

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

#### 2.1 Kajian Pustaka

##### 2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Kajian Penelitian Terdahulu**

No	1	2	3
<b>Nama (Name)</b>	Eigis Yani Pramularso	Sudarmin Manik, Nova Syafrina	Rosmaini, Hasrudy Tanjung
<b>Jenis Luaran Laporan Penelitian</b>	Jurnal Sekretari dan Manajemen ISSN: 2550-0805 E-ISSN: 2550-0791	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis EISSN: 2442-9813 ISSN: 1829-9822	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen ISSN: 2623-2634
<b>Tahun</b>	2018	2018	2019
<b>Universitas (University)</b>	Akademi Manajemen Keuangan BSI Jakarta	Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau	Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
<b>Judul (Title)</b>	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau	Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
<b>Latar Belakang Historis (Historical Background)</b>	CV Inaura Anugerah merupakan perusahaan yang mengeluarkan produk kecantikan dan kesehatan rambut. Dengan semakin ketatnya persaingan produk di era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi	Setiap tahun STIE Riau menerima banyaknya mahasiswa, STIE Riau dituntut untuk memiliki jumlah dosen yang sesuai dengan jumlah mahasiswa, namun jumlah dosen pada STIE Riau masih belum memenuhi rasio. Dosen STIE	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang sangat peduli dengan kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya, salah satunya memberikan kesempatan kepada pegawai untuk

	<p>yang semakin canggih membuat selera konsumen menjadi berubah-ubah. Sehingga CV Inaura Anugerah terus meningkatkan produksi dan tujuan operasional lainnya. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut yaitu dengan melakukan pemberdayaan sumber daya manusia melalui kompetensi karyawan, karena kompetensi bisa menjadi cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kinerja perusahaan menjadi meningkat juga.</p>	<p>Riau telah memiliki Sertifikat AA (Pekerti) pada tahun 2017/2018 hal ini tentu dapat meningkatkan kinerja dosen yang sangat baik. Namun masih ada beberapa dosen yang belum memiliki jabatan fungsional, yaitu masih tenaga pengajar. Hal ini akan membuat kinerja dosen kurang maksimal.</p>	<p>meningkatkan kompetensinya melalui pendidikan formal dan non formal. Namun masih ada pegawai menganggap kompetensi bukan hal yang dianggap mampu meningkatkan profesional, walaupun tidak memiliki pengetahuan, keterampilan dan kemampuan tetap saja bisa menyelesaikan pekerjaan dengan mengandalkan pengalaman saja. Serta Peningkat kinerja pegawai di berikan motivasi dan Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai.</p>
<p><b>Konteks Kekinian Terkait dengan Topik (Current Context)</b></p>	<p>Dalam menghadapi persaingan bisnis dan perkembangan teknologi yang cepat saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul dan memiliki kompetensi sesuai dengan zamannya.</p>	<p>Untuk meningkatkan kualitas mahasiswa yang bersaing secara internasional, mahasiswa harus bekerja keras dan keberhasilan mahasiswa dalam belajar bergantung pada dosen yang berkualitas, dengan memiliki kompetensi dalam melakukan proses</p>	<p>Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang di dalam meningkatkan kinerja pegawai diantaranya harus memperhatikan kompetensi dan motivasi pegawainya dengan tujuan agar kualitas, kuantitas</p>

		belajar mengajar.	dan ketepatan waktu dalam bekerja tercapai dengan maksimal
<b>Teori-Teori yang telah dan sedang dipergunakan peneliti lain (<i>Theories Underpinning</i>)</b>	<p>Kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam (Sutrisno, 2009). Serta menurut (Moeheriono,2012).</p> <p>Kinerja menurut Davis dalam (Mulyadi, 2015). Serta menurut Armstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2009).</p>	<p>Kompetensi menurut Undang-Undang guru dan dosen nomor 14 tahun 2005 pasal 10 ayat 1.</p> <p>Kinerja menurut Amstrong dalam penemuan Marlina Budhiningtias Winanti (Majalah Ilmiah UNIKOM, 2011:256) lalu menurut Bernardin dan Russel oleh Noor Arifin (Jurnal Economia, 2012:13-14), serta menurut Marlina Budhiningtias Winanti (2011:256).</p>	<p>Kompetensi menurut Wibowo (2011)</p> <p>Motivasi menurut Herzberg dalam Priansa (2014)</p> <p>Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2010)</p> <p>Kinerja menurut Bernardin &amp; Russel (2013)</p>
<b>Mendudukan terminologi-terminologi yang relevan yang dipergunakan dalam berbagai penelitian sejenis (Terminology) Metode Penelitian</b>	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan uji normalitas, uji linieritas, analisis regresi sederhana, dan uji koefisien korelasi.	Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kuantitatif dengan persamaan regresi linier sederhana.	Pendekatan penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, uji hipotesis, uji koefisien determinasi.
<b>Penjelasan bukti-bukti terkait pentingnya topik riset ini</b>	Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif	kompetensi dengan nilai R square dapat sebesar 0,541, dimana berarti kompetensi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh

<p><b>(Significant) Hasil Penelitian</b></p>	<p>dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Besarnya koefisien korelasi menunjukkan angka 0,396 artinya hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta adalah rendah. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar CV Inaura Anugerah Jakarta sebesar 15,7 % sedangkan sisanya 84,3 % dipengaruhi faktor-faktor lain selain kompetensi.</p>	<p>memberikan kontribusi 54,1% terhadap kinerja dosen, dan memiliki pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen dengan tingkat sig. 0,000.</p>	<p>positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
<p><b>Penjelasan keunggulan penelitian yang kita lakukan (Research Gap)</b></p>	<p>Berfokus pada Kompetensi dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.</p> <p>Keunggulan dari penelitian ini adalah menjelaskan mengenai seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja</p>	<p>Berfokus pada Kompetensi dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.</p> <p>Keunggulan dari penelitian ini adalah menjelaskan mengenai seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di</p>	<p>Berfokus pada Kompetensi dan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.</p> <p>Keunggulan dari penelitian ini adalah menjelaskan mengenai seberapa besar pengaruh kompetensi terhadap kinerja</p>

	pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.	Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.	pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.
--	---	--	---

**Sumber: Jurnal Tahun 2018,2018,2019**

Berdasarkan dari ketiga hasil penelitian terdahulu diatas, menjelaskan bahwa adanya persamaan pada latar belakang masalah yaitu mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dan metode penelitian yang digunakan berupa penelitian kuantitatif. Adapun perbedaan yang terdapat pada penelitian terdahulu yaitu terdapat pada teori yang digunakan pada setiap masing-masing penelitian dan lokus penelitian yang berbeda-beda di masing-masing tempatnya.

Serta dilihat dari hasil penelitian bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pun berbeda-beda hasilnya, hal itu dikarenakan adanya variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai dan juga kondisi disetiap lokasi penelitian yang memiliki standar kinerja yang berbeda-beda.

### **2.1.2 Administrasi**

Administrasi secara etimologis dapat dipahami sebagai aktivitas yang mendukung pengelolaan informasi, pengelolaan manusia dan pengelolaan barang untuk menuju suatu tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi (**Ulbert Silalahi, 2016**).

Menurut **Ordway Tead (1951)**, (**dikutip Ikin Sodikin, 2019:4**) menjelaskan mengenai Administrasi antara lain sebagai berikut:

**“Administrasi meliputi kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan oleh pejabat-pejabat eksekutif dalam suatu organisasi, yang bertugas mengatur, memajukan dan melengkapi usaha kerjasama sekumpulan orang yang sengaja dihimpun untuk mencapai tujuan tertentu”.**

Maka dari itu, pejabat-pejabat eksekutif ataupun pemerintah seringkali disebut sebagai administrator publik yang memiliki peran dalam melayani, menaati, mengelola, memimpin, mengarahkan dan melakukan kegiatan lainnya didalam sebuah organisasi atau instansi.

Adapun pengertian Administrasi menurut **Sondang P. Siagian (1980)**, (dikutip oleh **Ulbert Silalahi, 2016:9**) menjelaskan bahwa:

**“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”.**

Maka dari penjelasan diatas menegaskan administrasi itu dari adanya kerjasama antara seseorang dengan orang lain ataupun kelompok untuk meraih target yang ingin dicapai bersama, tentunya dengan didasari oleh adanya pembagian kerja dalam struktur organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai target atau tujuan bersama secara efektif dan efisien.

#### **2.1.2.1 Administrasi Negara**

Menurut **Ikin Sodikin (2019)** menjelaskan mengenai administrasi negara bahwa:

**“Administrasi Negara sebagai seni dan ilmu yang memudahkan pengelolaan semua urusan negara dengan melibatkan lembaga-lembaga negara, badan-badan pemerintah, pegawai-pegawai negara, masyarakat dan swasta dalam rangka melaksanakan kebijakan negara. Pekerjaan mulai tulis-menulis, surat menyurat, arsip-mengarsip, mendokumentasikan sehingga menjamin dan memastikan kebenaran informasi yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan konstitusional negara”.**

Berdasarkan pemaparan diatas, peneliti berpendapat bahwa administrasi negara merupakan suatu hal yang memiliki nilai seni dengan adanya karya-karya yang dilakukan oleh para pejabat negara, masyarakat maupun swasta untuk mencapai tujuan yang sesuai dengan konstitusi suatu negara.

Adapun menurut **Ramto (1991), (dikutip oleh Sahya Anggara, 2012:50)** memaparkan bahwa dalam administrasi negara itu berbicara mengenai issue-issue yang berkaitan dengan asas-asas sebagai berikut:

- 1. Asas-asas administrasi negara (*Principles of Public Administration*).**
- 2. Organisasi kepegawaian negeri (*Civil Servant*) yang menjadi prasarana administrasi negara.**
- 3. Hukum administrasi negara yang dibutuhkan dalam pengembangan sistem administrasi negara yang tunduk pada hukum.**

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, peneliti menyimpulkan bahwa dalam proses administrasi negara ini membutuhkan suatu seni dan ilmu mengenai manajemen untuk mengatur proses yang dilakukan dalam kegiatan administrasi negara, agar tujuan negara dapat tercapai. Serta administrasi negara akan terkait dan tidak dapat terlepas pada hukum negara.

### 2.1.2.2 Administrasi Publik

Administrasi publik dianggap sebagai bagian yang sama pentingnya dari fungsi implementasi kebijakan negara. Seperti undang-undang, proses perumusan dan pelaksanaan peraturan, serta ketentuannya dalam pelaksanaan kebijakan publik. Tujuan administrasi publik untuk kepentingan masyarakat. Administrasi publik berkaitan dengan lembaga negara sebagai pelaksanaan fungsi eksekutif, legislatif dan yudikatif dalam rangka mewujudkan kepentingan umum.

Menurut **Chandler dan Plano (1988)**, (dikutip oleh **Sahya Anggara, 2012**) menjelaskan mengenai Administrasi Publik yaitu:

**Administrasi Publik sebagai proses pengorganisasian dan koordinasi sumber daya dan personal publik dalam organisasi, dan kemudian merumuskan, menerapkan, dan mengelola kebijakan dan keputusan publik. Menurutnya, administrasi publik adalah seni dan ilmu untuk mengatur kebijakan publik untuk memecahkan masalah publik yang timbul dalam organisasi.**

Sedangkan **Nicholas Henry (2004)**, (dikutip oleh **Ikin Sodikin, 2019:9-10**) memberikan batasan terhadap administrasi publik sebagai berikut:

**“Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktek dengan tujuan mempromosi pemahaman tentang peran pemerintah dalam hubungannya masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsive terhadap kebutuhan sosial”.**

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti berpendapat bahwa administrasi publik merupakan kegiatan untuk mengelola kebijakan, merumuskan kebijakan, menerapkan dan memutuskan kebijakan untuk publik, bertujuan untuk mencari solusi dan memecahkan masalah yang ada didalam masyarakat atau publik.

### 2.1.3 Organisasi

Organisasi sebagai unsur pertama dari administrasi, karena organisasi ini sebagai wadah atau tempat untuk melakukan kerja sama dengan memiliki dan membagi tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan.

Menurut **Robbins (1994)** menjelaskan bahwa Organisasi adalah entitas sosial yang terkoordinasi secara sadar dengan batasan yang relatif dapat dikenali, untuk mencapai suatu tujuan secara bersama. **(dikutip Emron Edison, et.al, 2017).**

Adapun menurut **Ine Mariane (2018)** menjelaskan bahwa “Organisasi diartikan menggambarkan pola-pola, skema, bagan yang menunjukkan garis-garis perintah, kedudukan karyawan, hubungan-hubungan yang ada dan lain sebagainya”.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa organisasi merupakan ruang untuk segerombolan manusia yang melaksanakan komunikasi atas pembagian kerja, hubungan kerja dan wewenang yang teratur berdasarkan tingkat kedudukan pada struktur untuk tercapainya suatu tujuan.

### 2.1.4 Manajemen

Menurut **Adi Robith Setiana (2019)** menjelaskan mengenai Manajemen sebagai berikut:

**“Manajemen adalah suatu proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau**

**keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain”.**

Adapun menurut **Ine Mariane (2018)** menjelaskan “Manajemen adalah proses kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer atau pemimpin dengan menggunakan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dari pemaparan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan dengan didasari adanya perencanaan, terorganisir, adanya *actuating* dan juga pengawasan supaya dalam melakukan kegiatan disuatu organisasi teratur dan terarah dengan adanya manajemen.

#### **2.1.4.1 Fungsi Manajemen**

Menurut **George R. Terry (dikutip oleh Adi Robith Setiana, 2019)** menjelaskan bahwa Manajemen memiliki beberapa fungsi diantaranya, yaitu:

- 1. Perencanaan (*Planning*) merupakan suatu dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan yang akan digunakan untuk mencapai targetnya dengan mempersiapkan dan merumuskan kegiatan yang akan dilaksanakan dalam mencapai tujuan.**
- 2. Pengorganisasian (*Organization*) merupakan tempat berkumpulnya orang-orang dengan memiliki struktur hirarki kedudukan menurut kemampuan dan keahlian dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.**
- 3. Penggerakan (*Actuating*) merupakan penggerak organisasi untuk berjalan dan menggerakkan seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi supaya kegiatan yang dilakukan berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan.**
- 4. Pengawasan (*Controlling*) merupakan pengawasan yang dilakukan untuk mengawasi gerak organisasi dan gerak penggunaan sumber daya organisasi supaya bisa digunakan secara efektif dan efisien tanpa keluar dari rencana.**

#### 2.1.4.2 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut **Ine Mariane (2018)** Manajemen memiliki beberapa unsur yang biasa disebut dengan 6M, unsur-unsur tersebut diantaranya yaitu:

1. ***Men*** yaitu tenaga kerja manusia sebagai pimpinan, tenaga kerja operasional dan pelaksana.
2. ***Money*** yaitu uang untuk memeneuhi kebutuhan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.
3. ***Methods*** yaitu cara yang digunakan dalam usaha mencapai tujuan.
4. ***Materials*** yaitu bahan-bahan yang digunakan untuk mencapai tujuan.
5. ***Machines*** yaitu mesin atau alat yang dibutuhkan atau digunakan untuk mencapai tujuan.
6. ***Market*** yaitu pasar untuk menjual barang dan jasa-jasa yang dihasilkan.

#### 2.1.5 Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Kasmir (2019:6)** menjelaskan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

**“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutjsan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahreraan *stakeholder*”.**

Sedangkan menurut **Edy Sutrisno (2012)**, (dikutip oleh **Benjamin bukit, et.al, 2017**) menjelaskan lebih spesifik mengatakan bahwa:

**“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi”.**

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menyimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia ini sangat dibutuhkan dalam sebuah organisasi atau instansi. Dimana para pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki instansi harus melalui tahapan perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan dan lainnya. Supaya pegawai memiliki pengembangan potensi pada dirinya, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

#### **2.1.5.1 Fungsi Sumber Daya Manusia**

Menurut **Malayu Hasibuan (dikutip oleh Adi Robith Setiana, 2019)** mengelompokkan Manajemen Sumber Daya Manusia kedalam dua fungsi yang berbeda, yaitu fungsi manajerial dan fungsi operasional, sebagai berikut:

- 1. Fungsi Manajerial terbagi menjadi 4 bagian, yaitu:**
  - a. **Perencanaan (*Planning*)**
  - b. **Pengorganisasian (*Organizing*)**
  - c. **Pengarahan (*Directing*)**
  - d. **Pengendalian (*Controlling*).**
- 2. Fungsi Operasional terbagi menjadi 6 bagian, yaitu:**
  - a. **Pengadaan (*Procurement*)**
  - b. **Pengembangan (*Development*)**
  - c. **Kompensasi (*Compensation*)**
  - d. **Pengintegrasian (*Integration*)**
  - e. **Pemeliharaan (*Maintenance*)**
  - f. **Pemberhentian (*Separation*).**

#### **2.1.6 Kompetensi**

Berdasarkan **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan** bahwa “Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan”.

Adapun menurut McClelland (dikutip Veithzal Rivai Zainal, et.al, 2014:230) mendefinisikan kompetensi sebagai berikut:

**“Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, dari pada apa yang dilakukan para *average performers*”.**

Sedangkan menurut Emron Edison, et.al (2017:140) “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap”.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian yang dimiliki oleh seseorang dengan didasari adanya pengetahuan, keahlian dan sikap yang dimiliki untuk melaksanakan pekerjaannya

#### **2.1.6.1 Indikator Kompetensi**

Menurut Emron Edison, et.al (2017:143) untuk mengetahui kompetensi dari seorang pegawai harus memenuhi indikator dibawah ini:

- 1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan dari pelatihan-pelatihan atau kursus kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.**
- 2. Keahlian (*Skill*) yaitu keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menganalisisnya secara detail. Meski demikian, selain ahli ia harus memiliki kemampuan memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.**

3. Sikap (*Attitude*) yaitu menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan bahkan memiliki pengaruh terhadap citra organisasi.

### 2.1.7 Kinerja

Menurut **Kasmir (2019:182)** menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Adapun menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (dikutip oleh Adi Robith Setiana, 2019:129)** menjelaskan mengenai Kinerja, yaitu:

**“Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.**

Berdasarkan pengertian diatas, peneliti menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilaksanakan oleh seseorang atau pegawai dalam mencapai tujuan organisasi atau instansi, yang nantinya hasil kerja ini dapat dijadikan sebagai penilaian terhadap masing-masing pegawai bahwa kinerjanya baik atau tidak.

#### 2.1.7.1 Indikator Kinerja

Menurut **Robbins (dikutip oleh Adi Robith Setiana, 2019)** dalam mengukur kinerja pegawai secara individu menggunakan indikator sebagai berikut:

1. **Kualitas** merupakan kualitas kerja yang diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. **Kuantitas** merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam arti seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu** merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. **Efektivitas** merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. **Kemandirian** merupakan tingkat seorang pegawai yang akan menjalankan fungsi kerjanya.

#### 2.1.7.2 Cara Meningkatkan Kinerja

Menurut **Timpe** (dikutip oleh **Adi Robith Setiana, 2019:131**)

menjelaskan bahwa kinerja dapat ditingkatkan antara lain melalui:

1. **Diagnosis:** pemeriksaan terhadap suatu hal yang dilakukan secara informal oleh setiap individu yang tertarik untuk meningkatkan kemampuannya dalam mengevaluasi dan memperbaiki kinerja, seperti refleksi, mengobservasi kinerja, mendengarkan komentar orang lain mengenai sesuatu hal yang terjadi atau menyimpan catatan harian kerja.
2. **Pelatihan:** suatu cara yang dapat membantu manajemen bahwa pengetahuan ini digunakan dengan tepat.
3. **Tindakan:** Tidak ada program dan pelatihan yang dapat mencapai hasil sepenuhnya tanpa dorongan untuk menggunakannya. Analisa atribusi kausal harus dilakukan secara rutin sebagai bagian dari tahap-tahap penilaian kinerja formal.

#### 2.1.8 Hubungan Kompetensi dan Kinerja

Menurut **Emron Edison, et.al (2017)** menjelaskan bahwa dalam mengelola kinerja memerlukan beberapa aspek penting yang harus diperhatikan supaya proses kinerja dapat berjalan dengan baik, aspek penting itu salah satunya

yaitu kompetensi manajerial. Serta cara yang sangat efisien dan efektif supaya pegawai menghasilkan kinerja yang baik yaitu dengan melalui proses rekrutmen yang ketat dan menggunakan standar yang tinggi dengan tes berbasis kompetensi, seperti memperlihatkan kemampuan, waktu penyelesaian dan kualitas yang dihasilkan. Jika hal itu dilalui dengan metode yang benar, maka salah satu faktor untuk menetapkan indikator dan kinerja yang ideal terpenuhi, dan sumber daya manusia unggul pun tersedia.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Penyusunan laporan merujuk pada pikiran para ahli tentang teori-teori yang berkaitan dengan topik pembahasan penelitian sebagai alat ukur bahwa hal itu sesuai dengan kenyataan yang terjadi langsung dilapangan, supaya dapat menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Kemudian dalam memecahkan masalah tentunya peneliti harus menggunakan kerangka pemikiran untuk dijadikan sebagai dasar acuan berupa teori dan pendapat para ahli yang kebenarannya tentu tidak diragukan dengan keterkaitan permasalahan yang sedang di bahas yaitu kompetensi dan kinerja pegawai.

Menurut **Emron Edison, et.al (2017:140)** “Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap”.

Penelitian ini menggunakan teori dari para ahli sebagai alat ukur dalam pada kompetensi yang dimiliki masing-masing pegawai. Menurut **Emron Edison, et.al (2017:143)** untuk mengetahui kompetensi dari seorang pegawai harus memenuhi indikator dibawah ini:

1. **Pengetahuan (*Knowledge*)** yaitu pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan dari pelatihan-pelatihan atau kursus kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. **Keahlian (*Skill*)** yaitu keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selann ahli ia harus memiliki kemampuan memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.
3. **Sikap (*Attitude*)** yaitu menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan bahkan memiliki pengaruh terhadap citra organisasi.

Kemudian dalam penelitian ini juga, peneliti melihat kinerja pegawai dengan mengacu pada teori. Menurut **Kasmir (2019:182)** menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

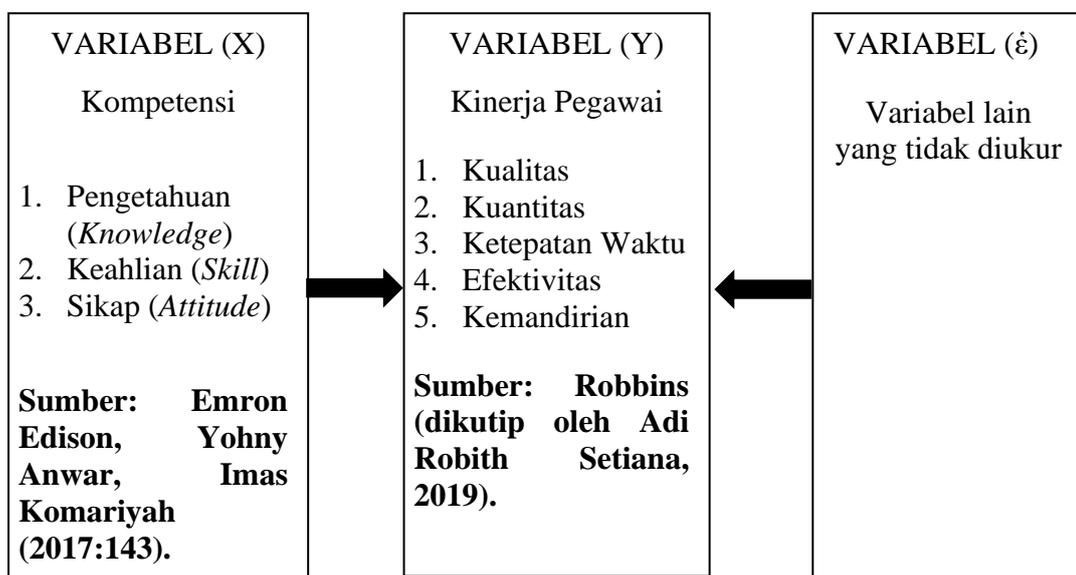
Adapun indikator yang digunakan oleh peneliti yaitu menurut **Robbins (dikutip oleh Adi Robith Setiana, 2019)** sebagai berikut:

1. **Kualitas** merupakan kualitas kerja yang diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. **Kuantitas** merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam arti seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. **Ketepatan waktu** merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil

output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang akan menjalankan fungsi kerjanya.

### Alur Kerangka Berpikir



**Gambar 2.1**

### Alur Kerangka Berpikir

## 2.3 Hipotesis

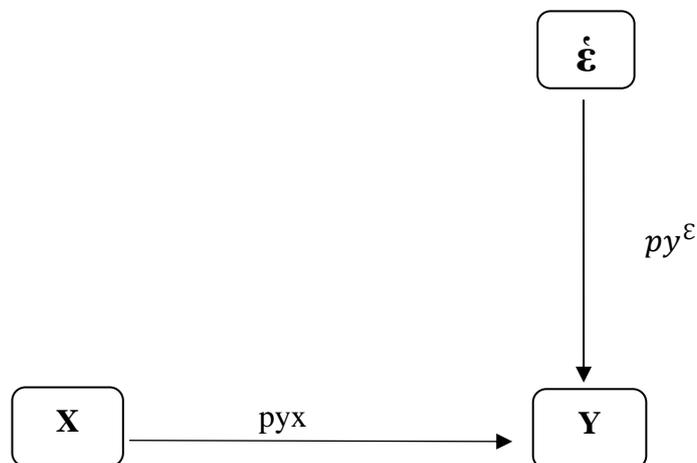
Hipotesis adalah jawaban atau dugaan sementara tentang permasalahan yang sedang dibahas untuk diuji secara empirik, bahwa jawaban sementara tersebut dapat diterima atau ditolak.

Berdasarkan kerangka berpikir, peneliti memaparkan hipotesis penelitian yaitu **“Ada Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor**

**Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu**". Hipotesis penelitian ini tentunya akan di uji kebenarannya, untuk menguji hipotesis penelitian. Peneliti harus menterjemahkan kedalam hipotesis statistik, sebagai berikut:

- a.  $H_0 : \rho = 0$ , artinya Kompetensi : Kinerja Pegawai = 0, Kompetensi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai tidak ada perbedaan pengaruh.
- b.  $H_1 : \rho \neq 0$ , artinya Kompetensi : Kinerja Pegawai  $\neq 0$ , Kompetensi (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai ada perbedaan pengaruh.

Paradigma penelitian yang digambarkan oleh peneliti pada penelitian ini, sebagai berikut:



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

**Keterangan:**

X : Variabel kompetensi di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.

Y : Variabel kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.

ε : Variabel lain diluar variabel kompetensi yang tidak diukur yang mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Jatibarang Kabupaten Indramayu.

pyx : Besarnya kinerja pegawai dari variabel kompetensi.

py : Besarnya pengaruh dari variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian.