

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Masalah sumber daya manusia di institusi mana pun akan selalu ada. Salah satu faktor terpenting dalam menentukan apakah suatu organisasi dapat berkembang adalah sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang baik memungkinkan organisasi mencapai tujuannya. Tentu saja, tujuan dari berbagai lembaga berbeda-beda berdasarkan visi dan misinya. Menawarkan layanan yang terjangkau dan berkualitas tinggi kepada masyarakat adalah salah satunya.

Sumber daya manusia yang kuat merupakan prasyarat bagi suatu organisasi untuk tumbuh dengan sukses. Lembaga dapat dengan mudah mencapai tujuannya dengan memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia suatu lembaga didukung oleh beberapa faktor, seperti pendidikan dan pengalaman stafnya, bakat mereka di bidang keahliannya, dan daya cipta mereka dalam mengidentifikasi dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi lembaga.¹

Di era globalisasi, permasalahan sumber daya manusia tetap menjadi hal yang krusial bagi kelangsungan suatu organisasi. Akan terjadi ketergantungan antar sumber daya manusia suatu institusi. Kemampuan suatu lembaga untuk bertahan hidup dapat ditentukan oleh unsur-unsur yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang dapat dikendalikan. Diharapkan dengan peningkatan kualitas sumber

¹ Sri Andika Putri & Fitri Setyaningrum. "Pendidikan, Keterampilan, Kemampuan, dan Keaktifan Karyawan". *Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi*, 9 (1), (2021), 95-101.

daya manusia, para staf akan mampu bekerja lebih tekun dan profesional sehingga menghasilkan kinerja yang lebih memuaskan sesuai kebutuhan kerja perusahaan saat ini. Kinerja itu sendiri merupakan hasil keseluruhan pekerjaan seseorang selama jangka waktu tertentu; hal ini mencakup kinerja dalam hal kriteria, target, atau sasaran yang telah disepakati sebelumnya, serta standar hasil kerja. Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang terkait erat dengan tujuan strategis, kebahagiaan pelanggan, dan kontribusi perusahaan. Kinerja adalah jumlah upaya seseorang dan hasil yang dicapai.²

Organisasi akan memiliki kekuatan kompetitif dan menjadi sumber keberhasilan kompetitif yang lebih efisien dengan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Pelatihan merupakan salah satu pendekatan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Pelatihan yang dimaksud berkaitan dengan inisiatif yang diselenggarakan oleh suatu organisasi untuk mendukung perolehan kemampuan anggota staf yang relevan dengan bidang pekerjaannya.³

Karena kompetensi mengacu pada kualitas seseorang, maka dapat dipahami bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang melekat pada diri seseorang. Spencer menambahkan bahwa dia juga membahas pentingnya meningkatkan kompetensi individu di tempat kerja melalui inisiatif seperti pendidikan dan pelatihan. Peningkatan kompetensi, menurut Makro, merupakan peningkatan kualitas dan kemampuan manusia dalam memenuhi tujuan pembangunan nasional.

² Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)," *JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen* 8, no. 1 (2018): 212–21, <https://doi.org/10.34010/jurisma.v8i1.998>.

³ Agus Styoro Cahyo Wibowo. "Pengaruh Pelatihan dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Perusahaan Listrik Negara (Persero) Area Bojonegoro", *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), (2013), 122-132.

Merencanakan manajemen dan pengembangan staf untuk mendapatkan hasil terbaik mulai dari uang hingga barang adalah aspek lain dari perbaikan.⁴

Dalam perspektif agama, perihal kompetensi mendapat pandangan tersendiri menurut Al-Qur'an. Kompetensi yang berimplikasi pada keahlian dalam pekerjaan senantiasa akan diperhatikan oleh Allah Swt. Dalam Q.S *At-Taubah/9:105* Allah berfirman:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: "Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang kamu kerjakan" (Q.S At-Taubah/9:105)

Ayat tersebut menjelaskan bahwa segala sesuatu memiliki konsekuensi atau tanggung jawab yang senantiasa diperhatikan oleh Allah Swt termasuk pekerjaan. Apabila setiap pekerja memahami tentang urgensinya tanggung jawab niscaya hasil pekerjaan yang dilakukan akan lebih berkualitas. Dalam aspek tersebut, maka dapat dipahami bahwa bekerja bukan hanya perihal fisik, akan tetapi juga turut serta melibatkan ranah psikologis dan spiritual.

Keahlian dan kompetensi dibutuhkan untuk menghasilkan kualitas kinerja. Apabila kualitas kerjanya bagus maka hasilnya juga akan bagus. Dalam perbincangannya pada ranah psikologis, kompetensi seseorang dihasilkan dari latihan-latihan dan kerja keras yang akhirnya mengantarkannya pada peningkatan

⁴ Anonimus. Surat Keputusan Mendiknas No. 045/U/2002 tentang Peningkatan Kompetensi Pegawai (2016), 160-164.

kualitas bekerja. Setiap mukmin diperintahkan oleh Allah Swt untuk mengambil manfaat dari ciptaannya. Allah Swt berfirman dalam Q.S *al-Mulk/67:15*:

هُوَ الَّذِي جَعَلَ لَكُمُ الْأَرْضَ ذُلُولًا فَامشُوا فِي مَنَاكِبِهَا وَكُلُوا مِن رِّزْقِهِ وَإِلَيْهِ النُّشُورُ

Artinya: “Dialah yang menjadikan bumi untuk kamu dalam keadaan mudah dimanfaatkan. Maka, jelajahilah segala penjurunya dan makanlah sebagian dari rezeki-Nya. Hanya kepada-Nya kamu (kembali setelah) dibangkitkan.” (Q.S al-Mulk/67:15)

Kepala Badan Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial merupakan atasan langsung Balai Diklat Kesejahteraan Sosial Regional IV Kalimantan, Unit Pelaksana Teknis bidang pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial (pelatihan kesejahteraan sosial) di lingkungan Kementerian Sosial. (Kemensos) Republik Indonesia. (BBPPKS) Regional IV Kalimantan mempunyai tugas melaksanakan pelatihan kesejahteraan sosial bagi pekerja sosial pemerintah dan masyarakat, mengkaji dan mempersiapkan pelatihan standardisasi, memberikan informasi, dan berkoordinasi dengan instansi terkait sesuai dengan Keputusan Menteri Sosial Republik Indonesia Nomor 5/HUK/2003, tanggal 23 Juli 2003 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial..

Para peneliti menemukan bahwa Pusat tersebut saat ini menghadapi sejumlah permasalahan, termasuk pegawai yang telah mencapai usia pensiun atau lanjut usia; karyawan yang berdomisili di Banjarmasin menghadapi permasalahan transportasi; beberapa karyawan tidak menyadari bahwa pekerjaan mereka memerlukan tanggung jawab; sejumlah pekerja lanjut usia tidak dapat menggunakan pilihan transportasi; dan permasalahan terbesarnya adalah sejumlah karyawan tidak dapat menggunakan teknologi karena faktor usia dan pendidikan.

Berdasarkan temuan observasi terhadap pegawai di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial, peneliti tertarik pada penelitian ini karena bertujuan untuk menyelidiki dan mengatasi permasalahan yang berkaitan dengan pensiunan atau pegawai lanjut usia; pekerja yang tinggal di Banjarmasin menghadapi tantangan kurangnya akses terhadap kendaraan; beberapa karyawan kurang menyadari bahwa pekerjaan mereka memerlukan tanggung jawab; sejumlah pegawai lanjut usia tidak dapat menggunakan transportasi; dan yang terakhir, masalah terbesarnya adalah para karyawan tersebut tidak dapat menggunakan teknologi karena usia dan pendidikan mereka.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai pengembangan kompetensi di Pusdiklat Kesos (BBPPKS) Banjarmasin, peneliti berbincang dengan S, N, dan L dalam wawancara.

Hasil wawancara dengan bapak S berbunyi *“Walaikum salam, iya ada beberapa kendala keaktifan masuk kerja, seperti pegawai yang tinggal di Banjarmasin itu kendalanya tidak bisa bawa kendaraan karena usia, karena tidak memiliki kendaraan, karena sakit. Kalau kendala dalam bekerja, paling besar adalah tidak bisa menggunakan teknologi karena faktor usia, pendidikan, dan tidak memiliki kendaraan”*

Hasil wawancara di atas diperjelas lagi oleh ibu HN beliau mengungkapkan bahwa:

“Sebetulnya kalau di sini memang ada pengembangan kompetensi cuman yang di kembangkan di sini malah banyak orang luar balai, dan bukan pegawai balai di sini, kita banyak melatih masyarakat, kemudian melatih ketenaga kerjaan di dinas dinas sosial jarang yang pegawai balai itu ikut dikembangkan di situ memang ada satu dua yang diikutkan cuman tidak semua, standarnya itu memang setiap kegiatan pelatihan itu beda beda ada persyaratannya masing masing, masing masing jenis persyaratan itu berbeda beda tergantung jenis pelatihannya, mungkin sama aja, sudah di susun artinya memang pesertanya diklat di BBPPKS, banyak diklat pekerjaan dasar dinas sosial pegawai yang baik di balai di dinas sosial itu pendidikannya minimal D3 standarnya begitu kemudian paling tidak harus PNS lebih utama pendidikan harus itu, pesertanya non kesos Kementrian Sosial. Kalau kendala dalam bekerja, yang paling besar adalah tidak bisa menggunakan

teknologi karena faktor usia dan pendidikan. usia 50 keatas sebanyak 15 orang”

Selain itu diperkuat juga dengan penuturan hasil wawancara dengan kaka EL yang menyatakan kendala dalam pekerjaan. Informan menyebutkan *“Tingkat kesadaran SDM terkait tanggungjawab, perubahan sistem pekerjaan yang awalnya manual sekarang berbasis IT, dan usia pegawai yang sudah memasuki masa pensiun/pralansia”*

Berdasarkan penuturan hasil wawancara diketahui bahwa masalah terbesar dari pegawai BBPPKS adalah tentang faktor usia yang memasuki fase lansia dan terdapat 15 orang pegawai yang memasuki usia 50 keatas sehingga terkendala menggunakan teknologi karena perubahan sistem pekerjaan yang asalnya manual menjadi berbasis IT. Berdasarkan penuturan tersebut diperlukan pengembangan kompetensi. Selain itu, BBPPKS hanya sebagai penyelenggara kompetensi, pegawai BBPPKS sendiri tidak terlalu banyak yang diikutsertakan pada kegiatan pelatihan atau pengembangan kompetensi.

Selain itu, penelitian tahun 2018 berjudul *“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)”* dilakukan oleh Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang. Tujuan dari penelitian yang dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung, untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 51%, sisanya sebesar 49% mempengaruhi variabel yang tidak diteliti, menurut koefisien determinasi (R Square) yaitu sebesar 0,510 atau

51%.⁵ Sementara itu, temuan penelitian kompetensi pegawai tidak ada kaitannya dengan kinerja pegawai, menurut penelitian Yarni Herawati yang dimuat dalam jurnal dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah pada Tahun 2017”. 2018". Hal ini menunjukkan bahwa pekerja kurang memiliki kompetensi dalam pekerjaannya. Hasil menunjukkan bahwa nilai t-hitung sebesar 0,848 lebih kecil dari t-tabel sebesar 2,01 yang menunjukkan bahwa pekerja masih kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya.⁶

Penelitian Annisa Putri Soetrisno dan Alini Gilang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan penelitian Yarni Herawati menunjukkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan. Perbedaan dalam temuan penelitian ini membuat para peneliti menyimpulkan bahwa diperlukan penyelidikan lebih lanjut. Dengan demikian, **“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin”** menjadi topik menarik yang dilakukan oleh peneliti.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang diidentifikasi pada pemaparan latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

⁵ Soetrisno dan Gilang, “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung).”(2018): 61-76

⁶ Yarni Herawati, “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Lampung Tengah Tahun 2018,” *Jurnal Simplex* 2, no. 1 (2019): 118–26.

1. Bagaimana tingkat kompetensi pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat kompetensi pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Signifikansi di dalam penelitian ini dapat dilihat dari dua sisi, yaitu sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis
 - a. Penelitian ini dapat merupakan sebagai wawasan atau pengetahuan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin. Dalam bidang keilmuan psikologi industri dan organisasi.

- b. Penelitian ini dapat menjadi bahan kajian bagi peneliti lainnya yang ingin menambah wawasan yang berkaitan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin.

2. Kontribusi Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kajian teori- teori dan aspek mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai yang dapat menjadi pelajaran bagi setiap pegawai pada suatu lembaga.
- b. Bagi instansi hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna dan pertimbangan yang bermanfaat bagi instansi terkait untuk lebih mengetahui tentang pengaruh kompetensi terhadap kualitas kinerja pegawai.

E. Definisi Operasional

Sugiyono mendefinisikan definisi operasional sebagai penentuan konsep mana yang perlu diukur agar dapat diubah menjadi variabel yang dapat diukur.⁷ Definisi operasional menjelaskan bagaimana ide tersebut digunakan oleh peneliti sehingga dapat diselidiki secara empiris. Karena menghubungkan ide-ide teoritis dengan tanda-tanda yang dapat dilihat dan diukur saat mengumpulkan data penelitian, definisi operasional sangat penting bagi penelitian.⁸ Definisi operasional dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1) Kompetensi

⁷ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Bandung: ALFABETA, 2019), 137.

⁸ Sugiyono, 137.

Gordon mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas berdasarkan kombinasi keterampilan teknis dan keterampilan manusia. Keterampilan teknis merujuk pada kapasitas untuk menggunakan metode, prosedur, dan pengetahuan khusus terkait pekerjaan, sementara keterampilan manusia mencakup kemampuan untuk bekerja dalam tim, memahami orang lain, dan memotivasi individu atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, Gordon juga menekankan bahwa pengetahuan, pemahaman, keterampilan, nilai, sikap, dan minat merupakan komponen integral dari kompetensi.⁹

Penelitian ini menggunakan teori kompetensi. Kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan untuk melakukan atau melaksanakan tugas yang didasarkan pada keterampilan, pengetahuan, sikap, nilai, dan minat yang dimiliki seseorang terkait pekerjaan tertentu. Kompetensi mencakup penguasaan holistik terhadap elemen-elemen tersebut yang tercermin melalui kinerja individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaan. Pada hakikatnya, kompetensi menggambarkan hasil kerja individu serta sejauh mana kemampuan yang dimilikinya dapat memenuhi standar yang diharapkan.¹⁰

Berdasarkan pemahaman tersebut, kompetensi dalam penelitian ini mengacu pada kemampuan pegawai BBPPKS Banjarmasin yang meliputi keterampilan teknis, seperti penguasaan teknologi informasi dan prosedur administratif, serta keterampilan manusia, seperti kerja sama tim, komunikasi interpersonal, dan kepemimpinan. Kompetensi ini juga mencakup nilai dan sikap

⁹ Gordon, *Pembelajaran Kompetensi* (Jakarta: Rineka Cipta, 1988). 204-210

¹⁰ Trisnowati Jusiah, Fahrizi, *Membangun Kinerja Pegawai Dengan Kompetensi dan Sistem Jaringan*, (Purbalingga: Eureka Media Aksara, 2021) 42-58

yang relevan, seperti tanggung jawab, kedisiplinan, dan komitmen terhadap tugas. Keseluruhan elemen kompetensi ini berkontribusi secara langsung pada kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, baik secara individu maupun dalam konteks organisasi.

2) Kinerja

Armstrong dan Baron menjelaskan bahwa kuantitas mengacu pada jumlah output yang dihasilkan oleh individu atau tim dalam jangka waktu tertentu. Kualitas berkaitan dengan tingkat keunggulan atau standar yang dicapai dalam menyelesaikan tugas. Inisiatif adalah kemampuan individu untuk mengambil tindakan proaktif dan membuat keputusan yang tepat tanpa harus menunggu instruksi. Kerja tim melibatkan kemampuan untuk bekerja secara efektif dengan orang lain, berbagi informasi, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama.¹¹

Teori kinerja dipergunakan dalam penelitian ini, Armstrong mengklaim bahwa bekerja dengan motivasi memiliki korelasi yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, dan kontribusi ekonomi akan menghasilkan kinerja. Kinerja menggambarkan hasil tugas serta cara penyelesaiannya. Armstrong mencantumkan kuantitas, kualitas, inisiatif, dan kerja sama sebagai faktor kinerja.¹²

Dengan memahami konsep-konsep ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang baik secara kuantitatif maupun kualitatif ketika menjalankan tugas sesuai dengan

¹¹ M Armstrong dan Baron, *Performance Management* (London: Institute of Personnel and Development, 1998). 151-158

¹² Michael Armstrong, *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (London: Kogan Page, 2009).

tanggung jawab yang diberikan. Hasil kerja ini dipengaruhi oleh inisiatif individu serta kemampuan untuk bekerja dalam tim.

Dari penjelasan teori kinerja Armstrong di atas, dapat dipahami bahwa kinerja yang optimal memerlukan keseimbangan antara berbagai faktor, termasuk kuantitas, kualitas, inisiatif, dan kerja tim. Oleh karena itu, penelitian ini akan menilai kinerja pegawai dengan mempertimbangkan semua faktor tersebut untuk memberikan gambaran yang komprehensif tentang bagaimana kinerja dapat ditingkatkan melalui pendekatan yang holistik.

F. Penelitian Terdahulu

Sebelum melaksanakan penelitian ini, penulis menemukan beberapa studi yang relevan, yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Suriati pada tahun 2018 yang berjudul, *“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa”*. Penelitian ini merupakan penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada para pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Persamaan skripsi peneliti dan skripsi Suriati yaitu sama-sama menjelaskan tentang kompetensi kinerja pegawai. Perbedaan skripsi peneliti dan skripsi Suriati adalah, skripsi peneliti menerangkan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BBPPKS balai besar Pendidikan

dan pelatihan kesejahteraan sosial BBPPKS, sedangkan skripsi Suriati menjelaskan tentang Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN (persero) rayon sungguminasa.¹³

2. Penelitian yang dilakukan oleh Julaili Ismi pada tahun 2021 yang berjudul, *“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau”*. Penelitian ini merupakan penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Wilayah Prov Riau. Populasi dalam penelitian ini ialah" seluruh pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Wilayah Provinsi Riau. Persamaan skripsi peneliti dan skripsi Julaili Ismi yaitu sama-sama menjelaskan tentang kompetensi kinerja pegawai. Perbedaan skripsi peneliti dan skripsi Julaili Ismi adalah, skripsi peneliti menerangkan tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai BBPPKS balai besar Pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial BBPPKS, sedangkan skripsi Julaili Ismi menjelaskan tentang Pengaruh kopetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama wilayah provinsi Riau.¹⁴
3. Penelitian yang dilakukan oleh Heri dan Fitri Andayani tahun 2020, yang berjudul *“Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai*

¹³ Suriati, “Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada pt. Pln (persero) rayon sungguminasa”, Universitas Muhammadiyah Makassar, 2018, 56.

¹⁴ Julaili Ismi, “Pengaruh kopetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor kementerian agama wilayah provinsi Riau”, Universitas Islam Riau Pekanbaru, 2021. 82-89

Padabidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung". Penelitian ini berdasarkan masalah pokok yakni kinerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung yang rendah. Hal tersebut diduga karena belum dijalankannya indikator-indikator kompetensi pegawai secara menyeluruh pada Dinas Pemuda dan Olahraga (Dispora) Kota Bandung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantitatif yang menitikberatkan pada pengolahan data menggunakan data statistik. Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada pokok permasalahan yakni penelitian yang akan dilakukan terkait dengan pengaruh kompetensi pegawai BBPPKS (Balai Besar Pendidikan Dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial).¹⁵

4. Penelitian yang dilakukan oleh K.D. Krisnawati dan I.W. Bagia tahun 2021 dengan judul "Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan" dipublikasikan dalam *Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 7 No. 1, Bulan April Tahun 2021*. Penelitian ini dilakukan pada PT Sapta Prima Cargo dengan tujuan untuk menguji pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif kausal dengan populasi seluruh karyawan PT Sapta Prima Cargo yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner berbasis skala Likert, dan analisis data

¹⁵ Heri dan Fitri Andayani, "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung," *Neo Politea* 1, no. 2 (2021): 17–34, <https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.105>.

menggunakan metode regresi linier sederhana dengan satu variabel bebas (kompetensi kerja) dan satu variabel terikat (kinerja karyawan). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan terletak pada objek penelitian, yaitu penelitian ini difokuskan pada karyawan PT Sapta Prima Cargo, sedangkan penelitian yang dilakukan akan membahas pengaruh kompetensi pegawai di instansi lain dengan pokok permasalahan yang berbeda.¹⁶

5. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Riyanda pada tahun 2017 yang berjudul "*Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.*" Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja, serta pengaruh keduanya secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta sebanyak 125 orang, dan dianalisis menggunakan teknik regresi berganda. Persamaan skripsi peneliti dengan skripsi Muhammad Riyanda adalah sama-sama meneliti tentang pengaruh kompetensi

¹⁶ Ni Komang Dewi Krisnawati dan I Wayan Bagia, "Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *Bisma: Jurnal Manajemen* 7, no. 1 (1 April 2021): 29, <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.28736>.

terhadap kinerja pegawai. Perbedaan antara keduanya terletak pada ruang lingkup penelitian. Skripsi Muhammad Riyanda membahas pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, sementara skripsi peneliti fokus pada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Banjarmasin.¹⁷

G. Hipotesis Penelitian

Berlandaskan pada latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, maka hipotesis penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis Nol (H_0)

“Tidak terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial banjarmasin (BBPPKS)”.

2. Hipotesis Alternatif (H_a)

“Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai balai besar pendidikan dan pelatihan kesejahteraan sosial banjarmasin (BBPPKS)”.

H. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam penyusunan penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu:

¹⁷ Muhammad Riyanda, “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta” (skripsi, Fakultas Ekonomi, 2017), <https://eprints.uny.ac.id/54152/.53>.

1. Bab I pendahuluan, yang di dalamnya mencakup latar belakang masalah, definisi operasional, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian dan penelitian terdahulu.
2. Bab II kajian teori dan kerangka berpikir, yang berisi tinjauan teoritis tentang variabel-variabel penelitian berupa pengertian serta komponen-komponen variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam bab ini juga dijelaskan mengenai kerangka berpikir.
3. Bab III metode penelitian, yang di dalamnya mencakup jenis, lokasi, populasi dan sampel, sumber data, taktik pengumpulan data, dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini.
4. Bab IV hasil penelitian dan pembahasan, menjelaskan tentang laporan hasil penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, pelaksanaan dalam penelitian, analisis data dalam penelitian, dan pembahasan mengenai permasalahan dalam penelitian.
5. Bab V penutup, memaparkan kesimpulan dan saran sebagai akhir dari bab pada penelitian.