



PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SDN CIPAYUNG KABUPATEN CIANJUR

SKRIPSI

Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Universitas Global Jakarta



Disusun Oleh :

NESA DIANA
163402024

JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2021

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar- benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu PerguruanTinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur- unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang- undangan yang berlaku (UUNo. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Cianjur, 27 Agustus 2021



Nesa Diana
NIM. 163402024

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Nesa Diana
NIM : 163402024
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
di SDN Cipayung Kabupaten Cianjur

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing 1 : Teddy Setiawan, SE.,MM.,

Pembimbing 2 : E. Zainal Abidin, S.Com.,M.M., (

Ditetapkan di :

Tanggal :

HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh :
Nama : Nesa Diana
NIM : 163402024
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
di SDN Cipayung Kabupaten Cianjur

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PENGUJI

Penguji 1 : E. Zainal Abidin, S.kom., M.M (

Penguji 2 : Dra. Sri Utami, MM (

Penguji 3 : Dwinanto Priyo S., S.Ak., M.Ak (

Ditetapkan di :

Tanggal :

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah swt yang telah melimpahkan rahmat dan pertolongannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai Gelar Sarjana Ekonomi ada Fakultas Manajemen Universitas Global Jakarta (UGJ). Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai dalam penyusunan skripsi ini, sangat sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini, untuk itu penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Teddy Setiawan, SE.,MM., dan Bapak E. Zainal Abidin, S.Cem., M.M., selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini.
2. Pihak SD Negeri Cipayung yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang penulis perlukan.
3. Kedua orang tua dan keluarga yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral.
4. Sahabat yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi ini. Akhir kata semoga skripsi ini bermanfaat dengan harapan akan dapat menambah pengetahuan serta ilmu bagi yang membacanya.

Cianjur, Agustus 2021

Penulis

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika Universitas Global Jakarta, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nesa Diana
NPM : 163402024
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya Ilmiah : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Global Jakarta **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di SDN Cipayung Kabupaten Cianjur

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Non-eksklusif ini Universitas Global Jakarta berhak menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Cianjur, Agustus 2021

Yang menyatakan

Nesa Diana
NIM. 163402024

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompetensi pegawai pada SDN Cipayung Kabupaten Cianjur, untuk mengetahui pelaksanaan kinerja di SDN Cipayung Kabupaten Cianjur, dan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SDN Cipayung Kabupaten Cianjur. Penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian ini meneliti mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SDN Cipayung Kabupaten Cianjur, dengan metode penelitian asosiatif. Pendekatan penelitian yang dilakukan ini melalui beberapa tahapan yakni diawali dengan mengumpulkan data melalui penyebaran kuisioner kepada sejumlah responden yang menjadi sampel penelitian, menentukan instrumen penelitian, menentukan metode yang dipergunakan, serta menganalisis data yang sudah terkumpul kemudian disajikan dalam bentuk usulan penelitian. Dalam penelitian ini populasi berjumlah 32 pegawai dan akan dijadikan sampel. Berdasarkan hasil dan pembahasan serta permasalahan yang diteliti maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

Nilai Korelasi variabel Kompetensi (X) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,610 nilai korelasi ini berada diantara 0.60 – 0.79, artinya pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai memiliki pengaruh yang kuat , sifat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai nilainya (+) artinya jika Kompetensi meningkat maka Kinerja Pegawai pada SD Negeri Cipayung akan semakin meningkat.

Kata Kunci : Penelitian Kuantitatif, Penelitian Asosiatif, Standar Kompetensi

ABSTRACT

This study aims to determine the competence of employees at SDN Cipayung, Cianjur Regency, to determine the implementation of performance at SDN Cipayung, Cianjur Regency, and to determine the effect of competence on employee performance at SDN Cipayung, Cianjur Regency. Research conducted by researchers using quantitative research methods. This study examines the effect of competence on employee performance at SDN Cipayung, Cianjur Regency, with associative research methods. This research approach was carried out through several stages, starting with collecting data through distributing questionnaires to a number of respondents who became the research sample, determining the research instrument, determining the method used, and analyzing the data that had been collected and then presented in the form of a research proposal. In this study a population of 32 employees and will be used as a sample. Based on the results and discussion as well as the problems studied, the following conclusions can be drawn: The correlation value of the Competency variable (X) to the Employee Performance variable (Y) is 0.610. This correlation value is between 0.60 - 0.79, meaning that the influence of Competence on Employee Performance has a strong influence, the nature of the influence of Competence on Employee Performance is (+) meaning that if Competence increases then Employee Performance at SD Negeri Cipayung will increase.

Keywords: Quantitative Research, Associative Research, Competency Standards

DAFTAR ISI

PERNYATAAN ORSINILITAS SKRIPSI	i
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	ii
HALAMAN PENGESAHAN DEWAN PENGUJI.....	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN PUBLIKASI AKADEMIS	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Perumusan Masalah Penelitian	6
1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian	6
1.4. Kegunaan Penelitian	6
1.5. Kerangka Pemikiran	7
1.6. Hipotesis Penelitian	11
1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Manajemen	12
2.1.1 Pengertian Manajemen	12

2.1.2 Fungsi Manajemen.....	13
2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia....	14
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	16
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.3 Kompetensi	20
2.3.1. Pengertian Kompetensi	20
2.3.2 Jenis Kompetensi Guru.....	22
2.3.3 Manfaat Kompetensi	23
2.3.4 Komponen Kompetensi	24
2.3.5 Dimensi Kompetensi	29
2.3.6 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	29
2.4. Kinerja	31
2.4.1 Pengertian Kinerja	31
2.4.2 Penilaian kinerja	33
2.4.3 Manfaat Penilaian Kinerja	34
2.4.4 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	35
2.4.5 Aspek yang diukur penilaian kinerja	36
2.5. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia	
Terhadap Kinerja	37
BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN	39
3.1 Obyek Penelitian	39
3.1.1 Sejarah Perusahaan	39
3.1.2 Visi Dan Misi SDN Cipayung	40
3.1.3 Struktur Organisasi Dan Uraian Tugas	41

3.1.4	Fungsi Dan Tugas Pengelola Sekolah Menurut Jabatan	41
3.2	Metode Penelitian	53
3.2.1	Prosedur Penelitian	53
3.2.2	Desain Penelitian	53
3.2.3	Unit Analisis	54
3.2.4	Populasi Dan Sampel	55
3.2.5	Metode Pengumpulan Data	55
3.2.6	Operasional Variabel	57
3.2.7	Instrumen Penelitian	58
3.2.8	Hipotesis statistik	59
3.2.9	Metode Analisis Data	59
3.2.10	Uji Instrumen	60
3.2.11	Analisis Statistik	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		66
4.1	Karakteristik Responden	66
4.2	Uji Instrumen	67
4.2.1	Uji Validitas	67
4.2.2	Uji Reliabilitas	68
4.3	Hasil Pembahasan	70
4.3.1	Analisis Deskriptif Variabel (X) Kompetensi	70
4.3.2	Analisis Deskriptif Variabel (Y) Kinerja Pegawai	76
4.3.3	Hasil Penelitian	81
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		84
5.1	Simpulan	84
5.2	Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam suatu Lembaga Pendidikan, tentunya dituntut untuk mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan berkompeten. Sumber Daya Manusia merupakan unsur yang sangat penting didalam menentukan kelancaran jalannya kegiatan lembaga/ organisasi.

Semua satuan pendidikan baik: sekolah maupun madrasah memerlukan pendidik dan tenaga kependidikan sesuai kebutuhan dan ketentuan yang berlaku agar dapat melaksanakan kegiatan pendidikan sebagaimana mestinya. Berkenaan dengan hal tersebut peran tenaga kependidikan sangatlah penting untuk mendukung kelancaran dan kesuksesan proses belajar mengajar. Dibutuhkan kompetensi dan keterampilan serta kompetensi yang menunjang di bidangnya.

Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia (SKKNI), Kompetensi adalah pernyataan tentang bagaimana seseorang dapat mendemonstrasikan keterampilan, pengetahuan, dan sikapnya di tempat kerja sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan di tempat kerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu pernyataan terhadap apa yang seseorang harus lakukan di tempat kerja untuk menunjukan pengetahuannya, keterampilannya, dan sikap sesuai dengan standar yang disyaratkan.

Menurut Sedarmayanti (2016:126) mengemukakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung

terhadap kinerja, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang *outsanding performance* lakukan lebih sering pada banyak situasi, dengan hasil yang lebih baik, dari pada yang dilakukan penilai kebijakan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu pernyataan terhadap apa yang seseorang harus lakukan di tempat kerja untuk menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya, dan sikap sesuai dengan standar yang diriwayatkan.

Berdasarkan hal tersebut diatas diperlukan penentuan kriteria dan kompetensi yang jelas dan terukur yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan menunjukkan bahwa kompetensi guru harus mempunyai kemampaun dan keterampilan yang memadai untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Pelayanan prima kepada siswa, orangtua dan masyarakat harus didasarkan dengan kecerdasan emesional, spiritual dan bahkan juga kecerdasan intelektual dalam menciptakan lulusan-lulusan yang berkualitas di lingkungan sekolah.

Belum tercapainya target lembaga secara maksimal merupakan salah satu masalah yang dihadapi oleh lembaga saat ini. Bagi sebuah lembaga, memilih dan memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan berkompeten bukanlah pekerjaan yang mudah. Hal ini dikarenakan masing masing orang mempunyai pengetahuan, ketrampilan, watak (sifat) dan kepribadian yang berbeda satu sama lain, yang dipengaruhi oleh latar belakang kehidupan masing masing. Oleh karena itu lembaga perlu mengadakan pemetaan dalam hal kompeten.

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi karena apabila orang-orang yang bekerja dalam lembaga akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya. Dengan kepemilikan nilai (value) yang kuat, mereka akan selalu siap menghadapi perubahan sesuai dengan tuntutan lembaga. Kompetensi secara sederhana merupakan karakteristik yang dimiliki pegawai terbaik untuk membantu mereka menjadi berhasil.

Fenomena yang terjadi saat ini pada SDN Cipayung Kabupaten Cianjur menunjukkan bahwa kompetensi pegawai belum sesuai dengan harapan, sehingga kinerja pegawai belum maksimal. Berdasarkan fenomena tersebut agar lebih jelas maka dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1

**Penilaian Kinerja pegawai pada SDN Cipayung Kabupaten Cianjur
Periode Tahun 2020**

No	Aspek yang diukur	Realisasi	Target	Selisih
1	Aspek Laporan	78%	100 %	22%
2	Aspek Kinerja	78%	95%	17%
3	Aspek Penilaian Pegawai	75%	100%	25%
4	Aspek Tim Kerja	72%	95%	23%

(Sumber: SDN Cipayung Kabupaten Cianjur 2020)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan pada SDN Cipayung kabupaten Cianjur tidak mencapai target. Berdasarkan aspek laporan tahun 2020 hanya sebesar 78% hal ini menunjukkan bahwa informasi yang disampaikan kepada atasan berupa laporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan suatu kegiatan di sekolah belum mencapai target. Adapun berdasarkan aspek kinerja pegawai pada SDN Cipayung pada tahun 2020 hanya sebesar 78%. Hasil pekerjaan yang dicapai pegawai pada SDN Cipayung belum maksimal. Berdasarkan aspek penilaian pegawai juga belum mencapai target, hanya sebesar 75%. Dalam bekerja pegawai memerlukan kepribadian, kejujuran dan kreatifitas dalam bekerja. Berdasarkan aspek tim kerja yaitu kemampuan pegawai dalam bekerjasama dengan pegawai lainnya, kemampuan memimpin dan memotivasi teman temannya untuk bekerja lebih baik pada tahun 2020 hanya sebesar 72%.

Dari tabel tersebut diatas jelas terlihat bahwa tingkat penilaian dari kinerja pegawai belum bekerja secara optimal sehingga sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan kinerja pegawai sesuai Peraturan Pemerintah RI No. 46 Tahun 2011 tentang penilaian prestasi kinerja pegawai pasal 8 ayat 2 mengenai tercapainya kinerja pegawai dapat melebihi 100%. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawainya, maka SDN Cipayung Kabupaten Cianjur melakukan beberapa upaya, salah satunya adalah melakukan penilaian kompetensi kerja secara berkesinambungan agar mampu meningkatkan kinerja pegawai sehingga mampu meningkatkan pelayanan yang optimal kepada masyarakat dan mendorong mereka mencapai kinerja yang lebih baik.

SDN Cipayung Kabupaten Cianjur memiliki beberapa standar kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap pegawainya, tentunya standar ini berbeda antara satu bidang dengan bidang yang lain. Apabila sebuah lembaga tidak memiliki pegawai yang berkompeten, maka dampak bagi lembaga tersebut adalah tidak akan tercapainya tujuan (profit) yang ditargetkan oleh lembaga.

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi organisasi (Moeheriono 2015:95). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok pegawai telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan atau target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam sebuah lembaga.

Berdasarkan penjelasan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada SDN Cipayung Kabupaten Cianjur terkait kompetensi yang dimiliki dengan kinerja yang dihasilkan oleh masing masing pegawainya dan penulis memilih judul **"Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di SDN Cipayung Kabupaten Cianjur"**

1.2 Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan masalah pokok yakni sebagai berikut:

1. Bagaimana kompetensi pegawai pada SDN Cipayung Kabupaten Cianjur.
2. Bagaimana kinerja pegawai pada SDN Cipayung Kabupaten Cianjur.
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SDN Cipayung Kabupaten Cianjur.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh pegawai yang memiliki kompetensi sesuai dengan bidang nya masing masing.

Adapun tujuan dilaksanakannya penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui kompetensi pegawai pada SDN Cipayung Kabupaten Cianjur.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan kinerja di SDN Cipayung Kabupaten Cianjur.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada SDN Cipayung Kabupaten Cianjur.

1.4 Kegunaan Penelitian

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan pemahaman serta untuk menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah kedalam praktek ilmu manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai kajian dan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya tentang kompetensi dan kinerja pegawai dan juga dapat dijadikan bahan referensi penelitian berikutnya bagi Mahasiswa Universitas Global Jakarta (UGJ).

c. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi, sebagai sumbangan pemikiran untuk mengevaluasi kinerja pegawai dan memperhatikan unsur-unsur apa yang membuat pegawai terdorong dari kompetensi tersebut sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai serta tidak merugikan perusahaan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kompetensi yakni karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Menurut Wibowo (2016:24),

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari keterampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Dimensi kompetensi disampaikan oleh Wibowo (2016:25). Adalah kompetensi yang didasarkan atas dasar saling mempengaruhi antarlain Keterampilan, Pengetahuan, Profesional.

Selanjutnya menurut Spencer dikutip oleh Moeheriono (2015:5), kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Dari penjelasan tersebut, maka banyak mengandung beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut:

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
- b. Hubungan kasual (*casually related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk mendeskripsikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan mempunyai kinerja tinggi pula (sebab akibat).
- c. Kriteria (*criterion referenced*) yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau restandar.

Kemudian dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan sebuah karakteristik seseorang yang mengidikasikan cara berpikir, sikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dijadikan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

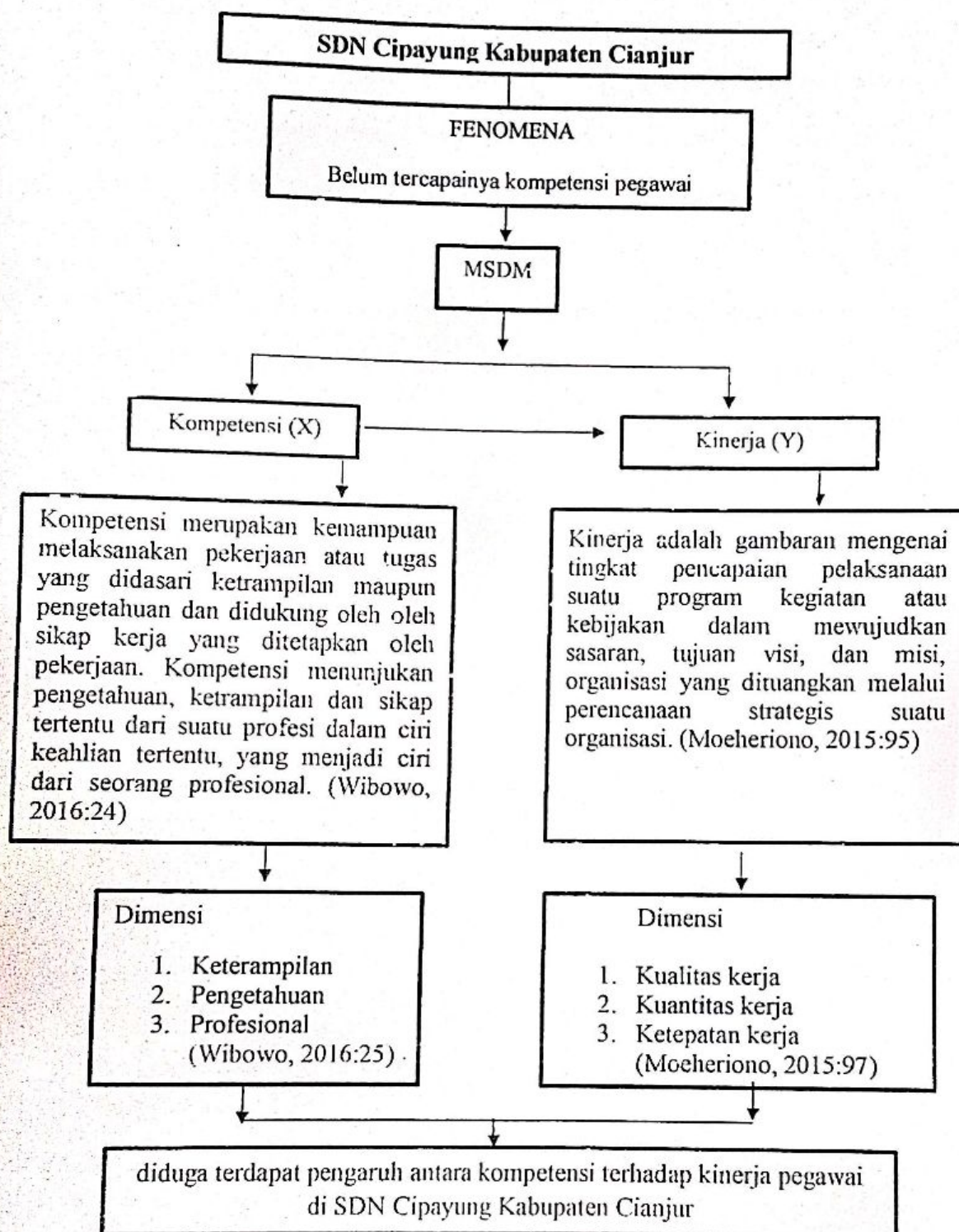
Menurut Moeheriono (2015:95), Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan

dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau kelompok pegawai yang telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu jika tanpa tujuan atau target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. Dimensi kinerja (Moeheriono, 2015:97 meliputi:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Ketepatan Kerja

Menurut Spencer ada hubungan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah sangat erat dan penting sekali, dijelaskan oleh Spencer dalam Moeheriono (2015:10) mendefinisikan kompetensi mempunyai hubungan sebab akibat jika dikaitkan dengan kinerja pegawai, serta kompetensi yang terdiri atas motif, sifat, konsep diri, keterampilan, serta pengetahuan, diharapkan dapat memprediksikan perilaku seseorang sehingga pada akhirnya dapat memprediksi kinerja pegawai tersebut. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan tertentu yang merupakan dorongan motif atau sifat yang menyebabkan suatu tindakan seseorang untuk memperoleh suatu hasil.

Untuk lebih dapat memahami pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai maka dapat dilihat dengan gambar berikut:



Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

1.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2015:14) hipotesis penelitian adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan pengertian di atas maka penulis menyimpulkan hipotesis “diduga terdapat pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di SDN Cipayung Kabupaten Cianjur”.

1.7 Lokasi dan Waktu

Penelitian dilakukan di SDN Cipayung, Alamat Kp Cipayung Desa Mekarjaya Kecamatan Cikadu Kabupaten Cianjur. Adapun waktu penelitian direncanakan di mulai bulan Maret tahun 2020 sampai dengan bulan Juli tahun 2020, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1.2
Jadwal Penelitian

NO	Kegiatan	Tahun 2021				
		Januari	Februari	Maret	April	Mei
1	Pra penelitian	X				
2	Pengumpulan data		X			
3	Penyusunan laporan			X	X	
4	Sidang usulan penelitian					X

DAFTAR PUSTAKA

- Donni Juni. P. (2016). *Kinerjadan Profesionalisme Guru*, Bandung: Alfabeta
- Emron Edison, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta
- Irham Fahmi, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Irham Fahmi, (2015). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta
- Iskandar Agung. (2012). *Menghasilkan Guru Kompeten dan Profesional*. Jakarta: Bee Media Indonesia.
- Jejen Musfah, (2012). *Peningkatan Kompetensi Guru*. Bandung: Prenada Media Grup.
- Karyoto (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekalongan: Andi Yogyakarta
- Marwansyah (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, EdisiKedua* Bandung: Alfabeta.
- Moeheriono (2015). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, EdisiRevisi. Jakarta: PT RajaGrafindoPersada.
- Sedarmayanti (2016). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: MunduraMaju.
- Sudarmanto, (2009). *Kinerjadan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: PustakaPelajar
- Sugiyono, (2015) *Metode Penelitian, Data Kuantitatif dan Data Kualitatif*. Bandung:
- Syaiful Sagala (2010), *Manajemen Statetik dalam peningkatan Mutu Pendidikan*, Bandung: Alfabeta

Uhar Saharsaputra, (2016). *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*.

Bandung: PT Refika Aditaman.

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*,

Jakarta: PT Raja Grafindo Persada