

## 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
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
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
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>10</b>
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



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
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>95</b>
5.1 Simpulan.....	95
5.2 Saran .....	95
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>97</b>
<b>LAMPIRAN – LAMPIRAN</b>	

## 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