**BAB II**

**TINJAUN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

**A. Tinjauan Pustaka**

**1. Pengertian Administrasi Negara**

1. **Konsep Administrasi Negara**

Administrasi Negara *(Public Administration)* yaitu kegiatan-kegiatan atau proses-proses atau usaha-usaha dibidang kenegaraan. Yang dimaksud dengan *Public Administration* menurut *Pfiffner* dan *Presthus* yang dikutip oleh Handayaningrat (1996:2) dalam bukunya “Pengantar Ilmu Administrasi Negara dan Manajemen” memberikan definisi sebagai berikut *“Public Administration is a process concerned with carrying out public policies”* (Administrasi Negara adalah suatu proses yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijakan negara). Pendapat tersebut menyatakan bahwa, administrasi publik adalah suatu proses bersangkutan dengan kebijakan-kebijakan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

*Dimock* dalam Suradinata (1993:33) yang menyatakan bahwa *“the administration process is an integral part of political process of the nation”*. Dengan demikian proses administrasi sebagai proses politik merupakan bagian dari proses politik suatu bangsa. Hal ini bisa dipahami, karena berdasarkan perkembangan paradigma administrasi pada dasarnya administrasi publik itu berasal dari ilmu politik yang ditujukan agar proses kegiatan kenegaraan dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Perkembangan administrasi publik mengalami perubahan dari waktu ke waktu sesuai dengan tuntutan kehidupan dan perkembangan kemajuan masyarakat yang dibarengi dengan perubahan paradigma berpikir. *Rosenbloom* dalam Pasolong (2014:8), menunjukkan bahwa:

Administrasi publik merupakan pemanfaatan teori-teori dan proses-proses manajemen, politik dan hukum untuk memenuhi keinginan pemerintah di bidang legislatif, eksekutif, dalam rangka fungsi-fungsi pengaturan dan pelayanan terhadap masyarakat secara keseluruh an atau sebagian.

Administrasi publik diadakan untuk memberikan pelayanan publik dan manfaatnya dapat dirasakan masyarakat setelah pemerintah meningkatkan profesionalismenya, menerapkan teknik efisiensi dan efektivitas, dan lebih menguntungkan bagi pemerintah manakala dapat mencerahkan masyarakat. Sehingga dapat dipahami bahwa administrasi publik menunjuk adanya proses yang digerakkan oleh beberapa faktor yaitu kegiatan, kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif.

**2. Administrasi Negara**

Ilmu administrasi negara adalah terjemahan dari *public administration*. Secara etimologis, kata *“public”* berasal dari bahasa latin *“poplicus”* atau *“people”* yang dalam Bahasa inggris berarti rakyat. *Administration* juga berasal dari Bahasa latin *“ad”* yang berarti intensif dan *“ministare”* yang berarti melayani. Jadi, dapat dikatakan *public administration* itu ialah pelayanan intensif terhadap rakyat.

Administrasi negara juga merupakan bagian ilmu public yang mempelajari penentuan kebijaksanaan negara dalam suatu proses oleh sebab itu, sebagai suatu ilmu yang diperoleh dari kedua pengetahuan ini, administrasi negara menghendaki dua macam syarat jika hendak di pahami. Pertama, perlu mengetahui sesuatu mengenai administrasi umum. Kedua, harus diakui bahwa banyak masalah administrasi negara timbul dalam kerangka politik.

Menurut **Dimock** dalam bukunya **Administrasi Negara (1992:134) :**

**Administrasi negara merupakan bagian dari administrasi umum yang mempunyai lapangan lebih luas, yaitu ilmu pengetahuan yang mempelajari bagaimana lembaga-lembaga mulai dari satu keluarga hingga perserikatan banga-bangsa disusun, digerakan, dan di kemudikan.**

Berdasarkan pengertian administrasi negara diatas, dapat disimpulkan bahwa administrasi negara adalah kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan urusan-urusan negara, kebijakan negara dan kewenangan politiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Dwight Waldo dikutip syafei (2003:33) mengatakan bahwa Administrasi negara adalah manajemen dan organisasi dari manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah.

Berdasarkan dengan pernyataan diatas yang dikemukakan oleh George J.Gordon yang di kutip syafei (2003:33) bahwa administrasi negara adalah seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hokum dan peraturan yang dilakukan oleh badan legislative, eksekutif, serta peradilan.

Menurut Edward H. Lichfield dikutip syafei (2003:33) bahwa administrasi negara adalah suatu studi mengenai bagaimana bermacam-macam badan pemerintah diorganisir, diperlengkapi dengan tenaga-tenaganya, dibiayai, digerakan, dan di pimpin.

Ciri-ciri administrasi negara menurut **Thoha (2003:143)** adalah sebagai berikut:

**a. Pelayanan yang diberikan oleh administrasi negara bersifat lebih urgent disbanding dengan pelayanan yang diberikan organisasi-organisasi swasta. Urgensi pelayanan ini karena menyangkut kepentingan semua masyrakat dan jika sedangkan atau ditangani oleh organisasi lainnya, tidak akan jalan.**

**b. Pelayanan yang diberikan oleh administrasi negara pada umumnya bersifat monopoli atau semimonopoli.**

**c. Dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, administrasi negara dan administatornya relative berdasarkan undang-undang dan peraturan. Hal ini memberikan warna legalitas dari administrasi negara tersebut.**

**d. Administrasi negara dalam memberikan pelayanan tidak dikendalikan oleh harga pasar. Pelayanan oleh administrasi negara ditentukan oleh rasa pengabdian kepada masyarakat umum.**

**e. Usaha-usaha yang dilakukan oleh administrasi negara sangat bergantung pada penilaian rakyat yang dilayani.**

**3. Konsep Organisasi**

**a. Pengertian Organisasi**

Disiplin administrasi akan terpusat pada penelahaan tentang organisasi, sebab fenomena kerja sama sebagai telahaan ilmu administrasi hanyalah fenomena kerja sama yang berhubungan dengan atau berlangsung secara organisasional, maka menurut Sutarto sebagaimana dikutip oleh Sillalahi (2002:122), membuat kesimpulan bahwa pandangan para penyusun definisi organisasi dapat dikelompokkan menjadi 3 macam, yaitu:

1. Organisasi sebagai kumpulan orang
2. Organisasi sebagai proses pembagian kerja
3. Organisasi sebagai sistem kerja sama, sistem hubungan atau sistem sosial.

Organisasi berarti bahwa terdiri dari orang atau sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain dengan bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Siagian sebagaimana dikutip oleh Silalahi (2002:123), hakikat organisasi dapat ditinjau dari dua sudut pandang, adalah sebagai berikut:

1. Organisasi dapat dipandang sebagai wadah, yaitu tempat kegiatan- kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan dan sifatnya “relatif statis”.

2. Organisasi dapat dipandang sebagai proses, yaitu interaksi antara orang-orang yang menjadi anggota organisasi dan sifatnya “dinamis”.

Definisi yang umum tentang organisasi menurut Siagian sebagaimana dikutip oleh Silalahi (2002:124), yaitu sebagai berikut:

Organisasi adalah setiap bentuk persatuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.

Didalam organisasi adanya orang-orang yang mempunyai suatu keterikatan, rasa keterikatan adalah orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur untuk mencapai sesuatu, dan sesuatu ini adalah tujuan, dan tujuan tersebut tidak dapat dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri, atau hal tersebut dicapai secara lebih efisien melalui usaha kelompok yaitu antara pimpinan dengan pimpinan, pimpinan dengan bawahan, dan sesama pegawai.

**3. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

**a. Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu meruapkan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Definisi lain mengenai manajemen, dikemukakan oleh **Malayu S.P Hasibuan** dalam bukunya **Manajemen Dasar (2001:2),** yaitu:

**Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sember daya manusia secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu**

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diketahui bahwa manajemen merupakan suatu proses serangkaian kegiatan yang diarahkan pada pencapaian tujuan melalui kerjasama dengan pemanfaatan semaksimal mungkin sumber daya yang ada dan sumber daya lainnya.

1. **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia selalu berperan aktif dalam setiap organisasi. Karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin tercapai tanpa peran aktif pegawai bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki tidak ada artinya bagi organisasi jika peranan aktif sumber daya yang satu ini tidak diikutsertakan.

Dalam mengelola dan mengatur pegawai tidaklah mudah karena manusia mempunyai pikiran, perasaan, status, dan latar belakang yang berbeda. Pegawai tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya dengan mudah, berbeda dengan mesin, modal, gedung dan lain-lain. Jelasnya manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang dimiliki organisasi yang sedemikian rupa sehingga dapat terwujudya tujuan organisasi, kepuasan pegawai, dan masyarakat.

Pengertian sumber daya manusia banyak dikemukan oleh para ahli dengan berbagai definisi yang mempunyai ragam penekanan yang berbeda untuk mengetahui lebih jelas mengenai manajemen sumber daya manusia.

Berikut ini peneliti mengemukakan pendapat dari beberapa para ahli mengenai definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.

Menurut **Mangkunegara (2002:2)** bahwa :

**Manejemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.**

Berdasakan pengertian diatas bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai proses pengelolaan sumber daya manusia yang terintegritas, untuk suatu perencanaan, dan pengawasan serta pengembangan dalam rangka tercapainya suatu tujuan organisasi yang sebelumnya tealh ditentukan.

Sedangkan **Hasibuan (2002:10)** bahwa :

**Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu terwujudya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.**

Berdasarkan pengertian diatas sangatlah jelas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah menyangkut ilmu dan seni untuk memperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai dengan kebutuhan baik dari segi kuantitas dari segi kualitas.

1. **Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi-fungsi, fungsi tersebut terdiri dari fungsi manajerial dan fungsi operasional. Melalui fungsi-fungsi tersebut kegiatan manajemen sumber daya manusia mengusahakan agar tujuan individual, organisasi maupun masyarakat dapat tercapai.

Menurut **Hasibuan (2001:21)** fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

**Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sangat menentekuan bagi terwujudnya tujuan organisasi yang telah ditetapkan maupun tujuan individu dalam organisasi, peranan dari manajemen sumber daya manusia baik fungsi yang bersifat majerial maupun operasional sangat menunjang dalam usaha-usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui fungsi-fumgsi tersebut, manajemen sumber daya manusia berusaha mengenai masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan, sehingga mereka selalu memberikan kontribusi bagi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya secara efektif dan efesien**

**4. Konsep Kompetensi Pegawai**

Kompetensi merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh seseorang. **Badan Kepegawaian Negara (2003)** yang dikutip oleh **Sudarmanto** dalam bukunya **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (2015:49)** mengemukan bahwa:

**Kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang Pegawai Negeri Sipil yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien.**

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan hal yang perlu dimiliki oleh pegawai agas dalam proses pelaksanaan tugasnya dapat menunjang pegawai tersebut untuk bekerja secara profesional, efektif dan efisien.

Kompetensi menurut **Spencer** yang dikutip oleh **Sudarmanto** dalam bukunya **Kinerja dan Pengembangan SDM (2014:53)** mengatakan bahwa:

**Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku/berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.**

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diartikan bahwa kompetensi yaitu karakteristik yang dimiliki seseorang yang mengindikasikan cara berpikir dan bertindak dari seseorang tersebut.

Kompetensi menurut **Mc Clelland** yang dikutip oleh **Moeheriono** dalam bukunya **Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (2012:6)** mengatakan bahwa:

**Kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar personel yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu.**

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar seseorang yang dapat menentukan seseorang sukses atau tidak dalam melaksanakan pekerjaan dalam berbagai situasi.

Pengertian lain dari Kompetensi menurut **Wibowo** dalam bukunya **Manajemen Kinerja (2007:271)** mengemukakan bahwa:

**Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan /melakukan pekerjaan/tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.Kompetensi menunjukan keterampilan/pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.**

Berdasarkan pengertian diatas, diketahui bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan dalam suatu bidang tertentu.

Kompetensi menurut **Marshall** yang dikutip oleh **Sudarmanto** dalam bukunya **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (2015:47)** mengemukakan bahwa:

**Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.**

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang untuk menghasilkan kinerja unggul di dalam pekerjaan dan situasi tertentu.

Karakteristik yang menentukan Kompetensi menurut **Spencer** yang dikutip oleh **Sudarmanto** dalam bukunya **Kinerja dan Pengembangan SDM (2014:53)** sebagai berikut:

1. **Motif; s**esuatu yang secara konsisten dipikirkan/diinginkan orang yang menyebabkan tindakan/tujuan tertentu. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan/tujuan tertentu
2. **Sifat;** karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi/informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi pilot tempur.
3. **Konsep diri;** sikap, nilai/citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. **Pengetahuan;** Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.
5. **Keterampilan;** Kemampuan mengerjakan tugas fisik/mentaltertentu. Kompetensi mental/keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

` Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa karakteristik kompetensi pegawai kurang lebih adalah sesuatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu pegawai untuk melaksanakan tugas tertentu.

Kompetensi sebagai suatu dasar dalam manajemen sumber daya manusia memiliki berbagai gugus dan dimensi. menurut **Boyatzis** yang dikutip oleh **Sudarmanto** dalam bukunya **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (2015:67)** membagi kompetensi dalam gugus dan dimensi sebagai berikut:

1. **Kemampuan manajemen tujuan dan tindakan, memiliki dimensi sebagai berikut: efisiensi, perencanaan, inisiatif, perhatian kepada hal yang detail, kontrol diri, fleksibilitas.**
2. **Kemampuan manajemen orang, memiliki dimensi sebagai berikut: empati, persuasif, jaringan kerja, negosiasi, percaya diri, manajemen kelompok/tim, pengembangan orang lain, komunikasi lisan.**
3. **Kemampuan logika analitis, memiliki dimensi sebagai berikut: menggunakan konsep, pengakuan pola-pola, pengembangan teori, penggunaan teknologi, analisis kuantitatif, objektivitas sosial, komunikasi tertulis.**

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa gugus dan dimensi dari kompetensi pegawai terdiri dari tiga macam yang perlu dimiliki oleh para pegawai, karena apabila hal tersebut dimiliki/dikuasai oleh pegawai maka dalam proses pencapaian tujuan yang telah ditentukan pun tidak akan mengalami hambatan yang berarti.

**5. Konsep Kinerja Pegawai**

Peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Mangkunegara** yang dikutip oleh **Agus Darma** dalam bukunya **Manajemen Supervisi (2003:355)** mendefinisikan bahwa:

**Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.**

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai secara kualitas dan juga kuantitas oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan.

Menurut **Widodo** yang dikutip oleh **Agus Darma** dalam bukunya **Manajemen Supervisi (2003:359),** mengemukakan bahwa:

**Kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.**

Berdasarkan pengertian di atas, dapat diketahui bahwakinerja pegawai yaitu hasil dari penyempurnaan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian lain **mengenai Kinerja** menurut **Suntoro 1999** yang dikutip oleh **Pabundu** dalam bukunya **Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan (2005:121)** mengemukakan bahwa:

**Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.**

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi dalam waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

**Kinerja** menurut **Simanjuntak (2005:1)** yang dikutip oleh **Soedarsono** dalam bukunya **Sistem Manajemen Komunikasi (2009:86)** mengemukakan bahwa:

**Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan perusahaan.**

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan hasil yang telah dicapai dari pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan dari perusahaan

Pengertian lain mengenai **Kinerja** yang di kemukakan oleh **Sinambela** dalam bukunya **Kinerja Pegawai (2012:5)**, mengemukakan bahwa “**Kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu”.**

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai merupakan suatu kemampuan yang dimiliki oleh pegawai untuk mengerjakan sesuatu sesuai dengan keahliannya.

Menurut **Dharma** dalam bukunya **Manajemen Supervisi (2003:355)** mengatakan hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. **Kuantitas;** yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. **Kualitas;** yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
3. **Ketepatan Waktu;** yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja pegawai dapat mempertimbangkan mengenai kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dicapai, kualitas yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan dan juga ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya pekerjaan selesai seperti waktu yang telah ditentukan.

**T.R. Mitchell (1978:343)** yang dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam bukunya **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja (2009:51)** mengemukakan beberapa aspek kinerja, yaitu:

**1. Quality of Work (kualitas pekerjaan),** yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi dan harapan yang dihasilkan dari suatu pekerjaan.

**2. Promptness (kecepatan/ketepatan),** menunjukan waktu yang diperlukan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

**3. Initiative (inisiatif),** menunjukkan apresiasi seseorang terhadap pekerjaannya dengan berusaha mencari, menemukan dan mengembangkan metode-metode yang efektif untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan hasil yang gemilang.

**4. Capability (kemampuan),** potensi yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan efisien dan efektif.

**5. Communication (komunikasi),** kemampuan seseorang dalam berinteraksi dengan sesama rekan sekerja maupun lingkungannya yang berguna untuk mendukung aktivitas pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat diketahui bahwa aspek dari kinerja terdiri dari kualitas, kecepatan/ketepatan, inisiatif, kemampuan dan juga komunikasi harus dilakukan secara rutin dan juga teratur sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan karir pegawai yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

1. **Hubungan Kompetensi Pegawai dengan Kinerja Pegawai**

Kompetensi Pegawai memiliki kaitan yang erat dengan Kinerja Pegawai. Hal ini diperkuat oleh pendapat **Spencer** yang dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam bukunya **Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan (2011:347),** bahwa:

**Kompetensi yang terdiri atas motif, sifat, konsep diri dan keterampilan serta pengetahuan diharapkan dapat memprediksi perilaku seseorang, sehingga akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut.**

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diketahui bahwa kompetensi pegawai mempunyai kaitan yang sangat erat dengan kinerja pegawai dimana kinerja seseorang dapat diprediksi berdasarkan kompetensi yang dimiliki oleh seseorang.

Menurut **Spencer** yang dikutipoleh **Moeheriono** dalam bukunya **Pengukuran Kompetensi Berbasis Kompetensi (2012:10)** mengemukakan bahwa:

**Hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka (karyawan) apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (the right man on the right job).**

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai sangat erat hubungannya dengan kompetensi pegawai sebab kinerja pegawai akan meningkat apabila kompetensi yang dimiliki sesuai dengan tugas yang ia kerjakan.

**B. Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran merupakan teori-teori yang digunakan oleh peneliti sesuai pedoman atau landasan dalam penelitian yang disusun dalam suatu pola pemikiran untuk memecahkan masalah penelitian. Berdasarkan masalah-masalah yang telah dikemukakan, maka peneliti akan kemukakan teori-teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti akan kemukakan pengertian.

Kompetensi menurut **Sudarmanto** dalam bukunya **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (2014:53)** mengemukakan bahwa:

**Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan/melakukan pekerjaan/tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukan keterampilan/pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.**

Berdasarkan pendapat ahli diatas dapat peneliti simpulkan bahwa kompetensi pegawai dapat terbentuk dari sifat pegawai dalam melaksanakan tugas atau dihadapkan didalam situasi/kondisi tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Karakteristik yang menentukan Kompetensi menurut **Spencer (1993)** yang dikutip oleh **Sudarmanto** dalam bukunya **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (2014:53)** sebagai berikut:

1. **Motif;** sesuatu yang secara konsisten dipikirkan/diinginkan orang yang menyebabkan tindakan/tujuan tertentu. Motif mendorong, mengarahkan dan memilih perilaku menuju tindakan/tujuan tertentu
2. **Sifat;** karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi/informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi pilot tempur.
3. **Konsep diri;** sikap, nilai/citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
4. **Pengetahuan;** Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya digunakan dalam pekerjaan.
5. **Keterampilan;** Kemampuan mengerjakan tugas fisik/mental tertentu. Kompetensi mental/keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Berdasarkan uraian di atas dapat peneliti simpulkan bahwa karakteristik kompetensi pegawai kurang lebih adalah sesuatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individu pegawai untuk melaksanakan tugas tertentu.

Peneliti akan mengemukakan pengertian kinerja menurut **Mangkunegara** yang dikutip oleh **Agus Darma** dalam bukunya **Manajemen Supervisi (2003:355)** mendefinisikan bahwa:

**Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.**

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan pencapaian hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sebelumnya baik secara kuantitas atau jumlah yang dihasilkan maupun kualita yaitu mutu dari pekerjaan yang dihasilkan.

Menurut **Agus Dharma** dalam bukunya **Manajemen Supervisi (2003:355)** mengatakan hampir semua cara pengukuran mempertimbangkan hal-hal berikut:

1. **Kuantitas;** yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. **Kualitas;** yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
3. **Ketepatan Waktu;** yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja pegawai dapat mempertimbangkan mengenai kuantitas yaitu jumlah pekerjaan yang dicapai, kualitas yaitu mutu pekerjaan yang dihasilkan dan juga ketepatan waktu yaitu sesuai atau tidaknya pekerjaan selesai seperti waktu yang telah ditentukan.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat peneliti simpulkan bahwa ada hubungan antara kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh pendapat **Spencer** yang dikutip oleh **Sudarmanto** dalam bukunya **Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (2014:53) ,** bahwa:

**Kompetensi yang terdiri atas motif, sifat, konsep diri dan keterampilan serta pengetahuan diharapkan dapat memprediksi perilaku seseorang, sehingga akhirnya dapat memprediksi kinerja orang tersebut.**

Berdasarkan pendapat ahli dapat peneliti simpulkan bahwa kompetensi pegawai dan kinerja pegawai memiliki kaitan yang sangat erat dimana baik tidaknya kinerja pegawai yang dicapai itu tergantung dengan baik tidaknya kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Variabel (X)

Kompetensi

1. Motif
2. Sifat
3. Konsep diri
4. Pengetahuan
5. Keterampilan

sumber: Spencer dalam bukunya Sudarmanto (2014:53)

Spencer dalam Sudarmanto (2014:53)

Variabel (Y)

Kinerja Pegawai

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan Waktu

sumber : Agus Dharma (2003:355)

**Gambar 1.1**

**Konstruksi Paradigma Penelitian**

**C. Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: **“Adanya Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cibarusah Kabupaten Bekasi”**

* **Hipotesis Statistik**

1. , kompetensi pegawai : kinerja pegawai = 0, Kompetensi (X) Kinerja (Y) artinya Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cibarusah Kabupaten Bekasi tidak ada pengaruh yang signifikan.
2. , Kompetensi Pegawai : Kinerja Pegawai ≠ 0, Kompetensi (X) Kinerja (Y) artinya Kompetensi Pegawai terhadapKinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Cibarusah Kabupaten Bekasi ada pengaruh yang signifikan.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka untuk mempermudah dalam pengajuan hipotesis, peneliti mengajukan definisi operasional sebagai berikut:

1. Kompetensi (X) adalah Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan /melakukanpekerjaan/tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan Di Kantor Kecamatan Cibarusah Kabupaten Bekasi. Adapun karakteristik yan g mempengaruhi kompetensi yang menjadi alat ukur kompetensi sebagai berikut:
2. Motif
3. Sifat
4. Konsep Diri
5. Pengetahuan
6. Keterampilan
7. Kinerja Pegawai (Y) adalah hasil kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Cibarusah Kabupaten Bekasi. Adapun aspek-aspek Kinerja Pegawai yang menjadi alat ukur Kinerja Pegawai sebagai berikut:
8. Kuantitas
9. Kualitas
10. Ketepatan Waktu

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian:

py

pyx

**Gambar 1.2**

**Paradigma Penelitian**

Keterangan Gambar:

X : Variabel Kompetensi Pegawai

Y : Variabel Kinerja Pegawai

: Pengaruh variabel lain yang tidak dapat di jelaskan dalam penelitian