

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dalam suatu organisasi. Selain itu sumber daya manusia juga merupakan modal yang penting dalam tercapainya suatu tujuan dari organisasi yang tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi lebih tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan pekerjaan di organisasi tersebut.

Selaras dengan Pendapat serupa yang disampaikan Darmawan (2014:2) bahwa sumber daya manusia mempunyai andil yang cukup besar serta merupakan modal terpenting karena sangat berpengaruh besar terhadap perkembangan dan keberhasilan organisasi.

Sumber daya manusia tidak dapat terpisahkan pada sebuah organisasi karena menjadi faktor penentu dalam memberikan kontribusi yang baik terhadap suatu organisasi. Semua tergantung pada kemampuan dari organisasi tersebut dalam mengelola dan mengatur keberadaan sumber daya manusianya serta sebagai usaha dari suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja ataupun prestasi kerja pegawai ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu pegawai merupakan kunci penentu keberhasilan dari suatu organisasi. Setiap pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan, disiplin diri, motivasi serta semangat kerja yang tinggi. Karena jika pegawai memiliki beberapa hal yang telah disebutkan maka prestasi kerja mereka akan meningkat dan akan menghasilkan sumber daya yang memiliki daya saing menuju untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Herlina (2017:3) dalam penelitiannya mengemukakan prestasi kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas perusahaan, menurunkan tingkat keluar masuk pegawai (*turn over*), serta memantapkan manajemen perusahaan.

Penting bagi setiap pegawai untuk selalu meningkatkan prestasi kerja yang dimiliki karena akan berimbas pada kemampuan dalam bersaing, meningkatkan produktivitas pegawai dalam menjalankan pekerjaan serta untuk memperbaiki dan

terus mengembangkan diri dalam berorganisasi.

Upaya untuk meningkatkan prestasi kerja merupakan tantangan pada setiap pegawai yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Bagi pegawai prestasi kerja yang meningkat dapat memberikan keuntungan tersendiri seperti meningkatnya hasil pendapatan, memperluas kesempatan untuk dipromosikan serta semakin ahli dan terampil dalam bidang pekerjaannya.

Kompetensi memiliki keterkaitan dengan prestasi kerja demikian disampaikan oleh Rosmaini (2019:3) bahwa prestasi kerja yang menurun menunjukkan mereka tidak kompeten dalam pekerjaannya serta kecilnya kesempatan untuk dapat menempati jenjang pekerjaan yang lebih tinggi.

Menurut Hermawati (2012:4) SDM yang memiliki kompetensi tinggi berhubungan dengan meningkatkannya kinerja. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan yang berimplikasi pada prestasi yang dicapai.

Kompetensi mempunyai peranan yang penting karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan serta meningkatkan prestasi yang dihasilkan serta kunci keberhasilan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Selaras dengan pendapat Mc Clelland dalam Sedarmayanti (2017:235) kompetensi merupakan karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses dan tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Faktor lain yang memengaruhi prestasi kerja yaitu kinerja pegawai karena dengan kinerja yang dilakukan pegawai akan memengaruhi pada hasil pekerjaan yang nantinya dijadikan penilaian bagi pihak manajemen sumber daya manusia.

Selaras dengan hasil penelitian Herlina (2017:9) bahwa kinerja pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja karena adanya keterkaitan satu sama lain terlebih bahwa kinerja merupakan tolak ukur dalam penilaian prestasi kerja. Oleh karena itu semakin tinggi kinerja yang dihasilkan pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi yang akan diraihinya.

Kinerja pegawai juga merupakan tolak ukur bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Mahda (2015:2) yang mengatakan bahwa penentu keberhasilan tujuan dari setiap unit organisasi, baik pemerintah atau swasta tergantung tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan.

Wahyuni (2020:2) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa kinerja yang menurun akan berdampak pada prestasi kerja yang rendah. Dampak yang akan ditimbulkan yaitu menghambat perkembangan karir karena menurunnya kinerja yang dihasilkan pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang berimplikasi pada prestasi yang ditorehkan pegawai.

Keterkaitan antara kompetensi dan kinerja terhadap prestasi kerja maka penulis ingin meneliti lebih lanjut dan penelitian ini dilakukan di Pusdik "X" yang berlokasi di jalan gede bage, Kota Bandung.

Pusdik "X" merupakan unsur pendukung sebagai pelaksana pendidikan pembentukan dan pengembangan yang berada di bawah naungan pemerintah yang mempunyai tugas untuk merencanakan, mengembangkan dan menyelenggarakan fungsi pendidikan pembentukan dan pengembangan berdasarkan jenis pendidikan yang meliputi pendidikan profesi, manajerial (kepemimpinan), akademis, dan vokasi serta mengelola komponen pendidikan di lingkungan Pusdik"X". Seiring dengan visi Pusdik "X" yakni terwujudnya hasil didik yang unggul dalam prestasi, teladan dalam bersikap, berkarakter, berwawasan lingkungan menuju pegawai yang dicintai masyarakat.

Seiring dengan visi Pusdik "X" tersebut selain menciptakan hasil didik yang unggul dalam prestasi perlu juga adanya peningkatan yang dilakukan kepada pegawai dalam lembaga ini, karena bila para pegawai yang memiliki prestasi yang tinggi pasti akan menghasilkan siswa terdidik dan berprestasi. Pendapat tersebut didukung dengan penelitian Haryanto (2013:3) bahwa dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pendidikan harus didukung dengan tenaga pendidik yang berprestasi dan memiliki kompetensi yang tinggi agar dapat menghasilkan siswa yang berprestasi. Penilaian yang dilakukan oleh Pusdik "X" yaitu dengan menggunakan sistem SMK (sistem manajemen kinerja) yaitu sistem yang digunakan untuk

mengidentifikasi dan mengukur kinerja agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Faktor yang menjadi penilaian diantaranya yaitu faktor spesifik dan faktor generik. Faktor spesifik yaitu meliputi kontrak kerja dan tugas tambahan sedangkan faktor generik meliputi kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen, inisiatif, disiplin dan kerja sama.

Penilaian tersebut dilakukan oleh pejabat penilai atau atasan langsung yang memiliki tugas dan tanggung jawab mengidentifikasi, mengukur dan menilai anggota yang dipimpinya. Pelaksanaan rekapitulasi penilaian dilakukan pada dua semester diantaranya yaitu pada semester 1 penilaian dilakukan pada tanggal 1 juli sampai dengan 1 agustus dan semester 2 pada tanggal 1 januari sampai dengan 1 februari. Penilaian dilakukan oleh atasan langsung dengan menggunakan formulir penilaian akhir dengan bobot penilaian faktor spesifik sebesar 60% dan faktor generik 40% untuk menginput nilai langsung menggunakan aplikasi SMK POLRI.

Berdasarkan observasi peneliti menemukan adanya penurunan prestasi kerja pada pegawai Pusdik "X". Hal ini ditunjukkan dengan tabel penilaian prestasi kerja. Berikut data penilaian prestasi kerja Pusdik "X".

**Tabel 1.1.**  
**Format Penilaian Prestasi Kerja**

<b>Nilai</b>	<b>Keterangan</b>
100-81	Sangat baik
80-71	Baik
70-61	cukup
60 <	kurang

Sumber : peraturan No.2 tahun 2018 tentang penilain kinerja

**Tabel 1.2.**  
**Tabel Penilaian Prestasi Pegawai 2017-2020**

Unsur yang dinilai	Tahun			
	2017	2018	2019	2020
Kontrak Kerja	80,5%	82,7%	79,8%	72,2%
Tugas Tambahan	88,4%	89,3%	83,8%	73,7%
Kepemimpinan	78,6%	80,4%	78,6%	62,6%
Orientasi Pelayanan	82,8%	76,5%	72,8%	69,8%
Komunikasi	74,8%	79,8%	79,9%	73,4%
Integritas	82,9%	84,4%	82,5%	72,4%
Empati	86,7%	82,5%	79,3%	76,6%
Inisiatif	85,8%	83,6%	78,4%	66,8%
Disiplin	80,7%	82,8%	76,5%	74,2%
Kerja Sama	84,8%	81,2%	79,7%	63,6%
Total	826,0%	823,2%	791,3%	705,3%
<b>Rata rata</b>	82,60%	82,32%	79,13%	70,53%

Sumber : olah data penulis (2021)

Berdasarkan tabel tersebut terjadi penurunan dalam penilaian prestasi pegawai pusdik”X” pada tahun 2020 yang dikategorikan “cukup” pada jumlah nilai rata rata 70,53%. Terutama pada unsur yang dinilai yaitu kepemimpinan, orientasi pelayanan, insiatif dan kerja sama yang berada pada kriteria “kurang baik” yang ditorehkan oleh pegawai.

Menurut Supardi (2014:20) hal yang berpengaruh dalam tercapainya prestasi kerja pegawai adalah dengan memperhatikan kompetensi pegawainya agar mendapatkan hasil kerja yang optimal sehingga pegawainya mampu meningkatkan prestasi kerja yang baik. Kompetensi yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal. Pekerjaan yang maksimal tersebut bisa berupa dengan cepat dan tepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dan hal tersebut bisa juga disebut sebagai suatu prestasi kerja. Kompetensi pegawai juga mendapatkan perhatian bagi pihak Pusdik ”X”. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan, mengindikasikan ada permasalahan dalam kompetensi para karyawan dimana karyawan masih ada beberapa personel pelatih atau pendidik yang memiliki

jenjang pendidikan hanya SMA sedangkan ketentuan untuk menjadi instruktur menurut peraturan pemerintah nomor 32 tahun 2013 tentang kualifikasi akademik minimum pada kursus dan pelatihan harus memiliki klasifikasi akademik minimal Sarjana (S1) atau Diploma empat (D-IV) yang diperoleh dari perguruan tinggi terakreditasi. Hal-hal tersebut diduga merupakan salah satu penyebab penurunan prestasi dari para karyawan Pusdik "X". Berikut tabel latar belakang pendidikan pegawai Pusdik "X".

**Tabel 1.3.**

**Data Pegawai Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan**

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah
1	S3	2
2	S2	23
3	S1	29
4	D3	9
5	SMA/ Sederajat	50
6	SMP	3
<b>Total</b>		<b>116</b>

Sumber : olah data penulis (2021)

Berdasarkan tabel 1.2. Tersebut pegawai Pusdik "X" masih didominasi SMA dengan jumlah pegawai 50 orang sehingga hal ini dapat berimplikasi pada hasil kegiatan belajar mengajar dan pemberian materi pelatihan. Diketahui bahwa latar belakang pendidikan pegawai Pusdik "X" sedangkan ketentuan lembaga ini untuk menjadi seorang staf pengajar memiliki jenjang pendidikan S1 sedangkan mayoritas latar belakang pendidik didominasi oleh jenjang pendidikan SMA. Hal-hal tersebut diduga merupakan salah satu penyebab penurunan prestasi dari para pegawai yang memengaruhi pada kemampuan penyampaian materi kepada siswa. Selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh sri mulyani (2019:4) bahwa latar belakang pendidikan memengaruhi pada kompetensi pegawai atau kemampuan dalam menyelesaikan tugas.

Sebagai penunjang kelengkapan data pada penelitian ini, penulis melakukan *pra survey* pada 30 pegawai Pusdik "X" meminta tanggapan atas

pernyataan yang diberikan. Berikut adalah data hasil *pra survey* yang dilakukan pada pegawai pada Pusdik “X”.

**Tabel 1.4.**  
**Hasil *Pra Survey* Kompetensi**

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya terdorong untuk menjadi lebih baik dari rekan kerja yang lain	94,7%	5,3%	0%	0%	0%
2	Saya termasuk orang yang berkompeten dalam pekerjaan	76,4%	13,3%	10,3%	0%	0%
3	Saya merasa percaya diri dengan hasil kerja yang diselesaikan	17,3%	23,7%	15,7%	43,3%	0%
4	Saya merasa pengetahuan yang dimiliki berpengaruh terhadap hasil kerja	23,3%	49,3%	27,4%	0%	0%
5	Saya merasa atasan menempatkan posisi pegawai sesuai dengan keahlian yang dimiliki	72,3%	17,3%	10,4%	0%	0%

Sumber : olah data penulis (2021)

Pada tabel tersebut hasil *pra survey* kompetensi pada lembaga ini sebagian besar responden merasa kurang percaya diri dengan hasil kerja yang ditorehkan sehingga menghambat pada penyelesaian tugas.

Menurut Sedarmayanti (2017:345) kinerja pegawai yang meningkat akan turut memengaruhi meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat dicapai. Menurut pendapat Riyanda (2017:16) SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Selaras dengan pendapat tersebut menurut Ardiyansyah (2018:3) peningkatan kinerja karyawan baik perorangan maupun kelompok akan memberikan dampak positif bagi kinerja SDM secara keseluruhan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja yang meningkat akan memberikan berdampak positif pada kinerja SDM secara keseluruhan serta meningkatkan prestasi pada setiap pegawai dan organisasi.

Kinerja dapat dicapai dengan baik jika pegawai mampu dan mau mengerjakan tugasnya dengan penuh semangat dan tanggung jawab sehingga apa yang dikerjakannya akan berjalan dengan baik. Kinerja erat kaitannya dengan kecakapan dan kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugasnya yang merupakan tanggung jawab yang dimiliki setiap individu guna memajukan perusahaannya. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai, suatu organisasi harus selalu memperhatikan para pegawainya agar dalam pelaksanaan kerja, pegawai mampu bekerja secara maksimal.

Menurut Ataunur (2015:2) untuk mendukung tujuan strategis perusahaan dan menjalankan tantangan yang terus berkembang diperlukan karyawan yang memiliki kinerja yang mampu mencapai target atau di atas target yang telah ditetapkan perusahaan pada masing-masing karyawan. Sehubungan dengan pencapaian kinerja Pusdik "X" belum mencapai hasil sesuai dengan target yang telah ditentukan terutama pada aspek capaian kerja peningkatan disiplin dan efektivitas operasional pendidikan yang terus mengalami penurunan. Hal ini terjadi karena pegawai merasa acuh dalam bekerja karena kurangnya pengawasan dari atasan sehingga beberapa pegawai selalu absen atau pulang sebelum waktunya sehingga berimplikasi pada menumpuknya tugas. Terdapat penurunan pada efektivitas operasional pendidikan baik dalam mengajar hal ini disebabkan oleh kurangnya kemampuan pegawai dalam menyampaikan materi kepada siswa yang terkendala dengan jaringan yang kurang mendukung baik dari pihak siswa maupun pengajar sehingga memengaruhi pada hasil dan nilai yang diraih oleh siswa dalam pelatihan dan pendidikan. Hal tersebut dapat dilihat menurut tabel target dan realisasi sebagai berikut :

**Tabel 1.5.**  
**Rekapitulasi Kinerja Dan Realisasi Target**

Indikator Kinerja Utama	2017	2018	2019	2020	Target
	Realisasi	Realisasi	Realisasi	Realisasi	
Sasaran 1 Program peningkatan disiplin kerja	80,72%	75,62%	70,84%	70,55%	100%
Sasaran 2 Peningkatan kualitas penyelenggara pelatihan dan pendidikan	88,43%	85,51%	83,60%	79,41%	100%
Sasaran 3 Capaian kesehatan jasmasni dan rohani personel	97,63%	80,22%	80,56%	93,54%	100%
Sasaran 4 Efektivitas operasional pendidikan	94,83%	70,82%	80,98%	70,41%	100%
Sasaran 5 Efisiensi pengelolaan anggaran	80,56%	83,52%	86,42%	88,62%	100%
<b>Total</b>	<b>361,61%</b>	<b>244,65%</b>	<b>321,42%</b>	<b>400,43%</b>	
<b>Rata rata</b>	<b>90,40%</b>	<b>81,55%</b>	<b>80,36%</b>	<b>80,09%</b>	
<b>Selisih</b>		<b>Turun 8,85%</b>	<b>Turun 1,20%</b>	<b>Turun 0,27%</b>	

Sumber : olah data penulis (2021)

Dapat dilihat mengenai target dan realisasi kinerja utama , terdapat 5 sasaran utama yang harus dicapai oleh Lembaga ini. Dari 5 sasaran tersebut terlihat bahwa pencapaian mengalami penurunan setiap tahunnya dilihat dari selisih pertahun. Penurunan ini memiliki pengaruh yang sangat berarti bagi keberlangsungan capaian kerja. Terkait dengan terjadinya penurunan penulis menemukan adanya indikasi bahwa terdapat kurangnya pengawasan dalam bekerja sehingga memengaruhi pada penurunan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan disiplin kerja ikut menurun.

Sebagai penunjang kelengkapan data pada penelitian ini, penulis melakukan *pra survey* pada 30 pegawai Pusdik “X” meminta tanggapan atas pernyataan yang diberikan. Berikut adalah data hasil *pra survey* yang dilakukan pada pegawai pada Pusdik “X”.

**Tabel 1.6.**  
**Hasil Pra Survey kinerja**

No	Pernyataan	Tanggapan				
		SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa setiap pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan sasaran pencapaian	64,4%	24,3%	11,3%	0%	0%
2	Saya merasa lembaga ini menempatkan jumlah pegawai sesuai dengan tingkat kesibukan setiap divisi	13%	13,3%	19,3%	54,3%	0%
3	Saya selalu menyelesaikan tugas tepat waktu	82,4%	17,6%	0%	0%	0%
4	Saya mampu bekerja sama dengan baik walaupun dengan divisi lain	63,4%	17,3%	19,3%	0%	0%
5	Saya merasa atasan mengawasi setiap pegawai dalam melaksanakan tugas	17,3%	23,7%	15,7%	43,3%	0%

Sumber: olah data penulis (2021)

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa adanya indikasi dalam hal kurang diperhatikan dalam bekerja oleh atasan sehingga rentan akan terjadinya penyimpangan setiap pegawai dalam melaksanakan tugas atau mangkir dalam bekerja. Pegawai juga merasa atasan ini masih kurang efisien dalam menempatkan jumlah pegawai pada beberapa bagian atau divisi yang seharusnya mendapatkan penambahan jumlah pegawai yang pada akhirnya berdampak pada penyelesaian tugas.

Berdasarkan latar belakang tersebut terjadi masalah pada pusdik "X" yaitu terjadi penurunan pada prestasi kerja setiap tahunnya yang pada tahun 2020 ada dalam kriteria "cukup". Terutama pada unsur yang dinilai yaitu kepemimpinan, orientasi pelayanan, insiatif dan kerja sama yang berada pada kriteria "kurang baik" yang ditorehkan oleh pegawai. Selain itu diketahui bahwa ketentuan latar belakang pendidikan pegawai Pusdik "X" untuk menjadi seorang staf pengajar memiliki jenjang pendidikan S1 sedangkan mayoritas latar belakang pendidik didominasi oleh jenjang pendidikan SMA. Hal ini tidak sesuai dengan ketentuan untuk menjadi instruktur menurut peraturan pemerintah nomor 32 tahun 2013 tentang kualifikasi akademik minimum pada kursus dan pelatihan harus memiliki klasifikasi akademik

minimal Sarjana (S1) atau Diploma empat (D-IV) yang diperoleh dari perguruan tinggi terakreditasi. Serta adanya indikasi pada kinerja yang kurang baik dilihat dari realisasi target dan realisasi pencapaian terdapat 5 sasaran tersebut terlihat bahwa pencapaian mengalami penurunan setiap tahunnya dilihat dari selisih pertahun. Penurunan ini memiliki pengaruh yang sangat berarti bagi keberlangsungan capaian kerja. Berkaitan antara kompetensi dan kinerja terhadap prestasi kerja. Apabila tidak ada tindakan yang serius maka ini akan berdampak pada penurunan prestasi kerja pegawai terutama dan juga kemampuan pegawai dalam menyelesaikan kerja dengan efektif dan efisien.

Berdasarkan dari seluruh uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam rangka menyusun skripsi dengan judul penelitian **PENGARUH KOMPETENSI DAN KINERJA PEGAWAI TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PEGAWAI PUSDIK “X”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang dijadikan rumusan masalah adalah

1. Bagaimana gambaran mengenai kompetensi, kinerja pegawai dan prestasi kerja pada pegawai pusdik “X”?
2. Seberapa besar pengaruh dari kompetensi terhadap prestasi kerja pada pegawai pusdik “X”?
3. Seberapa besar pengaruh dari kinerja pegawai terhadap prestasi kerja pada pegawai pusdik “X”?
4. Seberapa besar pengaruh dari kompetensi dan kinerja pegawai terhadap prestasi kerja pada pegawai pusdik “X”?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah

1. Mengetahui gambaran kompetensi, kinerja pegawai dan prestasi kerja pada pegawai pusdik “X”.
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompetensi terhadap prestasi

kerja pada pegawai pusdik “X”.

3. Mengetahui seberapa besar pengaruh dari kinerja pegawai terhadap prestasi kerja pada pegawai pusdik “X”.
4. Mengetahui seberapa besar pengaruh dari kompetensi dan kinerja pegawai terhadap prestasi kerja pada pegawai pusdik “X”.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam aspek teoritis (keilmuan) yaitu bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia melalui pendekatan serta metode-metode yang digunakan terutama dalam upaya menggali pendekatan-pendekatan baru dalam aspek pengembangan SDM dan budaya organisasi yang menyangkut pengaruh prestasi kerja dan senioritas terhadap promosi jabatan.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan penulis dan menerapkan dari beberapa mata kuliah ke dalam sebuah penelitian sebenarnya.

###### **b. Bagi Lembaga**

Bagi Pusdik “X” dapat menjadi bahan evaluasi dalam perbaikan dan pengembangan perusahaan kedepannya, khususnya berkaitan dengan sumber daya manusia.

###### **c. Bagi Pembaca**

Bagi pembaca dapat menjadi sumber pengetahuan tentang pentingnya kompetensi dan kinerja pegawai terhadap prestasi kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan.

#### 1.4. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan tempat penelitian penulis adalah di Pusdik “X” yang berlokasi di jln.Gede Bage, Kota Bandung. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei 2021 sampai dengan bulan Agustus 2021 dengan alokasi waktu penelitian sebagai berikut.

**Tabel 1.7.**  
**Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Waktu Penelitian																											
		April				Mei				Juni				Agustus				September				Oktober				November			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Bimbingan Skripsi																												
2	Penyusunan Draft Proposal Skripsi																												
3	Sidang Seminar Proposal Skripsi																												
4	Revisi Seminar Proposal																												
5	Bimbingan Kuesioner																												
6	Menyebarkan Kuesioner																												
7	Mengolah Data Penelitian																												
8	Sidang Akhir																												
9	Revisi Skripsi																												

Sumber : olah data penulis 2021