**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS**

**2.1 Kajian Pustaka**

**2.1.1 Pengertian Administrasi**

Secara etimologis istilah administrasi berasal dari bahasa Inggris dari kata *administration* yang bentuk infinitinya adalah *to administer*. Kata Administrasi juga dapat berasal dari bahasa Belanda dari kata *administratie* yang mencakup tata usaha, manajemen dari kegiatan-kegiatan organisasi, manajemen dari sumber daya, seperti financial, personel, gudang.

a) Administrasi dalam Arti Sempit

Administrasi dalam arti sempit lebih tepat disebut tata usaha. Seperti yang dikemukakan oleh **Atmosudirjo** yang dikutip **Silalahi** dalam bukunya **Studi tentang Ilmu Administrasi (2016:5)** yaitu **“Tata usaha pada hakikatnya merupakan pekerjaan pengendalian informasi”.**

Selain itu, adminitrasi dalam arti sempit juga dikemukakan oleh **Wajong** yang dikutip oleh **Silalahi** dalam bukunya **Studi tentang Ilmu Administrasi (2016:5),** sebagai berikut :

**“Kegiatan administrasi meliputi pekerjaan tata usaha yang bersifat mencatat segala sesuatu yang terjadi dalam organisasi untuk menjadi bahan keterangan bagi pimpinan”.**

Dalam pengertian diatas dapat dikatakan bahwa kegiatannya tidak lain dari tulis menulis, catat mencatat, menggandakan, menyimpan, dan mengirim segala jenis warkat yang berhubungan dengan kegiatan-kegiatan untuk mewujudkan tugas pokok suatu organisasi. Dalam pengertian sempit itu kondisinya tidak lebih dari sebuah ruangan yang berisi meja dan kursi kerja, dengan sejumlah orang yang sibuk bekerja diantara tumpukan kertas, map dan buku, yang diantaranya ada yang mempergunakan alat dan ada pula yang tanpa alat.

b) Admininistrasi dalam Arti Luas

Secara Global, admininistrasi adalah proses kerja sama untuk mencapai tujuan bersama yang ditentukan sebelumnya, apabila diterapkan secara formal dalam organisasi maka proses kerja sama merupakan upaya mewujudkan tujuan organisasi. Berkaitan dengan hal itu **Gie** yang dikutip oleh **Silalahi** dalam buku **Studi Tentag Ilmu Administrasi (2016:9)** mengemukakan pengertian administrasi, yaitu ;

 **“Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu”.**

Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa administrasi adalah suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kegiatan administrasi sangat penting dalam kehidupan masyarakat, karena manusia merupakan makhluk sosial yang mana membutuhkan orang lain atau tidak bisa hidup sendiri.

Berdasarkan uraian dan definisi-definisi seperti dikemukakan diatas, **Silalahi (2013:10)** dapat merincikan beberapa ciri pokok untuk disebut sebagai administrasi yaitu:

1. **Sekelompok orang, artinya kegiatan administrasi hanya mungkin terjadi jika dilakukan oleh lebih dari satu orang**
2. **Kerjasama, artinya kegiatan administrasi hanya mungkin terjadi jika dua orang atau lebih bekerja sama.**
3. **Pembagian tugas, artinya kegiatan administrasi bukan sekedar kegiatan kerja sama, melainkan kerja sama tersabut tersebut harus didasarkan pada pembagian kerja yang jelas.**
4. **Kegiatan yang runtut dalam suatu proses, artinya kegiatan administrasi berlangsung dalam tahapan-tahapan tertentu secara berkesinambungan.**
5. **Tujuan, artinya sesuatu yang diinginkan untuk dicapai melalui kegiatan kerja sama.**

Jika disederhanakan, maka ciri pokok untuk dapat disebut sebagai administrasi adalah kerja sama dilakukan oleh sekelompok orang yang berdasarkan pembagian secara terstruktur dengan maksud mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya.

**2.1.2 Pengertian Administrasi Publik**

Secara global, administrasi publik adalah suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan, dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

Menurut **Atmosudirjo** yang dikutip **Syafiie** dalam buku **Ilmu Administrasi Publik (2006:24),** sebagai berikut :

**“Administrasi publik adalah administrasi dari negara sebagai organisasi, dan administrasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan yang bersifat kenegaraan”.**

Dengan demikian, administrasi publik dapat dikatakan sebagai administrasi yang mengurus urusan yang bersifat kenegaraan untuk mencapai tujuan-tujuan negara.

Sedangkan menurut **Gordon** yang dikutip **Syafiie** dalam buku **Ilmu Administrasi Publik (2006:25),** sebgau berikut :

**“Administrasi publik dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif serta pengadilan”.**

Objek disiplin Ilmu Administrsi Publik adalah pelayanan utamanya yang dikaji adalah keberadaan berbagai organisasi publik.

**2.1.3 Pengertian Organisasi**

Organisasi adalah sarana untuk mencapai tujuan, karena organisasi terdiri dari unsur manusia yang selalu aktif bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Berikut ini dikemukakan pengertian organisasi menurut **Dwight Waldo** dalam **Silalahi** di dalam buku **Studi Tentang Ilmu Administrasi Negara (2016:124)** yaitu:

**“Organisasi adalah struktur hubungan-hubungan di antara orang-orang berdasarkan wewenang, dan bersifat tetap dalam suatu sistem administrasi”.**

Sedangkan **Dimock** dalam **Handayanigrat (1981:42)**mendefinisikan organisasi sebagai berikut:

**“Organisasi adalah perpaduan secara sistematis dari pada bagian-bagian yang saling ketergantungan atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat kewenangan, koordinasi, dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan”.**

Berdasarkan teori – teori diatas, maka pada dasarnya dalam sebuah organisasi terdapat pola pola hubungan yang berkaitan satu sama lain. Dalam organisasi setiap individunya dituntut memiliki kemampuan sumber daya manusia karena faktor utama dalam organisasi adalah sumber daya manusia.

**2.1.4 Pengertian Manajemen**

Manajemen dalam suatu organisasi berperan untuk mengkoordinir setiap anggota menjalankan fungsi dan tugasnya masing-masing sesuai dengan sistem dan mekanisme yang telah ditentukan agar organisasi berjalan sesuai yang diharapkan.

Berikut ini pengertian manajemen menurut **Koontz & Weihrich** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam buku **Manajemen Publik Dalam Prespektif Teoritik dan Empirik** sebagai berikut:

**“Manajemen adalah berhubungan dengan pencapaian sesuatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang – orang lain.”.**

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa manajemen adalah proses yang dilakukan untuk mecapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Dan agar tujuan itu tercapai, harus saling bekerja sama dengan orang – orang.

Adapun pengertian manajemen menurut **Thoha** dalam **Silalahi** yang berjudul **Studi Tentang Ilmu Administrasi Negara (2016:136)** sebagai berikut:

**“Manajemen sebagai aktivitas menggerakan segenap orang dan mengarahkan semua fasilitas yang di punyai oleh sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu”.**

Dari definisi-definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu seni mengatur dan memanfaatkan sumberdaya yang ada sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen dalam usaha mencapai tujuannya bukan hanya melalui dan atau mendayagunakan orang-orang saja, tetapi juga menggunakan dan mendayagunakan semua sarana dan fasilitas yang dimiliki.

**2.1.5 Konsep Kompetensi**

1. **Pengertian Kompetensi**

Pada penyusunan laporan penelitian ini peneliti megacu kepada pendapat para ahli mengenai teori – teori yang berhubungan dengan judul yang peneliti ambil. Berikut beberapa teori kompetensi menurut para ahli.

Menurut **Andersen, Martoyo** yang dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:20)** mengemukakan pengertian kompetensi yaitu:

**“Kompetensi di definisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan, sera atribut personal lain yang membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform”*.**

Dalam pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa inti utama dari sistem kompetensi sebenarnya adalah alat pembentuk untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi/jabatan tertentu.

Sedangkan pengertian menurut **Wibowo** yang dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:21)** yaitu:

**”Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.**

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan dasar bagi seseorang untuk bekerja dan menghasilkan hasil kerja yang baik.

1. **Karakteristik Kompetensi**

Lalu menurut **Spencer and Spencer** yang dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:21)** mengemukakan karakterisitk kompetensi yaitu:

1. ***Motives,* sesuatu yang secara konsisten dipikirkan oleh seseorang sehingga ia melakukan tindakan.**
2. ***Traits,* karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi**
3. ***Self Concept,* sikap, nilai dan citra diri yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu.**
4. ***Knowledge,* informasi/pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.**
5. ***Skills,* kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas fisik tertentu.**

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan instansi baik pemerintah maupun swasta, pegawai harus mempunyai kompetensi yang berkompeten untuk mencapai itu semua.

1. **Ruang Lingkup Kompetensi**

Menurut **Cover, Roger, dan Rabecca Merril** yang dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam buku **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2017:217)** mengemukakan ruang lingkup kompetensi yang mencakup:

1. **Kompetensi Teknis**

Pengetahuan dan keahlian: untuk mencakup hasil yang disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif baru.

1. **Kompetensi konseptual**

Kemampuan melihat gambar besar untuk menguji berbagai pengandaian dan mengubah perspektif.

1. **Kompetensi untuk hidup dalam kebergantungan kemampuan**

Guna berinteraksi secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan mendengar, berkomunikasi, mendapat alternatif lain, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi/sistem yang utuh.

**2.1.6 Konsep Kinerja**

1. **Pengertian Kinerja**

Disini peneliti mengungkapkan pula pendapat dari **Prawirosentoto** yang dikutip oleh **Imas Sumiati** dalam buku **Analisis Komparatif Kinerja Pegawai (2018:16)** menyatakan bahwa:

**“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.**

Dari pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perorangan maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing – masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan .

Lalu pengertian kinerja menurut **Ilyas** yang dikutip oleh **Imas Sumiati** dalam buku **Analisis Komparatif Kinerja Pegawai (2018:16)** menyatakan bahwa:

**“kinerja adalah penampilan, hasil karya personil, baik kualitas, maupun kuantitas penampilan individu maupun kelompok kerja personil, penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil di dalam organisasi”.**

Dari definisi tersebut menjelaskan merupakan hasil pekerjaan yang bisa diperlihatkan dari segi mutu maupun jumlah, secara individual maupun kelompok yang diberikan oleh seluruh bagian dalam organisasi.

1. **Alat Ukur Kinerja**

Ada beberapa pengukuran kinerja pegawai menurut **Fustino Cardoso Gomes** yang dikutip **Imas Sumiati** dalam buku **Analisis Komparatif Kinerja Pegawai (2018:16)** menyatakan bahwa indikator – indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. ***Quantity of work,* jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.**
2. ***Quality of work,* kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.**
3. ***Job knowledge,* luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.**
4. ***Creativeness,* keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dari tindakan – tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbuL.**
5. ***Cooperation,* kesedian untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama organisasi)**
6. ***Dependability,* kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.**
7. ***Intiative,* semangat untuk melaksakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.**
8. ***Personal qualities,* menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah – tamahan, dan integritas pribadi.**
9. **Jenis Pelayanan Kinerja**

Menurut **Sedarmayanti** dalam buku **Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (2017:328)** mengemukakan penilaian kinerja dibedakan berdasarkan jenisnya, yaitu:

1. **Penilaian oleh atasan:**
2. Cepat dan langsung,
3. Dapat mengarahkan ke distorsi karena pertimbangan pribadi.
4. **Penilaian oleh kelompok lini:**
5. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan jika hanya oleh atasan sendiri,
6. Individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penliaian.
7. **Penilaian oleh kelompok staf:**
8. Penilaian gabungan masuk akal dan wajar.
9. **Penilaian melalui keputusan komite**
10. Memperluas pertimbangan ekstrim,
11. Memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab
12. **Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan**
13. Membawa satu pikiran tetap ke dalam satu penilaian lintas sector yang besar.
14. **Penilaian oleh bawahan dan sejawat**
15. Agak subjektif,
16. Mungkin digunakan sebaai tambahan pada metode penialain lain.

**2.2 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai**

Kompetensi yang dimiliki pegawai pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kemampuan yang dipunyai oleh pegawai akan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dihasilkan.

Menurut **Max Webber** dalam tulisan **Sholehatusya’diah** dengan judul **Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor PT. Kitadin Tenggarong Seberang (2017:5794 Nomor 2 Vol 5)** yaitu:

**“bahwa masalah kompetensi dasar merupakan hubungan kausal atau sebab akibat yang digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Dengan kata lain, kompetensi kerja merupakan salah satu hal penting dalam melaksanakan kinerja karyawan secara maksimal”.**

Kesimplan penulis bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai akan menghasilkan hasil yang baik apabila kompetensi yang dimiliki oleh pegawai berkompeten. Dan apabila ingin meningkatkan kinerja pegawai harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai tersebut (*the right man on right job)*.

**2.3 Kerangka Pemikiran**

Pada penyusunan laporan penelitian ini peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori - teori yang berhubungan dengan fokus dan lokus penelitian sebagai dasar dan pedoma untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataan di lapangan sehingga akan menghasilkan kesimpulan yang objektif. Berdasarkan masalah – masalah yang telah dikemukakan di latar belakang maka peneliti akan mengemukakan teori - teori dari para ahli yang selanjutnya akan ditetapkan sebagai kerangka pemikiran. Berikut ini peneliti mengajukan landasan teori yang berhubungan dengan Kompetensi (variabel bebas dan Kinerja (variabel terikat).

Teori kompetensi menurut **Wibowo** yang dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:21)** yaitu:

**”suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.**

Selain definisi diatas peneliti juga ingin memaparkan karakteristik yang mendukung teori kompetensi dalam penelitian ini.

Lalu menurut **Spencer and Spencer** yang dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam buku **Manajemen Sumber Daya Manusia (2016:21)** mengemukakan karakterisitk kompetensi yaitu:

1. ***Motives,* sesuatu yang secara konsisten dipikirkan oleh seseorang sehingga ia melakukan tindakan.**
2. ***Traits,* watak yang mempengaruhi bagaimana seseorang merespon berbagai informasi dan situasi dan berperilaku dengan cara tertentu. Watak seseorang ditunjukkan melalui kepercayaan diri, control diri, ketabahan/daya tahan.**
3. ***Self Concept,* sikap, nilai dan citra diri yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui nilai yang dimiliki seseorang untuk melakukan sesuatu.**
4. ***Knowledge,* informasi/pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.**
5. ***Skills,* kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas fisik tertentu.**

Berdasarkan uraian ditas dapat peneliti simpulkan bahwa karakterisitik kompetensi pegawai merupakan sesuatu yang dapat memberikan gambaran tentang kemampuan suatu individua tau pegawai untuk melaksanakan tugas tertentu.

Teori kinerja menurut **Prawirosentoto** yang dikutip oleh **Imas Sumiati** dalam buku **Analisis Komparatif Kinerja Pegawai (2018:16)** menyatakan bahwa:

**“kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.**

Definisi tersebut menjelaskan bahwa kinerja yang diterapkan di dalam sebuah organisasi adalah pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta tata kerja untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

Sedangkan menurut **Fustino Cardoso Gomes** yang dikutip **Imas Sumiati** dalam buku **Analisis Komparatif Kinerja Pegawai (2018:16)** menyatakan bahwa indikator – indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. ***Quantity of work,* jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.**
2. ***Quality of work,* kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya.**
3. ***Job knowledge,* luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.**
4. ***Creativeness,* keaslian gagasan – gagasan yang dimunculkan dari tindakan – tindakan untuk menyelesaikan persoalan – persoalan yang timbu;.**
5. ***Cooperation,* kesedian untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama organisasi)**
6. ***Dependability,* kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.**
7. ***Intiative,* semangat untuk melaksakan tugas – tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.**
8. ***Personal qualities,* menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah – tamahan, dan integritas pribadi.**

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas selanjutnya peneliti membuat konstruksi paradigma penelitian berdasarkan indikator variabel x yang mempengaruhi variabel y, sebagai berikut:

Peneliti menemukan beberapa masalah yaitu: kualitas kerja yang rendah dan kuantitas kerja yang belum memuaskan.

Variabel (X) Kompetensi

Untuk menghasilkan hasil yang baik dibutuhkan kompetensi yang baik pula, berikut karakteristik kompetensi:

1. ***Motives***
2. ***Traits***
3. ***Self Concept***
4. ***Knowledge***
5. ***Skills***

Sumber: **Spencer and Spencer** yang dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia** (2016:21)

Variabel (Y) Kinerja

Kinerja mempunyai indikato – indikator sebagai berikut:

1. ***Quantity of Work***
2. ***Quality of Work***
3. ***Job Knowledge***
4. ***Creativeness***
5. ***Coorperation***
6. ***Dependability***
7. ***Intiative***
8. ***Personal Qualites***

Sumber: **Fustino Cardoso Gomes** yang dikutip **Imas Sumiati**  dalam buku **Analisis Komparatif Kinerja Pegawai** (2018:16)

Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung berjalan dengan maksimal dengan meningkatkan kompetensi pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai.

**Gambar 2.1**

**Kontruksi Kerangka Pemikiran Penelitian**

Sumber: Hasil Modifikasi Penulis 2019

**2.4 Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, maka peneliti mengemukakan hipotesis asosiatif yang menyatakan dua variabel atau lebih yaitu “ **Ada pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung**”

 Hipotesis Statistik

1. Ho : ρ*s* = 0, artinya Kompetensi Pegawai : Kinerja Pegawai = 0, Kompetensi Pegawai (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Terdapat tidak ada perbedaanpengaruh yang signifikan antara hubungan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawaidi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.
2. H1 : ρ*s* ≠ 0, artinya Kompetensi Pegawai : Kinerja Pegawai ≠ 0, Kompeensi Pegawai (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya Terdapat perbedaan pengaruh yang signifikan antara hubungan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawaidi Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung.