Data.....	40
3.6 Tempat dan Waktu Penelitian.....	44
3.6.1 Tempat Penelitian.....	44
3.6.1 Waktu Penelitian.....	44
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1. Hasil Penelitian.....	45
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	45
4.1.1.1. Profil Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya	45
4.1.1.2. Visi dan Misi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya.....	46

4.1.1.3. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tasikmalaya.....	47
4.1.2. Karakteristik Responden	56
4.1.3. Deskripsi Variabel yang Diteliti	59
4.1.3.1. Hasil Penelitian Tentang Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya	59
4.1.3.2. Hasil Penelitian Tentang Prestasi Kerja Pegawai pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya.....	71
4.1.4. Pengujian Hipotesis.....	82
4.1.4.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya	82
4.2 Pembahasan	90
4.2.1 Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya	84
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	95
5.1 Simpulan.....	95
5.2 Saran	95
DAFTAR PUSTAKA.....	97
LAMPIRAN – LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil pra survey Prestasi Kerja Pegawai pada pegawai BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya	4
Tabel 1.2	Hasil pra survey Kompetensi SDM Pada Pegawai BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	28
Tabel 3.1	Operasionalisasi Variabel.....	36
Tabel 3.2	Jumlah Pegawai BKPSDM Kabupaten Tasikmalaya.....	37
Tabel 3.3	Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi....	42
Tabel 3.4	Jadwal Penelitian	44
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	58
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	58
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	59
Tabel 4.5	Pedoman Interval.....	60
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Berfikir Secara Analistis Dan Kritis Dalam Pengambilan Keputusan	61
Tabel 4.7	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Melihat Konsekuensi Dari Keputusan Yang Diambil	62
Tabel 4.8	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Menyampaikan Pendapat Dengan Baik	62
Tabel 4.9	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memiliki Semangat Belajar Untuk Mengembangkan Diri Dalam Meningkatkan Prestasi	63
Tabel 4.10	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Belajar Dari Setiap Kegagalan.....	64

Tabel 4.11	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Memahami Setiap Informasi Dan Mampu Memberikan Tanggapan Dengan Baik	65
Tabel 4.12	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Beradaptasi Dengan Baik Ketika Mendapat Rekan Kerja Baru	65
Tabel 4.13	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Bertanggung Jawab Pada Tugas Yang Sebelumnya Belum Pernah Di Handle	66
Tabel 4.14	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Menunjukkan Kinerja Terbaik Yang Dimampu	67
Tabel 4.15	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Menyelesaikan Tugas Tepat Waktu	68
Tabel 4.16	Rekapitulasi Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tasikmalaya Berdasarkan Kuesioner Yang Disebar	68
Tabel 4.17	Pedoman Interval.....	71
Tabel 4.18	Pedoman Interval.....	72
Tabel 4.19	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Merasa Puas Dengan Setiap Hasil Kerja Yang Telah Dilakukan	72
Tabel 4.20	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Merasa Hasil Kerja Yang Diselesaikan Mampu Mengembangkan Kemajuan Kantor .	73
Tabel 4.21	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Memahami Dengan Baik Setiap Tugas Yang Diselesaikan	74
Tabel 4.22	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Menghandle Pekerjaan Rekan Kerja Apabila Beliau Berhalangan Kerja.	75
Tabel 4.23	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Berinisiatif Untuk Meningkatkan Kemampuan Dan <i>Skill</i> Yang Dimiliki	75
Tabel 4.24	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Berinisiatif Untuk Meminimalisir Kesalahan Yang Terjadi Di Tempat Kerja Dengan Selalu Fokus Kerja	76
Tabel 4.25	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Sigap Menerima Intruksi Dan Arahan Dari Atasan	77

Tabel 4.26	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Siap Dan Cekatan Ketika Mendapat Pekerjaan Lebih Banyak Dari Biasanya	78
Tabel 4.27	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Selalu Datang Kerja Tepat Waktu	78
Tabel 4.28	Tanggapan Responden Mengenai Pegawai Mampu Menghargai Pekerjaan Dengan Tidak Membawa Pekerjaan Rumah Ke Kantor	79
Tabel 4.29	Rekapitulasi Prestasi Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Tasikmalaya Berdasarkan Kuesioner Yang Disebar	80
Tabel 4.30	Pedoman Interval.....	82
Tabel 4.31	Data Variabel Kompetensi SDM Dan Prestasi Kerja Pegawai	83
Tabel 4.32	Tabel Angka Kembar Untuk Variabel X.....	85
Tabel 4.33	Tabel Angka Kembar Untuk Variabel Y.....	86

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian	32
Gambar 4.1 Struktur Organisasi BKPSDM Tasikmalaya	47

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Tugas Membimbing Skripsi
- Lampiran 2 Surat Ijin Penelitian Skripsi
- Lampiran 3 Surat Balasan Persetujuan Penelitian
- Lampiran 4 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 5 Rekapitulasi Hasil Kuisisioner
- Lampiran 6 Dokumentasi Penelitian
- Lampiran 7 Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari sebuah organisasi serta menjadi faktor utama yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi tersebut, sehingga mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan tersebut dapat tercapai. Berbagai upaya dilakukan oleh pihak perusahaan agar pegawai memiliki kualitas kerja dan kinerja yang baik sehingga dapat memaksimalkan prestasi kerja mereka.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974, tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pasal 12 ayat (2) dinyatakan bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan PNS yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang di titik beratkan pada sistem prestasi kerja.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Pasal 1 Ayat 3 prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja.

Prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Penilaian prestasi kerja