

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tinjauan terhadap beberapa penelitian sebelumnya dilakukan untuk memperkaya dan memperluas perspektif terhadap penelitian ini. Penelitian ini didasarkan pada kesamaan variabel yang diteliti yaitu terkait kompetensi dan efektivitas kerja

**Tabel 2.1**

#### Penelitian Terdahulu

1	2	3	4
Nama ( <i>Name</i> )	1. Akhmad Jafar 2. Zulqadri Z	1. Putu Purnawan 2. Gede Suardana 3. Nyoman Suandana	1. Syamsul Akmal 2. Muhammad Ikbal Yasir
Jenis Luaran Laporan Penelitian	Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam	Jurnal Manajemen	Jurnal Ekobismen
Tahun	2020	2021	2022
Universitas ( <i>University</i> )	UIN Alauddin Makassar	Universitas Panji Sakti Singaraja	Universitas Jabal Ghafur
Judul ( <i>Title</i> )	Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Pengalaman Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai	Kompetensi Pegawai, Disiplin Kerja Dan Efektivitas Kerja Pegawai Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Buleleng	Analisis Pengaruh Situasional Kerja Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie

1	2	3	4
<p>Latar Belakang Historis <i>(Historical Background)</i></p>	<p>Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai seringkali ditemukan pegawai yang tidak mampu menyelesaikan sebuah tugas secara efektif, terkadang kita harus meluangkan waktu yang cukup lama untuk memperoleh pelayanan yang kita inginkan. Untuk mencapai pelayanan yang efektif tentunya dibutuhkan pegawai yang berkompentensi dalam hal tersebut.</p>	<p>Terdapat beberapa permasalahan terkait efektivitas kerja pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng seperti tidak sesuai penyelesaian pekerjaan berdasarkan ketentuan Standar Oprasional Prosedur (SOP). Pekerjaan penyelesaian pengantar rapat-rapat pimpinan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu satu hari tapi dalam realisasinya dua hari, tentunya sangat mengganggu terhadap keberlangsungan organisasi. Permasalahan lain terjadi dalam pendistribusian undangan untuk rapat kerja, seharusnya pendistribusian dapat dilakukan dalam waktu satu hari tapi dalam realisasinya dua sampai tiga hari, tentu membuat peserta rapat yang seharusnya memiliki waktu lebih lama untuk mempelajari materi rapat menjadi terbuang waktunya karena keterlambatan undangan yang diterima. Masalah lainnya pelayanan penyelesaian keuangan (realisasi untuk Surat Perintah Pelayanan Dinas) seharusnya selesai dalam satu hari namun dalam realisasinya dua sampai tiga hari.</p>	<p>Hasil pengamatan pra penelitian di kantor Bupati Kabupaten Pidie terdapat fakta-fakta yang mengindikasikan minimnya efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan yaitu kurang disiplinnya pegawai, kurang memadainya fasilitas pendukung administrasi kantor sehingga pelayanan yang diberikan berjalan lambat atau kurang efektif, kompetensi kurang memadai sehingga penyelesaian pekerjaan berlangsung lambat.</p>

1	2	3	4
<p>Konteks Kekinian terkait dengan Topik (<i>Current Context</i>)</p>	<p>Efektivitas kerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai merujuk pada bentuk ketercapaian sasaran yang telah ditentukan agar dapat menunjukkan kompetensi kerja yang baik dari para pegawai sesuai dengan pengalaman, tingkat pengetahuan dan penguasaan dalam bidang pekerjaannya.</p>	<p>Kompetensi pegawai merupakan faktor yang dominan memengaruhi efektivitas kerja pegawai, oleh sebab itu kompetensi pegawai perlu diperhatikan berkaitan dengan pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat yang dimiliki oleh pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. Didukung oleh disiplin kerja yang perlu ditingkatkan, terutama dalam hal pembagian tugas yang bersifat adil dengan menyesuaikan kemampuan masing-masing pegawai.</p>	<p>Meningkatkan kompetensi dalam bekerja agar dapat lebih meningkatkan kinerjanya baik secara kuantitas maupun kualitas, dan dapat meningkatkan kenyamanan dalam lingkungan kerja sehingga efektivitas kerja pegawai dapat lebih meningkat.</p>
<p>Teori-teori yang telah dan sedang dipergunakan peneliti lain (<i>Theories Underpinning</i>)</p>	<p>Menurut Spencer dan Spencer dalam Sedarmayanti (2016:21) kompetensi memiliki beberapa karakteristik yaitu motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan. Menurut Foster dalam Sartika (2015:56) pengalaman kerja memiliki beberapa aspek yaitu lama masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, dan penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Menurut Richard M. Steers (2005) efektivitas kerja terdiri dari kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja.</p>	<p>Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) teori yang digunakan untuk kompetensi pegawai sebagai berikut: pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap, dan minat. Menurut Hasibuan (2009:194) beberapa indikator disiplin kerja: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Menurut Richard M. Steers (2005) menyebutkan beberapa aspek efektivitas kerja yaitu kemampuan menyesuaikan diri, prestasi kerja, dan kepuasan kerja.</p>	<p>Menurut Gie dalam Nuraini (2013) untuk dapat menciptakan situasional kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan: cahaya, warna, udara, dan suara. Menurut Gordon dalam Sutrisno (2011) beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut: pengetahuan, pemahaman, kemampuan/keterampilan, nilai, sikap, dan minat. Menurut Hasibuan (2013) beberapa indikator efektivitas kerja yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja dan pemanfaatan waktu.</p>

1	2	3	4
Metode Penelitian	Metode penelitian asosiatif menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan perhitungan koefisien korelasi	Metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda	Metode penelitian deskriptif menggunakan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan analisis regresi berganda
Hasil Penelitian	Kompetensi pegawai berpengaruh secara positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai, sedangkan pengalaman kerja juga berpengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Sinjai	Secara parsial, kompetensi pegawai dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng sebesar sebesar 72,3%	Situasional Kerja dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie
Penjelasan keunggulan penelitian yang kita lakukan ( <i>Research Gap</i> )	Dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai untuk memberikan kualitas kerja yang baik dengan meningkatkan karakteristik kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Fokus pada efektivitas kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat dengan mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat	Dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai untuk memberikan kualitas kerja yang baik dengan meningkatkan karakteristik kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Fokus pada efektivitas kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat dengan mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat	Dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai untuk memberikan kualitas kerja yang baik dengan meningkatkan karakteristik kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Fokus pada efektivitas kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat dengan mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap efektivitas kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat

Sumber : Akhmad Jafar, Zulqadri Z (2020), Putu Purnawan, Gede Suardana, Nyoman Suandana (2021), Syamsul Akmal, Muhammad Ikbal Yasir (2022) di modifikasi oleh peneliti (2022)

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana metode penelitian dan hasil-hasil yang dilakukan. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Penelitian terdahulu memiliki manfaat bagi peneliti selanjutnya sebagai landasan awal atau wawasan awal sebelum melakukan penelitian. Penelitian terdahulu digunakan sebagai tolak ukur peneliti untuk menulis dan menganalisis suatu penelitian.

Dapat dijelaskan bahwa perbedaan dan persamaan ke tiga penelitian diatas dengan penelitian yang peneliti teliti yaitu perbedaan lokus penelitian, teori dan metode yang digunakan. Lokus penelitian peneliti adalah Kantor Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat, teori yang peneliti gunakan adalah teori Kompetensi dari Hutapea dan Thoha dalam Simanjuntak (2020:19) dan teori Efektivitas Kerja dari Hasibuan dalam Seprini dan Caecilia (2019:25) serta metode yang peneliti gunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang jelas berbeda dari penelitian diatas.

Persamaannya hanya terdapat pada pendekatan yaitu pendekatan kuantitatif untuk penelitian 2020, 2021 dan 2022 serta persamaan objek penelitian yaitu variabel terikatnya adalah efektivitas kerja. Sedangkan variabel bebas yang peneliti teliti hanya satu yaitu variabel kompetensi, untuk ke tiga penelitian terdahulu pada tabel 2.1 masing-masing memiliki variabel bebas lebih dari satu. Kemudian persamaan teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini dengan ke tiga penelitian terdahulu yaitu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, sedangkan

untuk uji regresinya penelitian tahun 2020, 2021 dan 2022 menggunakan uji regresi berganda.

### 2.1.2 Konsep Administrasi

Administrasi sebagai keseluruhan proses di mana dua atau lebih manusia bekerja sama atas dasar rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dalam arti sempit, administrasi berasal dari kata *administratie* (Bahasa Belanda) yang meliputi kegiatan catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan (*clerical work*). Yang dimaksud kegiatan tata usaha tersebut adalah kegiatan mengelola data dan informasi dalam bentuk penyusunan dan pencatatan yang sistematis dalam rangka menyediakan dan mempermudah informasi yang berkaitan dengan kegiatan organisasi.

Sedangkan dalam arti luas, terdapat beberapa pendapat atau definisi administrasi dari para ahli. Berikut peneliti kemukakan beberapa arti definisi administrasi dalam arti luas menurut para ahli:

**Siagian** yang dikutip **Silalahi** dalam bukunya **Studi tentang Ilmu Administrasi (2013:9)** memberikan definisi sebagai berikut: “Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerja sama demi tercapainya tujuan yang ditentukan sebelumnya.”

**The Liang Gie** yang dikutip **Silalahi** dalam bukunya **Studi tentang Ilmu Administrasi (2013:9)** memberikan definisi sebagai berikut: “Administrasi adalah

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

**Ordway Tead** yang dikutip **Silalahi** dalam bukunya **Studi tentang Ilmu Administrasi (2013:10)** memberikan definisi sebagai berikut:

*“Administration is conceived as the necessary activities of these individuals (executives) in an organization who are charge with ordering, forwarding, and facilitating the associate efforts of group of individuals brought together to realize certain defined purpose. (Administrasi adalah meliputi kegiatan-kegiatan individu-individu (eksekutif) dalam suatu organisasi yang bertugas mengatur, memajukan, dan menyediakan fasilitas usaha kerja sama sekelompok individu-individu untuk merealisasikan tujuan yang ditentukan).”*

**Handyaningrat** yang dikutip **Sawir** dalam bukunya **Ilmu Administrasi Dan Analisis Kebijakan Publik Konseptual Dan Praktik (2021:10)**

mengungkapkan bahwa administrasi memiliki ciri-ciri pokok sebagai berikut:

1. Adanya kelompok manusia yaitu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih;
2. Adanya kerjasama dari kelompok tersebut;
3. Adanya kegiatan/proses/usaha;
4. Adanya bimbingan, kepemimpinan, dan pengawasan;
5. Adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat para pakar administrasi diatas, peneliti menyimpulkan bahwa administrasi adalah kegiatan sekelompok orang yang bekerja sama secara rasional untuk mencapai tujuan bersama secara optimal sebagai anggota dan sebagai pemimpin dalam suatu organisasi. Kerjasama yang dimaksud direpresentasikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh sekelompok orang yang terorganisir, terarah dan teratur atas dasar pembagian kerja yang disepakati bersama.

### 2.1.2.1 Konsep Administrasi Publik

Administrasi Publik adalah cabang dari ilmu administrasi yang memiliki fungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan pemerintah dalam rangka memenuhi misinya dalam hal memberikan pelayanan publik. Berikut ini peneliti akan memaparkan beberapa definisi administrasi publik menurut para ahli di bawah ini:

**Chandle dan Plano** yang dikutip **Keban** dalam bukunya **Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori, dan Isu (2017:8)**, mendefinisikan administrasi publik sebagai proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikordinir untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan – keputusan dalam kebijakan publik.

**Wijana** yang dikutip **Hardiyansyah** dalam bukunya **Manajemen Pelayanan dan Pengembangan Organisasi Publik (2017:10)** memberikan definisi sebagai berikut: “Administrasi publik adalah rangkaian semua organ-organ negara rendah dan tinggi, yang bertugas menjalankan pemerintahan, pelaksanaan dan kepolisian.”

**Rosenbloom & Kravchuk** yang dikutip oleh **Hardiyansyah** dalam bukunya **Manajemen Pelayanan Dan Pengembangan Organisasi Publik (2017:11)** mengemukakan bahwa administrasi publik sebagai berikut:

*“Public Administration is the use of managerial, legal and political theories and processes to fulfill legislative, executive and judicial governmental mandates for the provision of regulatory and service functions for the society as a whole or for some segments of it. (Administrasi publik adalah penggunaan teori dan proses manajerial, hukum dan politik untuk menunjang kegiatan legislatif, eksekutif dan mandat pemerintah peradilan guna penyediaan regulasi dan layanan fungsi untuk masyarakat secara keseluruhan atau untuk beberapa segmen itu)”*.



Dari beberapa pendapat diatas, peneliti mengartikan administrasi publik adalah suatu kegiatan yang tidak hanya berkaitan dengan trias politika, tetapi juga merupakan kegiatan yang mencakup ruang lingkup yang lebih luas termasuk sektor publik dan swasta, yang kegiatannya memberikan pelayanan publik dan berusaha untuk mencapai kepentingan publik agar tercapainya tujuan nasional. Dalam melaksanakan administrasi publik ini, peneliti memaknai administrasi publik sebagai suatu hubungan yang tidak terpisahkan dengan fungsi manajemen yang diterapkan pada kegiatan kerjasama antar lembaga (eksekutif, yudikatif, legislatif), melainkan juga memaknainya sebagai upaya pemecahan masalah untuk mendukung segala kegiatan. Hal itu diwujudkan melalui upaya perumusan kebijakan yang dapat mencapai kesejahteraan rakyat sesuai dengan tujuan nasional dan memenuhi kondisi, kebutuhan, dan kepentingan publik tanpa terkecuali.

#### **2.1.2.2 Ruang Lingkup Administrasi Publik**

Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan zaman, ruang lingkup administrasi publik harus mampu beradaptasi dengan semua kondisi tersebut. Hal ini membuat ruang lingkup administrasi publik semakin luas dan kompleks. Karenanya harus diakui bahwa ruang lingkup administrasi publik tergantung pada kebutuhan yang berkembang atau dinamika permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat.

**Henry** yang dikutip **Hardiyansyah** dalam bukunya **Manajemen Pelayanan dan Pengembangan Organisasi Publik (2017:12)** mengemukakan ruang lingkup administrasi publik dapat dilihat dari topik-topik yang dibahas antara lain:

1. Organisasi Publik, yang pada prinsipnya berkenaan dengan model-model organisasi dan perilaku birokrasi.
2. Manajemen Publik, yaitu berkenaan dengan sistem dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran publik dan manajemen sumberdaya manusia.
3. Implementasi, yaitu menyangkut pendekatan terhadap kebijakan publik dan implementasinya, privatisasi, administrasi antar pemerintah dan etika birokrasi.

Selanjutnya, **Perry & Christensen** yang dikutip **Hardiyansyah** dalam bukunya **Manajemen Pelayanan dan Pengembangan Organisasi Publik (2017:12)** menjelaskan bahwa pokok-pokok bahasan administrasi publik meliputi:

1. Tantangan-tantangan administrasi publik dan bagaimana menyesuaikan diri;
2. Sistem administrasi dan organisasi efektif;
3. Administrasi publik terkait dengan usaha memperkuat hubungan dengan badan legislatif, badan-badan yang diangkat dan dipilih oleh rakyat;
4. Bagaimana menyusun kebijakan dan program sukses;
5. Administrasi perpajakan dan anggaran yang efektif
6. Manajemen sumber daya manusia;
7. Bagaimana operasi pelayanan publik yang baik;
8. Bagaimana praktek administrasi publik yang profesional dan etis (beretika).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli diatas, terlihat bahwa administrasi publik memiliki cakupan atau ruang lingkup yang luas dan kompleks, terutama kegiatan yang melayani masyarakat. Hal tersebut dikarenakan lingkungan internal dan eksternal organisasi terus berubah dari masalah dan tantangan yang dihadapi administrasi publik yang semakin kompleks, baik di masa lalu maupun di masa depan. Ruang lingkup administrasi publik, yang terdiri dari organisasi publik, manajemen publik hingga pelaksanaannya, yang berperan penting secara keseluruhan, terutama dalam mengoptimalkan proses pencapaian tujuan nasional.

### 2.1.3 Konsep Organisasi

Manusia pada dasarnya tidak dapat hidup sendiri, tetapi untuk mencapai tujuan dalam aktivitasnya memerlukan bantuan orang lain. Oleh karena itu, dengan menjalin hubungan satu sama lain dalam suatu organisasi, maka kebutuhan masing-masing individu dapat terpenuhi. Organisasi diartikan sebagai wadah yang mewujudkan kegiatan setiap individu dan kelompok untuk mencapai program/tujuan yang sama. Untuk lebih memperjelas definisi organisasi, terdapat berbagai definisi oleh para ahli, antara lain:

**Handoko** yang dikutip **Priyono** dalam bukunya **Pengantar Manajemen (2007:37)** mendefinisikan organisasi sebagai berikut: “Organisasi sebagai suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan-hubungan kerja dari orang-orang dalam suatu kelompok kerja.”

**Mariane** dalam bukunya **Azas-Azas Manajemen (2018:98)** mengartikan organisasi sebagai berikut: “Organisasi diartikan menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya.”

**Silalahi** dalam bukunya **Studi Tentang Ilmu Administrasi (2013:124)** mengemukakan bahwa “Organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.”

**Handayani** yang dikutip **Apriyanto dan Iswadi** dalam bukunya **Pengantar Manajemen (2020:20)** mengungkapkan ciri-ciri organisasi sebagai berikut:

1. Adanya suatu kelompok orang yang dapat dikenal;
2. Adanya kegiatan yang berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan (*interdependent part*) yang merupakan kesatuan usaha/kegiatan;
3. Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya/tenaganya;
4. Adanya kewenangan, koordinasi dan pengawasan;
5. Adanya suatu tujuan (*the idea of goals*).

Berdasarkan uraian para ahli mengenai organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah tempat di mana dua orang atau lebih dengan hubungan kerja formal berkumpul untuk melakukan kegiatan menurut pembagian tugas dan tanggung jawab yang diatur secara formal, diikat oleh seperangkat aturan, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan. Baik itu individu, anggota atau pun kelompok orang yang menjadi bagian dari suatu organisasi diorientasikan untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

#### **2.1.4 Konsep Manajemen**

Manusia akan membentuk kelompok dan bekerjasama pada saat berusaha memenuhi dan mencapai kebutuhan dan tujuan. Karena itu, sewaktu kegiatan tersebut berlangsung, diperlukan yang namanya manajemen untuk mengoptimalkan dan menyatukan tiap-tiap upaya individu menjadi upaya bersama agar terwujudnya penggunaan sumber-sumber yang efisien dan efektifnya pencapaian tujuan.

Kegiatan pengelolaan terus dilakukan untuk memenuhi perkembangan zaman dan kebutuhan manusia. Pengembangan manajemen menyesuaikan dengan

pengembangan pengetahuan dan keterampilan manusia dalam semua kegiatan yang bertujuan membekali mereka dengan keterampilan manajemen yang diperlukan di masa depan dengan meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi mereka. Berikut beberapa definisi manajemen menurut para ahli:

**Terry** yang dikutip **Mariane** dalam bukunya **Azas-Azas Manajemen (2018:3)** mendefinisikan manajemen sebagai berikut:

*“Management is a distinct process consisting of planning, organizing, and controlling performed to determine and accomplish stated actuating and controlling performed to determine accomplish stated objectives by the use of human being and other resources. (Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya).”*

**Mariane** dalam bukunya **Azas-Azas Manajemen (2018:3)** menjelaskan bahwa, “Manajemen adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan dengan menggunakan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.”

**Hasibuan** yang dikutip **Mariane** dalam bukunya **Azas-Azas Manajemen (2018:3)** mendefinisikan manajemen sebagai berikut: “Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.”

Berdasarkan uraian beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni sebagai suatu proses berupa kemampuan dan keterampilan yang dimiliki untuk menggerakkan dan mengarahkan seluruh

aktivitas yang ada dalam organisasi agar mampu memanfaatkan berbagai sumberdaya yang ada dengan efektif dan efisien untuk mengoptimalkan pencapaian hasil yang sesuai dengan tujuan.

#### **2.1.4.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam organisasi, manusia menjadi aset dan elemen terpenting karena berperan dan berfungsi untuk mewujudkan tujuan dari organisasi. Untuk mendukung kelancaran kegiatan yang ada, setiap organisasi menentukan tujuan yang ingin dicapai dan menerapkannya dalam manajemen sumber daya, termasuk sumber daya manusia. Dengan kata lain, sumber daya khususnya manusia menjadi penggerak utama dari kegiatan manajerial. Karena itu, dengan mempertimbangkan kesejahteraan anggota organisasi, manajemen sumber daya manusia diperlukan agar semua anggota dapat berkontribusi secara efektif untuk pengembangan organisasi dan bekerja sama.

**Hasibuan** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia (2003:10)** mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai berikut: “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan masyarakat.”

**Sutrisno** yang dikutip **Bukit et.al** dalam bukunya **Pengembangan Sumber Daya Manusia (2017:11)** mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”

**Schuler, Dowling, Smart dan Huber** yang dikutip **Priyono** dalam bukunya

**Pengantar Manajemen (2007:25-26)** mengartikan MSDM seperti berikut ini:

*“Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization's workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilisation of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual, the organization, and society. (Manajemen Sumber Daya Manusia/MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat).”*

Berdasarkan uraian pendapat para ahli di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari pelaksanaan proses kegiatan yang paling penting karena merupakan salah satu rangkaian pencapaian tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia sebagai pengelola yang memanfaatkan anggota organisasi. Maksudnya, manajemen sumber daya manusia juga diartikan sebagai proses menggunakan individu sebagai tenaga kerja dengan mengarahkan mereka untuk menggunakan secara optimal semua potensi fisik dan psikis secara manusiawi dan dalam batas yang sewajarnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Penggunaan atau pemanfaatan sumber daya manusia tersebut harus dilakukan dengan perencanaan, penerahan dan pengendalian yang efektif dan efisien, tanpa mengabaikan kekuatan manusia secara kualitas dan kuantitas dalam mengoptimalkan tujuan organisasi. Selain itu dapat menopang dan mengembangkan organisasi sehingga dapat bergerak secara seimbang dan terarah sesuai dengan fungsinya.

### 2.1.5 Konsep Kompetensi

Kompetensi dapat diinterpretasikan secara berbeda tergantung pada bagaimana organisasi memandangnya. Sementara beberapa organisasi mendefinisikan kompetensi secara luas, yang lain menyamakannya dengan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan pegawainya ketika mereka dibutuhkan untuk melakukan tugas yang menjadi tanggung jawab mereka. Di sisi lain, beberapa organisasi mendefinisikan kompetensi dalam arti sempit, yaitu perilaku yang terukur.

**Wibowo** yang dikutip oleh **Sedarmayanti** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (2016:21)** menyebutkan definisi kompetensi sebagai berikut: “Kompetensi adalah 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.”

**Spencer dan Spencer** yang dikutip **Bukit et.al** dalam bukunya **Pengembangan Sumber Daya Manusia (2017:21)** menyebutkan bahwa, “*An underlying characteristic’s of an individual which is causally related to criterion-referenced effective and or superior performance in a job or situation.* (Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya).”

**Boyatzis** yang dikutip oleh **Bukit et.al** dalam bukunya **Pengembangan Sumber Daya Manusia (2017:22)** menyebutkan bahwa, “Kompetensi yaitu sebagai sesuatu yang mendasari karakteristik seseorang, dapat berbentuk motif, ciri,



keterampilan, aspek dari citra-pribadi, atau peran sosial seseorang, atau sebuah kumpulan pengetahuan yang ia gunakan.”

**Hutapea dan Thoha** yang dikutip **Budiharta dkk** dalam jurnal **Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten (2020:64)** menyebutkan bahwa, “Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.”

**Hutapea dan Thoha** yang dikutip **Simanjuntak** dalam jurnal yang berjudul **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Pertani (Persero) Medan (2020:19)** mengungkapkan bahwa yang menjadi karakteristik seseorang pegawai memiliki kompetensi unggul dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu yang digelutinya. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

3. Sikap kerja

Sikap kerja merupakan pola kecenderungan tingkah laku dalam merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Dari penjelasan beberapa ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mencakup seluruh aspek efektivitas kerja. Dinyatakan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja seorang pegawai yang digunakan untuk mencapai tujuan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, sesuai dengan wewenang yang organisasi telah berikan kepadanya. Pekerjaan yang diselesaikan secara kompeten harus didukung oleh pegawai yang mampu memenuhi persyaratan untuk melakukan aktivitas kerja sesuai dengan standar kerja yang dipersyaratkan. Oleh karena itu, dari proses perencanaan hingga penempatan pegawai, dapat dikatakan bahwa dasar-dasarnya adalah apakah kompetensi individu tersebut sudah memenuhi atau sudah sesuai dengan persyaratan kompetensi jabatan.

### **2.1.6 Konsep Efektivitas Kerja**

Efektivitas kerja merujuk pada ketepatan kerja pegawai dalam melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab, disiplin dan konsisten untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi. Efektivitas juga menjadi tolak ukur dalam proses pencapaian tugas agar setiap pegawai mampu bekerjasama secara maksimal dan memberikan hasil kerja terbaik sehingga dapat mencapai bagi setiap orang, baik pelaksana, maupun pimpinan.

Selanjutnya peneliti mengutip beberapa definisi efektivitas kerja menurut para ahli sebagai berikut:

**Sondang** yang dikutip **Rahman** dalam bukunya **Ilmu Administrasi (2017:40)** mendefinisikan efektivitas kerja seperti berikut: “Efektivitas kerja adalah

pemanfaatan sumberdaya sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankannya.”

**Argris** dalam **Tangkilisan** yang dikutip **Akmal dan Yasir** dalam jurnal **Analisis Pengaruh Situasional Kerja Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie (2022:9)** mendefinisikan efektivitas kerja ialah, “Efektivitas kerja adalah keseimbangan atau pendekatan optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan, dan pemanfaatan tenaga manusia”.

**Hasibuan** yang dikutip **Akmal dan Yasir** dalam jurnal **Analisis Pengaruh Situasional Kerja Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie (2022:9)** mendefinisikan efektivitas kerja sebagai berikut: “Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.”

Kesuksesan suatu organisasi dapat terlihat dari bagaimana organisasi tersebut dapat mencapai tujuan dan sasarannya tanpa menyimpang dari rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Ketika organisasi itu telah mampu menjalankannya, maka dapat mengklasifikasikannya sebagai organisasi yang cakap dan efektif. Salah satu yang mencirikan organisasi itu efektif dapat terlihat dari efektivitas kerja pegawainya sendiri. Karenanya, pegawai dengan tingkat efektivitas kerja yang tinggi, akan selalu bekerja secara maksimal kearah tercapainya tujuan.

Adapun penilaian efektivitas kerja menurut **Hasibuan** yang dikutip **Seprini dan Caecilia** dalam jurnal **Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit Talikumain Kabupaten Rokan Hulu (2019:105)** diantaranya sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
2. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
3. Pemanfaatan Waktu  
Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh kebijakan perusahaan.

Berdasarkan pada beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat kemampuan atau keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas kerja mengacu pada keberhasilan pegawai dalam pencapaian tujuan secara maksimal dengan memperhatikan ketepatan waktu dalam pelaksanaannya.

Efektivitas bukan masalah seberapa besar pengorbanan yang dilakukan dalam proses pencapaian tujuan, tetapi efek yang harus dicapai, atau disebut dengan hasil gunanya. Dengan kata lain, efektivitas kerja ialah kemampuan seorang pegawai untuk menjalankan tugas pekerjaan sesuai dengan tujuan dan rencana yang telah ditentukan, tanpa memperhatikan biaya yang dikeluarkan. Efektivitas adalah

hubungan antara hasil dan tujuan yang merupakan perbandingan antara hasil yang telah dicapai mengikuti rencana yang telah ditentukan.

### **2.1.7 Teori Hubungan Dua Variabel Antara Kompetensi dan Efektivitas Kerja**

Kompetensi menjadi dasar dari karakter seorang pegawai meliputi cara bersikap atau berpikir dalam menghadapi situasi kerja, dan bagaimana kemampuannya dalam menyelesaikan setiap pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan sebelumnya. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan bekerja dengan penuh tanggung jawab dan berusaha untuk meningkatkan kualitas kerja secara profesional sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.

Penetapan tingkat kompetensi pegawai diperlukan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi. Hal itu bertujuan agar para pegawai dapat menguasai bidang pekerjaan yang menjadi tugasnya. Pegawai dapat mengetahui sesuai atau tidaknya tugas pekerjaan yang diberikan dengan kemampuan yang dimilikinya. Kompetensi yang dimiliki para pegawai dapat menjadi perkiraan baik atau tidaknya ia dalam pekerjaannya.

Berikut peneliti akan memaparkan teori yang menghubungkan antara kompetensi dengan efektivitas kerja,

Kompetensi berpengaruh terhadap efektivitas kerja dalam suatu organisasi menurut **Spencer dan Spencer** yang dikutip **Sedarmayanti** dalam bukunya **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (2016:20)** adalah,

*“An underlying characteristic's of an individual which is causally related to criterion referenced effective and or superior performance in a job or situation* (Karakteristik mendasar dari seorang individu yang secara

berhubungan terkait dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja yang unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi).

*Underlying characteristic* mengandung makna bahwa; kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan, *Causally related* memiliki arti; kompetensi adalah sesuatu yang menyebabkan atau memprediksi perilaku dan kinerja. *Criterion referenced* mengandung makna kompetensi memprediksi siapa yang berkinerja baik, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Jadi kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.”

Selanjutnya menurut **Moehariono** yang dikutip **Heri dan Andayani** dalam jurnal **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bidang Kepemudaan Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung (2020: 20)** mengemukakan bahwa,

“Kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.”

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berperan penting untuk meningkatkan efektivitas kerja, yang mana kompetensi adalah karakteristik yang bertaut pada diri pegawai masing-masing dan memiliki pengaruh terhadap efektif atau tidaknya tugas pekerjaan yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Dengan kata lain, tinggi rendahnya kompetensi seorang pegawai, akan berpengaruh terhadap tinggi rendahnya efektivitas kerja pegawai yang mampu dicapai. Semakin tinggi kompetensi pegawai dalam suatu organisasi, memungkinkan capaian efektivitas kerja pegawai pada organisasi tersebut juga tinggi.

## 2.2 Kerangka Berfikir

Mengacu pada latar belakang dan perumusan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya, peneliti menggunakan kerangka berfikir yang dapat dijadikan landasan teori, dalil dan pendapat dari beberapa pakar berhubungan dengan variabel yang menjadi pembahasan dalam melaksanakan penelitian. Variabel pada penelitian ini ialah: Kompetensi (Variabel bebas) dan Efektivitas Kerja (Variabel terikat).

Setiap organisasi menginginkan sumber daya manusia yang unggul untuk mencapai visi, misi dan program dengan baik sesuai dengan yang sudah ditargetkan. Sumber daya manusia yang unggul terdapat pada para pegawai yang mempunyai kompetensi yang tinggi pula. Hal itu karena kompetensi mampu menjadi ukuran seorang pegawai mampu berkinerja dengan baik atau tidak. Pentingnya pegawai yang berkompeten untuk menjamin profesionalismenya dalam mengimbangi situasi kerja agar mampu memberikan kemampuan, keterampilan, hingga kecakapannya dalam memberikan hasil kerja yang optimal.

**Hutapea dan Thoha** yang dikutip **Budiharta dkk** dalam jurnal **Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Banten (2020:64)** menyebutkan bahwa, “Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.”

Berdasarkan definisi diatas, kompetensi yang tinggi merupakan sifat dasar yang memberikan kontribusi untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan memenuhi peran dan tanggung jawabnya sebagai pegawai dalam menghadapi tantangan dan

perubahan di masa depan. Hal itu agar pegawai dapat mencapai semua tujuan atau sasaran organisasi dan untuk memastikan bahwa kegiatan manajemen dalam organisasi dilakukan dengan baik.

**Hutapea dan Thoha** yang dikutip **Simanjuntak** dalam jurnal yang berjudul **Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT. Pertani (Persero) Medan (2020:19)** mengungkapkan bahwa yang menjadi karakteristik seseorang pegawai memiliki kompetensi unggul dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi sehingga bisa diaplikasikan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang tertentu yang digelutinya. Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk menggunakan akal, pikiran, dan kreativitasnya dalam mengerjakan, mengubah, menyelesaikan ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

3. Sikap kerja

Sikap kerja merupakan pola kecenderungan tingkah laku dalam merespon sesuatu secara konsisten untuk mendukung atau tidak mendukung tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

Suatu pekerjaan maupun hasil kerja dikatakan efektif jika pencapaian suatu tujuan mengikuti rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Namun sebaliknya, suatu tugas dikatakan tidak efektif jika tujuan atau outputnya tidak sesuai dengan



yang direncanakan. Dengan adanya kompetensi yang tinggi pada para pegawai dalam organisasi, akan memberikan capaian efektivitas kerja yang lebih baik. Sehingga setiap visi, misi dan program dalam organisasi mampu terlaksana dengan baik dan para pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

Efektivitas adalah komponen kunci dari kegiatan organisasi dalam mencapai rencana dan tujuan yang telah ditetapkan. Mengacu pada pencapaian tujuan, efektivitas menekankan pada tingkat keberhasilan sesuai tujuan organisasi. Dan dari segi ketepatan waktu, efektivitas adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan tepat waktu, dengan menggunakan beberapa sumber daya yang dialokasikan untuk melaksanakan kegiatan. Oleh karena itu, penting sekali bagi organisasi untuk selalu memperhatikan dan memberikan arahan pada para pegawainya supaya mampu bekerja secara efektif dan efisien agar mampu mencapai sasaran maupun tujuan sesuai dengan yang telah direncanakan.

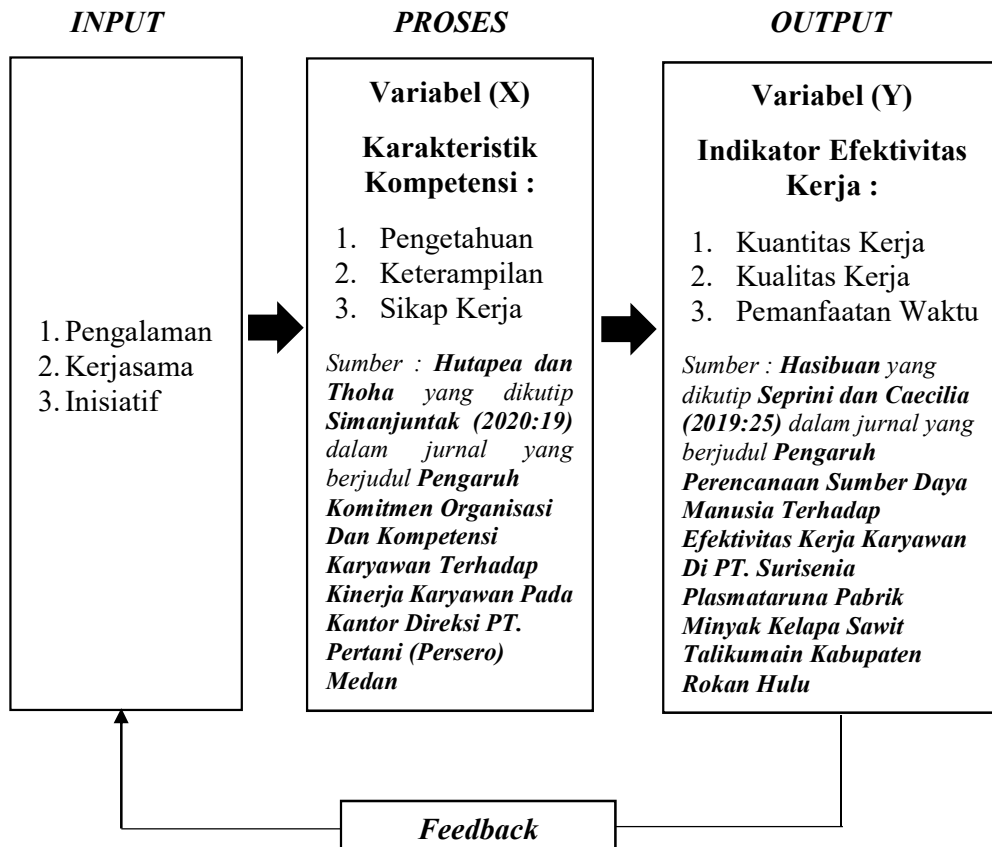
**Hasibuan** yang dikutip **Akmal dan Yasir** dalam jurnal **Analisis Pengaruh Situasional Kerja Dan Kompetensi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Kabupaten Pidie (2022:9)** mendefinisikan efektivitas kerja sebagai berikut: “Efektivitas kerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan meliputi kuantitas kerja kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.”

Melihat hal tersebut, peneliti akan memaparkan mengenai penilaian efektivitas kerja menurut **Hasibuan** yang dikutip **Seprini dan Caecilia** dalam jurnal **Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas**

## Kerja Karyawan Di PT. Surisenia Plasmataruna Pabrik Minyak Kelapa Sawit

Talikumain Kabupaten Rokan Hulu (2019:25) diantaranya sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja  
Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja.
2. Kualitas Kerja  
Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
3. Pemanfaatan Waktu  
Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan oleh kebijakan perusahaan.



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**

### 2.3 Hipotesis

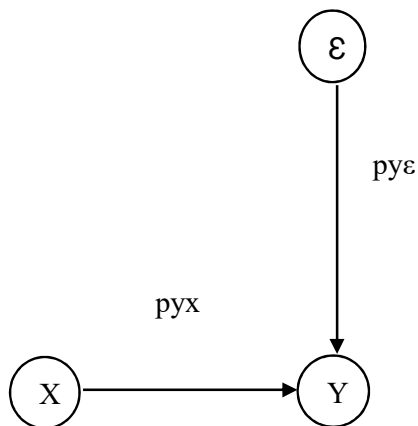
Sebagaimana kerangka berfikir yang dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Kompetensi Berpengaruh Signifikan Terhadap Efektivitas Kerja di Kecamatan Cipatat Kabupaten Bandung Barat”.

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang sifatnya verbal dan substantif, artinya belum bisa diuji. Oleh karena itu, harus diterjemahkan kedalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut:

$H_0 : \rho_s \leq 0$ , artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X) terhadap efektivitas kerja (Y)

$H_1 : \rho_s > 0$ , artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X) terhadap efektivitas kerja (Y)

Berikut ini peneliti uraikan paradigma penelitian :



**Gambar 2.2**  
**Paradigma Penelitian**

Keterangan :

X = Kompetensi

Y = Efektivitas Kerja

$\epsilon$  = Variabel dari luar kompetensi yang tidak diukur yang mempengaruhi

efektivitas kerja.

$py_x$  = Besarnya efektivitas kerja dari variabel kompetensi

$py_\epsilon$  = Besarnya pengaruh dari Variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian.