

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Menurut Undang-Undang nomer 43 tahun 1999 tentang perubahan Undang-Undang nomer 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, adalah setiap warga republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang telah ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau, diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PNS berdasarkan pasal 2 ayat (2) UU nomer 43 thn 1999, terdiri dari Pegawai Negeri Sipil Pusat dan Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Banyak isu-isu yang berkembang di masyarakat bahwa akhir-akhir ini kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil kurang memuaskan bahkan terkesan asal-asalan. Hal ini dikarenakan kurang disiplinnya PNS pada jam kerja maupun pelayanan yang dianggap kurang memuaskan bagi masyarakat. Pada masa pendaftaran PNS maka akan menjamur para Calo PNS, hal ini mengindikasikan bahwa akan ada calon PNS yang tidak memenuhi syarat atau tidak memiliki kompetensi tertentu untuk menjadi PNS. Hal tersebut yang mendasari peneliti untuk mengambil obyek para PNS.

Pada era ini, Sumber Daya Manusia merupakan faktor penentu keberhasilan organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan unsur pelaksana dari kebijakan-kebijakan di dalam organisasi publik. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia tidak hanya di dukung oleh kemampuan yang mempuni dalam suatu bidang, namun juga harus di dukung oleh beberapa faktor pendukung lainnya.

Kompetensi akan pengetahuan atau suatu bidang juga menjadi syarat penting dalam pencapaian kinerja yang baik. Kompetensi adalah kombinasi kemampuan, kecakapan serta pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan. Dengan adanya kompetensi, maka akan membantu Sumber Daya Manusia untuk menunjukkan pada pimpinan bahwa mereka mampu membantu fungsi SDM dalam menciptakan nilai, memberikan kontribusi terhadap strategi organisasi dan membentuk budaya perusahaan.

Badan Penanaman Modal Dan Perijinan Kab. Lamongan merupakan suatu badan pemerintahan yang mempunyai tugas melaksanakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang penanaman modal dan pelaksanaan koordinasi dan penyelenggaraan pelayanan administrasi di bidang perijinan secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, simplifikasi, keamanan dan kepastian.

Peneliti menemukan beberapa masalah terkait kompetensi selama peneliti mengikuti kegiatan magang beberapa minggu pada kantor tersebut, ada beberapa karyawan yang bekerja dan mendapat tanggung jawab pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan pegawai. Hal tersebut yang mengakibatkan beberapa pegawai harus mendapatkan pelatihan terlebih dahulu sebelum diberikan tanggung jawab pekerjaan.

Fenomena ini mengindikasikan bahwa Badan Penanaman Modal dan Perijinan Kab. Lamongan perlu informasi secara empirik mengenai kompetensi yang berpengaruh pada kinerja secara akurat sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam memperbaiki,

mencegah, memecahkan masalah lingkungan kerja, kompetensi dan kinerja yang akan dihadapi oleh pegawai.

Berdasarkan penjelasan latar belakang dan permasalahan organisasi diatas, maka di pilih judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanaman Modal dan Perijinan Kabupaten Lamongan ”.

1.2 RUMUSAN MASALAH

- 1) Apakah kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial ada pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawaikantor BPMP Kab. Lamongan?
- 2) Diantara variabel di atas,manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor BPMP Kab. Lamongan?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

- 1) Untuk mengetahui pengaruh secara simultan variabel kompetensi yang terdiri dari kompetensi intelektual, kompetensi emosional, kompetensi sosial terhadap kinerja pegawai kantor BPMP Kab. Lamongan
- 2) Untuk mengetahui variabel kompetensi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor BPMP Kab. Lamongan

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Badan Penanaman Modal dan Perijinan Kab. Lamongan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.