

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu pilar penting dalam organisasi, baik swasta maupun publik. Dalam organisasi pemerintah, MSDM memiliki peran strategis karena kualitas pelayanan publik sangat bergantung pada kualitas manusia yang bekerja di dalamnya. Menurut Sedarmayanti (2017), MSDM tidak hanya berfungsi mengelola pegawai secara administratif, tetapi juga mencakup proses pengembangan kapasitas, penempatan pegawai sesuai kompetensi, serta pembinaan agar pegawai mampu memberikan kontribusi terbaik sesuai tujuan organisasi (Sedarmayanti, 2016). Dengan kata lain, keberhasilan organisasi publik sangat dipengaruhi oleh sejauh mana manajemen SDM dilakukan secara terencana, sistematis, dan sesuai kebutuhan organisasi.

Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah perencanaan sumber daya manusia. Perencanaan SDM berfungsi sebagai dasar untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah pegawai yang tepat, dengan kualifikasi dan kemampuan yang sesuai. Menurut Mathis & Jackson (2016), perencanaan SDM merupakan proses mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja di masa kini dan masa depan, serta menyiapkan strategi untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Perencanaan SDM menjadi semakin krusial di sektor publik karena tuntutan pelayanan yang semakin kompleks dan perubahan kebijakan yang dinamis membutuhkan SDM yang adaptif, profesional, dan responsif terhadap perubahan.

Dalam organisasi publik, perencanaan SDM tidak hanya berfokus pada penambahan atau pengurangan jumlah pegawai, tetapi juga mencakup penataan peran, penyelarasan tugas, pemetaan kebutuhan kompetensi di setiap unit kerja, serta upaya memastikan SDM yang tersedia mampu menjalankan fungsi birokrasi sesuai standar tata kelola pemerintahan (Sukei & Rindaningsih, 2023). Apabila perencanaan SDM tidak dilakukan secara matang, organisasi dapat menghadapi

berbagai permasalahan seperti ketidakseimbangan beban kerja, rendahnya efektivitas kerja, hingga pencapaian kinerja organisasi yang tidak optimal.

Secara regulatif, penerapan SAKIP memiliki dasar hukum yang kuat. Prinsip akuntabilitas publik ditegaskan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Ketentuan ini diperjelas melalui beberapa regulasi, seperti Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme, serta Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang mewajibkan pemerintah daerah menerapkan sistem akuntabilitas kinerja. Secara teknis, mekanisme perencanaan dan pelaporan kinerja diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, dan tata cara penyusunan perjanjian serta laporan kinerja dijelaskan dalam PermenPAN-RB Nomor 53 Tahun 2014. Bagi instansi vertikal seperti Badan Pusat Statistik (BPS), pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja diatur lebih lanjut melalui Peraturan Kepala BPS Nomor 7 Tahun 2021.

Reformasi birokrasi pada dasarnya tidak hanya menekankan perubahan administratif, tetapi juga mendorong perubahan sistem manajemen pemerintahan agar lebih efektif, efisien, dan mampu mempertanggungjawabkan kinerja kepada publik (Sofyani & Akbar, 2013). Salah satu instrumen utama yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP dipandang sebagai instrumen penting dalam penguatan akuntabilitas kinerja karena menghubungkan proses perencanaan, penganggaran, pengukuran, pelaporan, dan evaluasi kinerja instansi pemerintah. Sistem ini dirancang untuk memastikan bahwa program dan kegiatan pemerintah tidak hanya menghasilkan keluaran (*output*), tetapi juga memberikan dampak nyata (*outcome*) bagi masyarakat (Sofyani & Akbar, 2013). Dengan demikian, penerapan SAKIP mendorong perubahan orientasi birokrasi dari sekadar pelaporan administratif menuju manajemen kinerja yang berbasis hasil, sehingga kinerja instansi pemerintah dapat dinilai berdasarkan capaian sasaran strategis dan manfaat yang diberikan kepada masyarakat.

Kerangka regulasi tersebut menegaskan bahwa implementasi SAKIP bukan sekadar pemenuhan kewajiban administratif, melainkan bagian penting dalam

upaya meningkatkan efektivitas birokrasi secara nasional. Namun demikian, hasil implementasi SAKIP pada berbagai instansi masih menunjukkan ketimpangan. Beberapa instansi telah mencapai predikat tinggi, sementara instansi lain masih menghadapi kendala dalam pengelolaan kinerja. Salah satu faktor yang berperan adalah kemampuan dan kompetensi Sumber Daya Manusia dalam memahami dan mengoperasikan sistem manajemen kinerja.

Pada tingkat regional, capaian SAKIP Provinsi Jawa Barat menunjukkan konsistensi yang baik selama empat tahun terakhir. Hal ini tercermin pada nilai evaluasi berikut:

Tabel 1. 1 Nilai Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip) Provinsi Jawa Barat Tahun 2021-2024

No	Tahun	Nilai Sakip	Predikat	Interpretasi
1	2021	85.01	A	MEMUASKAN
2	2022	85.21	A	MEMUASKAN
3	2023	87	A	MEMUASKAN
4	2024	88.89	A	MEMUASKAN

Sumber: Open Data Jabar 2025, diolah peneliti (November, 2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat bahwa Pemerintah Provinsi Jawa Barat secara konsisten memperoleh predikat A (Memuaskan) pada tahun 2021 hingga 2024. Konsistensi capaian tersebut menunjukkan bahwa manajemen kinerja di tingkat provinsi telah berjalan cukup efektif, baik dari sisi perencanaan, pengukuran, maupun pelaporan kinerja. Namun demikian, keberhasilan pada level provinsi tidak serta-merta berbanding lurus dengan capaian kinerja pada instansi vertikal di daerah. Masih terdapat instansi yang belum sepenuhnya mencapai target yang ditetapkan dalam implementasi SAKIP.

Salah satu instansi vertikal yang menunjukkan ketidakseimbangan capaian adalah Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Garut. Evaluasi terhadap capaian kinerja BPS Kabupaten Garut mengungkapkan bahwa nilai SAKIP yang diperoleh belum sepenuhnya optimal, meskipun beberapa aspek layanan publik telah menunjukkan hasil yang sangat baik. Secara khusus, capaian sasaran strategis yang

berkaitan dengan penguatan tata kelola kelembagaan dapat dilihat melalui data berikut:

Tabel 1. 2 Capaian Kinerja Sasaran Strategis

TUJUAN	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR	SATUAN	TAR-GET	REALI SASI	CAPAIAN KINERJA (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
T4. Penguatan tata kelola kelembagaan dan reformasi birokrasi	SS4.1. SDM statistik yang unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata kelola kelembagaan	4.1.1. Hasil penilaian Implementasi SAKIP	Poin	74,00	67,70	91,49
		4.1.2. Presentase kepuasan pengguna data terhadap sarana dan prasarana pelayanan BPS Provinsi	Persen	97,00	99,73	102,81
Rata-rata Capaian Kinerja Sasaran Strategis Tujuan ke-4						97,15

Sumber: Laporan Kinerja Tahunan BPS Garut (2024), diolah peneliti (November, 2025)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan capaian pada Sasaran Strategis (SS) 4.1, yaitu “Sumber Daya Manusia statistik yang unggul dan berdaya saing dalam kerangka tata kelola kelembagaan.” Capaian pada sasaran strategis ini menunjukkan kinerja pegawai dalam mendukung perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja birokrasi di lingkungan BPS Kabupaten Garut.

Berdasarkan laporan kinerja tahun 2023, nilai implementasi SAKIP BPS Kabupaten Garut tercatat sebesar 67,70 poin dari target 74, atau sekitar 91,49% realisasi. Nilai tersebut menempatkan BPS Kabupaten Garut pada kategori “B (Baik)” sesuai klasifikasi penilaian SAKIP. Di sisi lain, indikator kepuasan pengguna layanan data mencapai 99,73%, melampaui target 97. Ketidakseimbangan antara capaian SAKIP yang masih berada pada kategori “B” dan capaian layanan publik yang sangat tinggi menunjukkan bahwa kualitas layanan tidak secara otomatis mencerminkan kualitas manajemen kinerja internal.

Badan Pusat Statistik (BPS) sebagai instansi pemerintah yang bergerak di bidang penyediaan data statistik nasional juga memerlukan perencanaan Sumber Daya Manusia yang akurat. Khususnya di BPS Kabupaten Garut, tuntutan

pekerjaan yang bersifat teknis seperti pengumpulan data, pengolahan statistik, hingga penyusunan laporan kinerja memerlukan kesiapan Sumber Daya Manusia yang baik dari sisi kapasitas maupun jumlah pegawai. Sementara itu, hasil capaian kinerja organisasi seperti nilai SAKIP tahun 2023 yang mencapai 67,70 (kategori B) menunjukkan bahwa masih terdapat ruang perbaikan dalam pengelolaan kinerja internal. Kondisi tersebut dapat menjadi indikasi bahwa perencanaan Sumber Daya Manusia yang ada belum sepenuhnya menjawab kebutuhan organisasi, baik dalam hal penempatan pegawai maupun kesesuaian kemampuan pegawai untuk mendukung target kinerja organisasi.

Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun BPS Kabupaten Garut telah berhasil memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, aspek pengelolaan kinerja secara internal terutama perencanaan kinerja, pengukuran *Outcome*, dan pelaporan kinerja masih perlu ditingkatkan. Dengan kata lain, kompetensi Sumber Daya Manusia berpotensi menjadi faktor utama yang memengaruhi efektivitas implementasi SAKIP di lingkungan BPS Kabupaten Garut. Kompetensi yang kurang memadai dapat menyebabkan proses penyusunan indikator kinerja, pelaksanaan pengukuran, hingga penyusunan laporan kinerja tidak berjalan optimal.

Untuk lebih jelasnya, nilai SAKIP sebesar 67,70 berada pada kategori “B (Baik)” sesuai klasifikasi penilaian yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Berdasarkan PermenPAN-RB Nomor 53 Tahun 2014, predikat “Baik” menunjukkan bahwa sistem akuntabilitas kinerja telah diterapkan pada sebagian besar unit strategis, namun tetap memerlukan peningkatan komitmen, perbaikan manajemen kinerja, serta penguatan pengukuran hasil kerja pada level eselon yang lebih rendah. Hal ini menegaskan kembali pentingnya peningkatan kompetensi aparatur dalam mendukung tata kelola kinerja yang lebih efektif.

Tabel 1. 3 Kategori Penilaian SAKIP

No	Rentang Nilai Absolut	Predikat	Tingkat Akuntabilitas
1	> 90 - 100	AA (Sangat Memuaskan)	Sangat Akuntabel
2	> 80 - 90	A (Memuaskan)	Akuntabel
3	> 70 - 80	BB (Sangat Baik)	Sangat Baik
4	> 60 - 70	B (Baik)	Baik (Cukup Akuntabel)

Sumber: PANRB (2025), diolah peneliti (November, 2025)

Permasalahan utama yang muncul dari kondisi tersebut berkaitan dengan sejauh mana kompetensi Sumber Daya Manusia berhubungan dengan tingkat kinerja pegawai dalam mendukung implementasi SAKIP di lingkungan BPS Kabupaten Garut. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengkaji peran kompetensi dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja, serta bagaimana penguatan aspek Sumber Daya Manusia dapat mendorong pencapaian Sasaran Strategis SS4.1 secara optimal.

Berdasarkan klasifikasi tersebut, nilai 67,70 yang diperoleh BPS Kabupaten Garut berada pada kategori “B (Baik)”. Predikat “B (Baik)” mengindikasikan bahwa sistem akuntabilitas kinerja telah diterapkan pada sebagian besar unit organisasi, namun masih membutuhkan peningkatan dari sisi penguatan manajemen kinerja, konsistensi perencanaan dan pelaporan, serta pendalaman analisis capaian hasil (*Outcome*). Dengan demikian, capaian ini menunjukkan bahwa BPS Kabupaten Garut masih memiliki ruang perbaikan yang cukup besar dalam hal kualitas pelaksanaan SAKIP.

Ketidakseimbangan antara tingginya capaian layanan publik dengan nilai SAKIP yang masih pada kategori “B” menunjukkan adanya masalah internal yang lebih fundamental. Pelayanan publik yang mencapai 99,73% mengindikasikan kemampuan instansi dalam memberikan layanan yang memuaskan masyarakat. Namun, nilai SAKIP yang belum optimal mengisyaratkan bahwa aspek

perencanaan, pengendalian, dan evaluasi kinerja internal belum dilaksanakan secara maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian, kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Garut tahun 2024 belum berjalan secara optimal. Kondisi tersebut diduga berkaitan dengan belum optimalnya beberapa indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan disiplin kerja.

Dilihat dari dimensi kualitas kerja, kinerja pegawai BPS Kabupaten Garut belum menunjukkan hasil yang optimal dalam mendukung implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Berdasarkan Laporan Kinerja BPS Kabupaten Garut Tahun 2023, nilai implementasi SAKIP yang diperoleh sebesar 67,70 dari target 74 atau hanya mencapai 91,49% dari target yang ditetapkan. Nilai tersebut masih berada pada kategori “B (Baik)” dan belum mencapai kategori yang lebih tinggi. Padahal, kualitas kerja menurut Mangkunegara (2017) mencerminkan mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai berdasarkan standar yang telah ditentukan organisasi. Belum tercapainya target nilai SAKIP menunjukkan bahwa kualitas hasil kerja pegawai dalam aspek perencanaan kinerja, pengukuran outcome, evaluasi, serta pelaporan kinerja masih memerlukan perbaikan. Kondisi ini mengindikasikan adanya kesenjangan antara target kinerja organisasi dengan realisasi yang dicapai pegawai.

Selain itu, dilihat dari dimensi tanggung jawab, kinerja pegawai juga menunjukkan indikasi belum optimal. Hal ini terlihat dari nilai SAKIP sebesar 67,70 yang masih berada pada kategori “B (Baik)”. Berdasarkan klasifikasi penilaian SAKIP, kategori tersebut menunjukkan bahwa sistem akuntabilitas kinerja telah diterapkan, namun masih memerlukan penguatan pada aspek manajemen kinerja, konsistensi pelaksanaan program, pengendalian, serta pelaporan hasil kerja. Menurut Mangkunegara (2017), tanggung jawab merupakan kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya sesuai dengan kewajiban yang diberikan organisasi. Belum tercapainya target nilai SAKIP mengindikasikan bahwa tanggung jawab pegawai

dalam mendukung pencapaian sasaran strategis organisasi masih perlu ditingkatkan agar pelaksanaan akuntabilitas kinerja dapat berjalan lebih efektif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa meskipun BPS Kabupaten Garut berhasil mencapai tingkat kepuasan pengguna layanan data sebesar 99,73%, capaian tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh optimalnya kinerja internal organisasi. Ketidakseimbangan antara tingginya kepuasan layanan publik dengan nilai SAKIP yang masih berada pada kategori “B (Baik)” mengindikasikan adanya permasalahan dalam pengelolaan kinerja internal yang perlu mendapat perhatian.

Lebih lanjut, kondisi tersebut diduga berkaitan dengan kompetensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki pegawai. Menurut Spencer dan Spencer dalam Prihadi (2004), yang memandang kompetensi sebagai *competency characteristics* yang terdiri atas *motives, traits, self-concept, knowledge*, dan *skills*. Namun, hasil pengamatan awal menunjukkan masih terdapat variasi kemampuan pegawai dalam aspek pengetahuan, keterampilan teknis, ketelitian, motivasi kerja, serta kemampuan mendukung pelaksanaan manajemen kinerja. Perbedaan kompetensi tersebut berpotensi memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pegawai secara keseluruhan.

Berdasarkan berbagai permasalahan tersebut, peneliti memandang penting untuk melakukan analisis terkait pengaruh kompetensi aparatur terhadap kinerja pegawai dalam implementasi SAKIP di BPS Kabupaten Garut. Oleh karena itu, penelitian ini mengusung judul: **“PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PADA BADAN PUSAT STATISTIK KABUPATEN GARUT TAHUN 2024.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Nilai implementasi SAKIP pada BPS Kabupaten Garut masih sebesar 67,70 dan berada pada kategori B (Baik), yang menunjukkan bahwa kinerja internal organisasi belum sepenuhnya optimal.

2. Capaian kepuasan layanan publik BPS Kabupaten Garut yang mencapai 99,73% belum sejalan dengan capaian nilai implementasi SAKIP yang masih berada pada kategori B, sehingga menunjukkan adanya ketidakseimbangan antara kualitas pelayanan publik dan manajemen kinerja internal organisasi.
3. Hasil pengamatan awal menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut masih perlu ditingkatkan, terutama pada aspek ketelitian, kedisiplinan, ketepatan waktu, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.
4. Kompetensi Sumber Daya Manusia pada dimensi motivasi, sifat/karakter, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan diduga belum sepenuhnya merata dan berpotensi memengaruhi terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut.

C. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang dan permasalahan yang telah diidentifikasi, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut?
2. Sejauh mana sifat/karakter berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut?
3. Sejauh mana konsep diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut?
4. Sejauh mana pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut?
5. Sejauh mana keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut.

2. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sifat/karakter pegawai terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut.
3. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh konsep diri pegawai terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut.
4. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh pengetahuan pegawai terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut.
5. Untuk mengetahui sejauh mana pengaruh keterampilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis sebagai kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, maupun secara praktis bagi berbagai pihak yang terkait. Adapun manfaat penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah. Temuan penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi akademisi, peneliti, maupun pembaca yang mempelajari penerapan teori kompetensi Spencer & Spencer serta konsep kinerja pegawai menurut Mangkunegara dalam konteks birokrasi publik. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan model analisis kinerja di sektor pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi sarjana. Selain itu, penelitian ini memberikan pengalaman empiris bagi peneliti dalam memahami permasalahan kinerja pegawai serta bagaimana kompetensi Sumber Daya Manusia berperan dalam meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya pada instansi tempat peneliti melakukan penelitian.

b. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber referensi tambahan dalam bidang Administrasi Publik, khususnya dalam pembahasan manajemen kinerja aparatur dan pengembangan kompetensi pegawai. Penelitian ini juga dapat digunakan sebagai bahan kajian atau literatur yang memperkaya koleksi perpustakaan.

c. Bagi Instansi Pemerintah,

Hasil penelitian ini, khususnya BPS Kabupaten Garut, dapat menjadi bahan evaluasi dalam mengidentifikasi faktor-faktor kompetensi yang perlu ditingkatkan untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai. Temuan penelitian juga dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam penyusunan program pelatihan, pengembangan Sumber Daya Manusia, serta perbaikan sistem manajemen kinerja.

d. Bagi Masyarakat

Penelitian ini dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana kualitas kinerja pegawai instansi pemerintah dipengaruhi oleh kompetensi SUMBER DAYA MANUSIA. Dengan demikian, masyarakat dapat lebih memahami pentingnya peningkatan kapasitas aparatur dalam menghasilkan layanan publik yang berkualitas dan akuntabel.

F. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini memerlukan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan konseptual untuk menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka pemikiran digunakan untuk menggambarkan alur berpikir penelitian berdasarkan teori yang relevan sehingga dapat menjelaskan pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai diposisikan sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel independen. Untuk menjelaskan kedua variabel tersebut, diperlukan pendekatan teoritis yang sesuai agar hubungan antarvariabel dapat dianalisis secara sistematis dan terukur.

Dalam menganalisis kinerja pegawai, terdapat beberapa pendekatan teoritis yang dapat digunakan. Wibowo (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dipengaruhi oleh kompetensi, motivasi, dan lingkungan organisasi. Pendekatan ini memberikan gambaran yang cukup luas mengenai faktor yang memengaruhi kinerja, namun masih bersifat umum karena tidak menjelaskan indikator kinerja secara operasional yang dapat digunakan secara langsung dalam penelitian kuantitatif. Sementara itu, Mathis & Jackson (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Pendekatan ini menekankan adanya kombinasi faktor individu dan organisasi dalam menentukan kinerja, namun masih belum memberikan ukuran kinerja yang terstruktur dan terukur secara jelas untuk digunakan dalam analisis empiris. Selain itu, Gibson et al. (2012) menjelaskan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan organisasi. Pendekatan ini lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor yang memengaruhi kinerja, namun masih bersifat konseptual dan belum menetapkan indikator kinerja yang dapat dijadikan alat ukur penelitian secara langsung.

Berdasarkan berbagai pendekatan tersebut, penelitian ini menggunakan teori Mangkunegara sebagai dasar pengukuran kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator yang menggambarkan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai mampu mencapai target kerja yang telah ditetapkan organisasi. Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja berkaitan dengan tingkat ketelitian, kerapian, dan kesesuaian hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi. Semakin

tinggi kualitas kerja, maka semakin kecil tingkat kesalahan dalam pelaksanaan tugas serta semakin baik hasil pekerjaan yang dihasilkan pegawai.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah hasil kerja yang mampu diselesaikan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu. Indikator ini menunjukkan produktivitas pegawai dalam menyelesaikan tugas sesuai target yang telah ditentukan oleh organisasi.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Indikator ini menunjukkan disiplin kerja pegawai dalam memenuhi batas waktu (deadline) yang diberikan organisasi.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menunjukkan kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta kesediaan untuk menyelesaikan pekerjaan hingga tuntas. Pegawai yang memiliki tanggung jawab tinggi akan berusaha menyelesaikan pekerjaan tanpa menunda dan tanpa mengabaikan kualitas hasil kerja.

5. Disiplin Kerja

Disiplin kerja berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap peraturan, prosedur kerja, serta ketentuan yang berlaku dalam organisasi. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan kepatuhan pegawai dalam menjalankan tugas secara konsisten sesuai aturan yang ditetapkan.

Indikator kinerja tersebut menjadi dasar dalam menganalisis kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Garut. Pendekatan ini dianggap lebih relevan karena mampu menjelaskan kinerja pegawai secara operasional dan terukur, tidak hanya dari sisi hasil kerja secara umum, tetapi juga mencakup aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan disiplin kerja. Dengan demikian, penggunaan indikator kinerja menurut Mangkunegara memungkinkan penilaian kinerja pegawai dilakukan secara lebih komprehensif sesuai dengan tuntutan tugas dan tanggung jawab dalam organisasi pemerintahan.

Di sisi lain, kompetensi Sumber Daya Manusia juga telah dijelaskan oleh beberapa ahli. Wibowo memandang kompetensi sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Namun, Spencer dan Spencer dalam (Maswanto et al., 2022) menjelaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan berhubungan secara kausal dengan kinerja efektif atau superior.

Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam (Maswanto et al., 2022) terdiri atas lima karakteristik utama, yaitu:

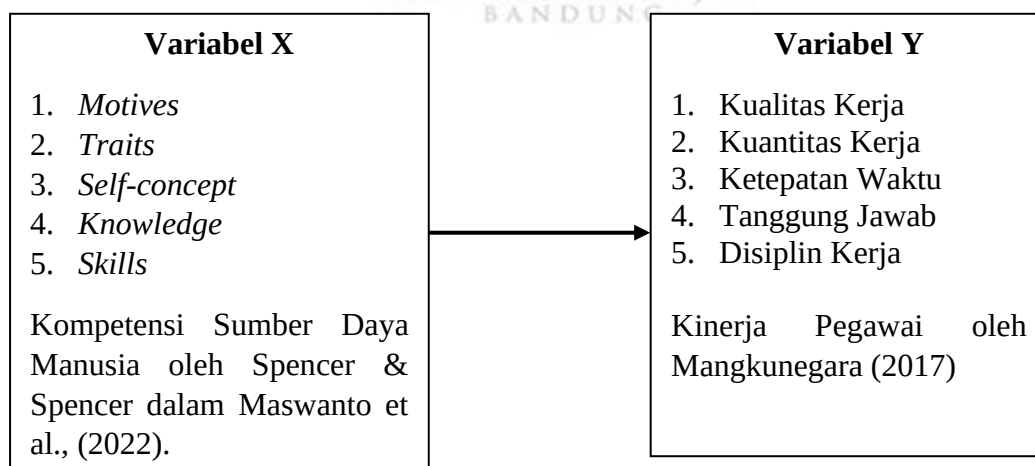
1. *Motives* atau motivasi berkaitan dengan dorongan internal individu untuk bekerja, mencapai target, dan memberikan hasil terbaik.
2. *Traits* atau sifat/karakter berkaitan dengan karakteristik pribadi yang relatif menetap, seperti ketelitian, tanggung jawab, dan integritas.
3. *Self-Concept* atau konsep diri mencerminkan nilai, sikap, dan keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya.
4. *Knowledge* atau pengetahuan berkaitan dengan pemahaman terhadap aturan, prosedur, dan aspek teknis pekerjaan.
5. *Skills* atau keterampilan berkaitan dengan kemampuan teknis dan nonteknis yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Kelima karakteristik tersebut dipandang relevan dengan tuntutan kerja pegawai BPS Kabupaten Garut yang memerlukan ketelitian, pemahaman teknis, tanggung jawab, dan kemampuan bekerja secara efektif. Oleh karena itu, dalam penelitian ini teori Spencer dan Spencer dipilih karena dinilai lebih komprehensif dalam menjelaskan kompetensi sumber daya manusia, tidak hanya dari sisi pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga mencakup aspek motivasi, karakteristik pribadi, dan konsep diri. Pendekatan ini dianggap lebih sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia secara lebih mendalam terhadap kinerja pegawai, sehingga mampu memberikan gambaran yang lebih utuh mengenai faktor internal yang memengaruhi pencapaian kinerja pegawai.

Selanjutnya, hubungan antara kompetensi sumber daya manusia dan kinerja pegawai diperkuat oleh pandangan Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, dimana semakin tinggi kompetensi yang dimiliki individu, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan dalam pelaksanaan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan kinerja pegawai dalam organisasi.

Sejalan dengan itu, Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja. Dalam hal ini, kompetensi merupakan bagian dari kemampuan individu yang berperan penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan demikian, peningkatan kompetensi sumber daya manusia akan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dipahami bahwa kompetensi sumber daya manusia memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, penelitian ini mengkaji pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada Badan Pusat Statistik Kabupaten Garut.



Gambar 1. 1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Spencer & Spencer dalam maswanto (2022), Mangkunegara, diolah peneliti (November, 2025)

G. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, serta kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, penelitian ini mengasumsikan bahwa kompetensi Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Kesenjangan antara capaian kinerja yang belum optimal dan variasi kompetensi pegawai yang ditemukan melalui observasi awal memberikan dasar logis untuk menguji hubungan antara kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- H1₀: Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut.
- H1₁: Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut.
- H2₀: Sifat/Karakter tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut.
- H2₁: Sifat/Karakter berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut
- H3₀: Konsep Diri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut.
- H3₁: Konsep Diri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut
- H4₀: Pengetahuan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut.
- H4₁: Pengetahuan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut
- H5₀: Keterampilan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut.
- H5₁: Keterampilan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPS Kabupaten Garut