

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian pustaka ialah tahapan dalam pencarian dan penemuan dari berbagai literatur ataupun sumber kepustakaan, yang diarahkan untuk mendapatkan landasan ilmu pengetahuan yang berguna sebagai panduan dalam melakukan suatu penelitian.

##### **2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu**

Tujuan digunakannya hasil dari penelitian terdahulu yaitu untuk dapat memperoleh gambaran bagi peneliti dalam membuat kerangka berfikir, serta sebagai perbandingan diantara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilaksanakan, dengan harapan penelitian saat ini yang sedang dilaksanakan akan terus berkembang. Untuk menunjang bahan pada penelitian ini, akan peneliti lampirkan hasil-hasil dari penelitian terdahulu, yang memiliki hubungan dengan variable judul yang peneliti ambil untuk dijadikan bahan referensi :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Namira Mardin Amin (2015), berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi yang dimiliki pegawai Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang, berdasarkan lima indikator kompetensi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode Analisis deskriptif serta analisis regresi linear sederhana dengan pengumpulan data melalui data

kuantitatif, sedangkan sumber data yang digunakan yaitu data primer yang diperoleh langsung dari lokasi penelitian melalui pembagian kuesioner dengan informan yang berkaitan dengan masalah penelitian dan data sekunder didapatkan dengan cara mengumpulkan data melalui beberapa literatur, artikel, karya ilmiah, dan bahan analisis yang berkaitan dengan penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap, adalah sebesar 95,3 %. Adapun sisanya sebesar 4,7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Suriati (2018), berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah penelitian deskriptif kuantitatif. Data yang diolah adalah hasil dari penyebaran kuesioner kepada para pegawai PT. PLN (Persero) Rayon Sungguminasa. Metode pengolahan data yang digunakan ialah analisis regresi linear sederhana dan metode pengambilan sampel ialah non probability sampling dan teknik yang digunakan dalam pengambilan responden adalah accidental sampling. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 54 responden. Pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dengan tingkat toleransi error 5% atau 0,05. Sebelum proses regresi terlebih dahulu telah di uji instrument penelitian (kuesioner) dengan uji validitas dan

realibilitas serta uji asumsi klasik. Hasilnya semua memenuhi kriteria untuk diteruskan pada tahap analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan melalui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,697 dan nilai t hitung  $>$  t table pada taraf signifikansi 5% ( $7,007 > 2,006$ ).

3. Penelitian yang dilakukan oleh Benaso Bago (2019), berjudul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Ruang lingkup penelitian ini adalah studi tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan data angket yang disebarakan kepada 36 responden pada kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja pegawai pada kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Artinya bahwa ketika terjadinya peningkatan pada kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode Analisis	Teknis Pengumpulan data
1	Namira Mardin Amin (2015)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang	Kompetensi (X) menurut (Wibiowo, 2007) dan Kinerja Pegawai (Y) menurut Gomes, 2003)	Kuantitatif	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Sederhana	Observasi , kuesioner
2	Suriati (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Rayon Sungguminasa	Kompetensi (X) menurut (zwell, 2000:56-58) dan Kinerja Pegawai (Y) menurut Bernadin dan Russell (Winanti:2011)	Kuantitatif	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Sederhana	Kuesioner, wawancara
3	Benaso Bago (2019)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan	Kompetensi (X) menurut Gordon (2009:204-205) dan Kinerja Pegawai (Y) menurut Dwiyanto (2006:50-51)	Kuantitatif	Analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Sederhana	Observasi, Kuesioner

Hasil penelitian 2023

Berdasarkan Tabel 2.1 diatas, Relevansi Penelitian Terdahulu dengan Penelitian yang dilakukan jika dilihat dari persamaan penelitiannya yaitu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data berupa kuesioner atau angket, wawancara dan observasi. Lalu untuk perbedaannya adalah terletak pada teori yang digunakan, lokasi penelitian dan metode yang digunakan,

dimana pada penelitian sebelumnya menggunakan analisis regresi linear sederhana, sementara dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur atau *path analysis*.

### 2.1.2 Kajian Administrasi Publik

Kata Administrasi bermula dari bahasa Yunani secara etimologi, yang meliputi kata “ad” serta “*ministrate*” artinya “*to serve*” atau melayani serta memenuhi.

Dunsire dalam Keban (2008:2) :

"Administrasi memiliki arti arahan, pemerintahan, kegiatan implementasi, kegiatan pengarahan, penciptaan prinsip-prinsip implementasi kebijakan publik, kegiatan melakukan analisis, menyeimbangkan dan mempresentasikan keputusan, pertimbangan- pertimbangan kebijakan, sebagai pekerjaan individual dan kelompok dalam menghasilkan barang dan jasa publik, dan sebagai arena bidang kerja akademik dan teoritik."

Gie, dalam Pasolong (2019:3), mengatakan bahwa: “Administrasi merupakan serangkaian aktivitas akan pekerjaan yang dilaksanakan beberapa kelompok orang pada kerjasama menggapai tujuan tertentu.”

Nigro dan Nigro dalam Pasolong, (2019:8) mengungkapkan bahwa Administrasi Publik yaitu:

1. Sebuah kerjasama kelompok pada lingkup pemerintah.
2. Mencakup tiga cabang pemerintahan : yudikatif, legislatif, juga eksekutif serta kaitan di antaranya.
3. Memiliki peran penting saat merumuskan kebijakan pemerintah, dikarenakan ialah sebagian dari proses politik.
4. Memiliki kaitan yang sangat erat dengan beragam kelompok juga perorangan saat memberi pelayanan untuk masyarakat.
5. Dalam beberapa hal berbeda pada penempatan pengertian dengan administrasi perseorangan.

Pfiffner dan Presthus dalam Pasolong (2019:8) memberikan pengertian administrasi publik, yaitu :

(1) meliputi implementasi kebijakan pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik, (2) Koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijakan pemerintah. Hal ini meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah. (3) Suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijakan-kebijakan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.

Chandler dan Plano dalam Pasolong (2019:7) menjelaskan bahwa:

“Administrasi Publik merupakan seni dan ilmu (*art and science*) yang ditujukan untuk mengatur “*public affairs*” dan melaksanakan berbagai tugas yang ditentukan. Administrasi Publik merupakan disiplin ilmu mempunyai tujuan untuk dapat memecahkan masalah publik melalui perbaikan- perbaikan terutama dibidang organisasi, sumber daya manusia dan keuangan.”

Henry dalam Pasolong (2019:8) mengatakan bahwa :

“Administrasi Publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktik, dengan tujuan mempromosi pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungan masyarakat yang diperintah dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih respotif terhadap kebutuhan sosial. Administrasi publik berusaha melembagakan praktikpraktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efesiensi dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik.”

Rosenbloom dalam Pasolong (2019:8) mengatakan bahwa:

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

Kesimpulan yang bisa peneliti ambil dari berbagai pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, yaitu bahwasannya administrasi publik ialah suatu kerjasama yang dilaksanakan oleh sekumpulan individu atau kelompok, untuk dapat melaksanakan tugas dan menyelesaikan berbagai permasalahan serta pemenuhan kebutuhan publik dengan efektif juga efesien.

### 2.1.3 Kajian Organisasi

Organisasi ialah suatu wadah ataupun sarana untuk dapat mencapai segala sasaran atau tujuan dari organisasi tersebut. Dalam suatu organisasi terdapat berbagai komponen, seperti sekelompok orang, hubungan kerja, spesialis dalam bidang pekerjaan, serta kesadaran rasional yang diperoleh dari setiap anggota, yang tentunya sesuai dengan kemampuan serta spesialisasi yang dimiliki oleh masing-masing anggotanya.

Hasibuan (2000) organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, serta terkoordinasi yang dilakukan oleh sekelompok orang dengan cara bekerja sama untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Sedangkan Robbins (1994) mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu kesatuan sosial yang diatur secara sadar juga dapat diidentifikasi, serta dilakukan secara terus menerus untuk dapat mencapai tujuan Bersama. Nawawi (2014) mengatakan bahwa organisasi bisa dilihat secara statis atau teori klasik serta secara dinamis ataupun poses pendekatan system. Teori klasik melihat pengertian organisasi secara wujudnya atau wadahnya, sedangkan teori sistem melihat organisasi sebagai suatu proses.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka kesimpulan yang bisa peneliti dapatkan yaitu bahwa organisasi merupakan suatu wadah berkumpulnya orang – orang dengan tujuan yang sama dan saling bekerjasama secara berkelanjutan untuk dapat mencapai suatu tujuan dari organisasi tersebut. Dalam mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan orang-orang atau sumber daya manusia dengan kualitas yang baik. Untuk dapat menghasilkan orang-orang atau sumber daya manusia dengan kualitas yang baik, organisasi perlu meningkatkannya dengan cara

melakukan pengembangan sumber daya manusia yang ada, sehingga dengan kualitas sumber daya manusia yang baik tersebut, organisasi juga akan ikut berkembang dengan baik untuk bisa mencapai tujuannya.

#### **2.1.4 Kajian Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Pengembangan Sumber Daya Manusia ialah sebuah aktivitas yang dilaksanakan oleh organisasi atau perusahaan, dengan tujuan untuk dapat meningkatkan keterampilan serta kemampuan dari sumber daya manusianya, sehingga sumber daya manusia yang ada dapat lebih produktif lagi.

Hasibuan (2000:8) Pengembangan Sumber Daya Manusia ialah suatu usaha yang dilakukan dalam peningkatan keahlian teoritis, teknis, moral, dan konseptual pegawai selaras dengan apa yang dibutuhkan oleh jabatan ataupun pekerjaan pekerjaan dengan pendidikan serta pelatihan. Sedangkan Mangkunegara (2007:44) Pengembangan ialah sebuah proses yang berjangka panjang dalam menerapkan prosedur sistematis serta terorganisir, dimana pegawai harus mempelajari rancangan serta teori, untuk bisa mewujudkan tujuan.

Berdasarkan pendapat dari ahli diatas, maka kesimpulan yang bisa peneliti dapatkan yaitu bahwasannya pengembangan sumber daya manusia ialah usaha atau proses yang dilaksanakan agar dapat meningkatkan pengetahuan serta kecakapan dari sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi atau instansi. Berbagai usaha yang bisa dilakukan agar dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam pengembangan sumber daya manusia, diantaranya :



### **a) Pendidikan**

Proses dalam melaksanakan pengembangan sumber daya manusia, tentunya berkaitan erat dengan konsep Pendidikan. Karena dengan dilakukannya Pendidikan, maka dapat meningkatkan kemampuan intelektual dari sumber daya manusia yang ada.

Sastradipoera (2002:51), Pengembangan sumber daya manusia itu didalamnya terdapat pendidikan untuk peningkatan pengetahuan secara umum, juga pemahaman dalam lingkungan, serta pelatihan yang meningkatkan keterampilan untuk menjalankan pekerjaan dengan lebih jelas.

Sedangkan Ruky dalam Dewi, Desilia Purnama, and Harjoyo (2019) Pendidikan atau belajar ialah aktivitas yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan dalam upaya untuk menguasai, pengetahuan, keterampilan serta sikap tertentu yang menghasilkan perubahan yang terukur secara permanen dalam sikap kerja mereka.

### **b) Pelatihan**

Proses dalam melakukan pengembangan sumber daya manusia juga berkaitan erat dengan konsep pelatihan. Dikarenakan melalui pelatihan, akan bisa meningkatkan kepribadian serta kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya.

Mathis dan Jackson (2002:5), Pelatihan ialah proses orang-orang untuk dapat menggapai tujuan dari organisasi, melalui berbagai tahap, seperti penilaian, implementasi serta evaluasi. Sedangkan Mondy (2008:210) pelatihan merupakan kegiatan yang disusun untuk pembelajaran, keterampilan serta pengetahuan yang diperlukan dalam pekerjaan saat ini.

### **c) Pengembangan Karier**

Pengembangan ialah suatu pembelajaran yang melebihi pekerjaan yang dilakukan saat ini, serta terdapat fokus dalam jangka panjang. Mangkunegara (2007:44) bahwa pengembangan karier merupakan kegiatan kepegawain yang dapat membantu para pegawai dalam mempersiapkan karier masa depan di organisasi atau perusahaan, hal ini bertujuan agar organisasi atau perusahaan serta pegawai yang bersangkutan bisa mengembangkan diri mereka dengan lebih maksimal.

#### **2.1.5 Kajian Kompetensi**

##### **2.1.5.1 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi ialah sebuah keahlian agar dapat berbuat ataupun melaksanakan sebuah tugas serta pekerjaan berlandaskan pengetahuan dan kecakapan yang dibantu oleh sikap kerja, juga dituntut oleh pekerjaan tersebut. Maka dari itu, kompetensi memperlihatkan pengetahuan ataupun kecakapan yang ditandai oleh profesionalisme seseorang, pada sebuah bidang.

Scale dalam Sutrisno (2009:202) secara hafiah, kompetensi berasal dari kata *competence*, yang memiliki arti yaitu kecakapan, kemampuan dan juga wewenang. Sedangkan secara etimologi, kompetensi memiliki arti yaitu dimensi perilaku keahlian ataupun keunggulan dari seorang pemimpin ataupun staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan serta perilaku yang baik. Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2009:202) mengatakan, kompetensi ialah sesuatu yang mendasari karakteristik seorang individu dan dihubungkan dengan hasil yang didapat dari suatu pekerjaan.

Definisi Kompetensi, Edison, dkk. (2017:140) kompetensi ialah suatu kemampuan individu untuk bisa melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar serta memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Berdasarkan pengertian diatas tersebut, makna yang bisa peneliti ambil ialah kompetensi ialah bagian dari kepribadian yang mendalam serta bertaut pada diri seseorang, juga perbuatan yang bisa diamati dalam beragam situasi serta tugas dari suatu pekerjaan.

#### **2.1.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Zwell dalam Wibowo (2016) menyatakan bahwasannya kecakapan dari kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di bawah ini:

1. Keyakinan dan nilai – nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik kepribadian
5. Isu emosional
6. Kemampuan intelektual
7. Budaya organisasi

#### **2.1.5.3 Karakteristik Kompetensi**

Spencer, dikutip Dewi, Desilia Purnama, *and* Harjoyo (2019:157), mengatakan karakteristik kompetensi yaitu :

1. (*Motives*) atau motif, merupakan keadaan seseorang berpikir secara konstan sehingga ia berbuat sesuatu.
2. (*Traits*) atau sifat, merupakan karakter yang menjadikan seseorang untuk melakukan sesuatu ataupun bagaimana orang memberi respon dengan upaya tertentu.
3. (*Self concept*) atau konsep diri, ialah beberapa nilai serta perilaku yang diperoleh individu. Dimana dilakukan pengukuran dengan tes kepada responden dengan tujuan mencari tahu nilai yang dipunyai oleh seseorang serta hal yang menarik bagi individu berbuat sesuatu.

4. (*Knowledge*) atau pengetahuan, ialah informasi yang diperoleh individu dalam sebuah dimensi. Pengetahuan ialah kompetensi yang kompleks.
5. (*Skill*) atau keterampilan, ialah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

#### **2.1.5.4 Aspek – Aspek Dalam Kompetensi**

Gordon dalam Sutrisno (2009:204) memaparkan aspek-aspek yang terdapat pada konsep kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*), merupakan pemahaman yang ada pada aspek kognitif.
2. Pemahaman (*understanding*), merupakan pemahaman kognitif serta keefektifan yang dipunyai oleh seseorang.
3. Kemampuan (*skill*), merupakan hal yang dipunyai oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*value*), merupakan suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis sudah bergabung pada diri seseorang.
5. Sikap (*attitude*), merupakan reaksi ataupun perasaan akan sebuah rangsangan yang berasal dari luar.
6. Minat (*interest*), merupakan tendensi seseorang melakukan suatu tindakan.

#### **2.1.5.5 Dimensi kompetensi**

Edison dkk (2017:140) mengatakan bahwa:

1. Pengetahuan : memiliki pengetahuan yang mendukung, serta memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan
2. Keahlian : memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, mampu mengidentifikasi serta mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi
3. Sikap : memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan

#### **2.1.5.6 Manfaat Penggunaan Kompetensi**

Ruky dalam Dewi, Desilia Purnama, and Harjoyo (2019 : 158), menyatakan konsep kompetensi yang menjadi semakin populer serta bisa dipergunakan oleh berbagai institusi maupun perusahaan dengan dasar berikut:

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai;
2. Alat seleksi karyawan;

3. Memaksimalkan produktivitas;
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi;
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan;
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

## **2.1.6 Kajian Kinerja Pegawai**

### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang diperoleh dari seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk melakukan suatu pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pada suatu organisasi ialah salah satu unsur, yang tentunya tidak bisa terlepas ketika melaksanakan tugas dari suatu organisasi.

Moehariono (2014 : 95) mengatakan, kinerja atau performance ialah deskripsi tentang derajat ketercapaian pelaksanaan sebuah program kegiatan ataupun kebijakan ketika menggapai sasaran, tujuan, visi dan juga misi organisasi, yang dicurahkan pada perencanaan strategi sebuah organisasi.

Sinambela (2012 : 5) mengutip pernyataan Robbins mengenai kinerja secara konseptual yang merupakan hasil dari evaluasi pekerjaan yang dilaksanakan oleh seseorang dibanding dengan kriteria yang sudah diputuskan bersama.

Mengacu pada pendapat di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwasannya kinerja ialah hasil yang bisa dilihat dari seorang individu atas tugas yang sudah ia lakukan, pada pencapaian tujuan dari suatu organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya.

### **2.1.6.2 Pengertian Pegawai**

Pegawai atau karyawan, Hasibuan (2006:34), yaitu “Seorang pekerja tetap yang bekerja di bawah perintah orang lain serta mendapatkan kompensasi serta jaminan”.

Berdasarkan penjelasan di atas, deskripsi yang bisa didapat penulis yaitu bahwa seorang karyawan atau pegawai, dilihat sebagai seorang individu yang ada dan bekerja pada suatu organisasi, dengan berbagai tugas dan tanggungjawab yang ia terima dari atasannya. Dengan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya, maka individu tersebut nantinya akan mendapatkan imbalan berupa fisik (uang) maupun non fisik atas pekerjaannya yang telah dilakukannya.

### **2.1.6.3 Pengertian Kinerja Pegawai**

Dharma dalam Satibi (2012:103) menyatakan bahwa “Kinerja pegawai merupakan sesuatu yang digapai, prestasi yang ditunjukkan serta keahlian kerja yang dicapai”. Mangkunegara dalam Satibi (2012:103), yaitu : “Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kuantitas serta kualitas yang didapatkan pegawai ketika tanggung jawab yang dibebankan kepadanya adalah selaras dengan pelaksanaan pekerjaannya”.

Bernardin dalam Satibi (2012:104), mendefinisikan kinerja pegawai sebagai berikut: “Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara individu maupun secara kelompok dalam rangka pencapaian visi, misi dan program yang telah ditetapkan oleh organisasi, sehingga dapat diketahui kontribusi dari setiap pegawai terhadap organisasinya”.

Berdasarkan pendapatan dari beberapa ahli tersebut, penulis dapat menyimpulkan, bahwasannya kinerja dalam sektor publik, ialah hasil kerja ataupun kontribusi yang diraih dan diberikan oleh aparatur pemerintah. Hal tersebut bisa dilakukan secara individu ataupun kelompok pada organisasi pemerintah, dengan harapan tercapainya tujuan, misi, juga visi yang sudah ditentukan sebelumnya.

### 2.1.6.3.1 Dimensi Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja aparatur, membutuhkan dimensi kinerja sebagai alat ukurnya. dimensi kinerja pegawai adalah hal yang dapat mengukur tingkat ketercapaian sebuah target ataupun sasaran yang sudah ditentukan sebelumnya, sehingga hal tersebut sangat diperlukan. Dimensi kinerja, tentunya semestinya bisa dihitung ataupun diukur, dengan tujuannya yaitu dipergunakan sebagai landasan dalam memberi nilai ataupun melihat tingkat kinerja.

Mitchell dalam Satibi (2012 : 118) memberikan pernyataan mengenai dimensi kinerja dengan lebih spesifik, dimana terdapat lima dimensi dalam melihat kinerja seorang pegawai tersebut apakah baik atau buruk, diantaranya adalah:

1. *Quality of work* (kualitas kerja),  
Artinya, seorang aparatur bisa dianggap mempunyai kinerja yang baik jika dia dapat menunjukkan hasil kerja yang berkualitas selaras dengan deskripsi pekerjaannya. Sehingga diharapkan bisa memenuhi kebutuhan publik serta tuntutan publik;
2. *Promptness* (ketepatan waktu),  
Artinya, seorang aparatur dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan tepat waktu serta dapat disiplin dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi;
3. *Initiative* (inisiatif),  
Artinya, aparatur dalam beradaptasi dengan perubahan yang ada dapat berinisiatif atau mengeluarkan ide-ide cemerlang, maka seorang aparatur tersebut dapat dikatakan sebagai aparatur yang berkinerja tinggi;
4. *Capability* (kemampuan),  
Artinya, kompetensi serta kemampuan aparatur dalam menjalankan pekerjaannya akan menunjukkan tingkat kerjanya;
5. *Communication* (komunikasi),  
Merupakan hal penting bagi pegawai ataupun aparatur dalam memudahkan pengambilan keputusan yang sesuai dengan kriteria kinerja yang telah ditetapkan serta bisa mencari tahu level ketercapaian prestasi yang telah dicapai oleh pegawai maupun instansi secara kelembagaan. Komunikasi juga membantu dalam mengetahui tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pernyataan yang sudah dijelaskan diatas, memiliki arti yaitu, untuk melihat bagus atau tidaknya kinerja dari seorang pegawai, sebuah organisasi dapat mengetahui bagaimana kualitas kerja yang diperoleh, ketepatan waktunya, inisiatifnya, kemampuannya, serta komunikasinya. Dari parameter yang ada tersebut, menunjukkan bahwa dalam melakukan pengukuran kinerja dari seorang pegawai, erat kaitannya dengan usaha yang bisa dilakukan untuk mendorong meningkatkan kompetensi dari seorang pegawai.

## **2.2 Kerangka Pemikiran**

Penyusunan penelitian ini, peneliti telah merujuk pada pernyataan yang disampaikan menurut ahli, tentang teori – teori yang berkaitan dengan fokus penelitian ini menjadi pedoman dasar. Dasar pedoman ini bertujuan agar dapat mengukur sampai sejauh mana, pedoman ini telah selaras dengan kebenarannya, sehingga nantinya akan menghasilkan sebuah kesimpulan

Merujuk pada penjelasan yang sudah disampaikan di atas, maka peneliti akan menyatakan beberapa teori dari para ahli yang akan dijadikan kerangka pemikiran. Maka dari itu, peneliti mengemukakan definisi Kompetensi menurut Edison, dkk. (2017:140) kompetensi ialah suatu kemampuan individu untuk bisa melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar serta memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Dimensi kompetensi, Edison, dkk. (2017:140) diantaranya :

1. Pengetahuan : memiliki pengetahuan yang mendukung, serta memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan
2. Keahlian : memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, mampu mengidentifikasi serta mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi



3. Sikap : memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan

Sedangkan pengertian kinerja pegawai, dikatakan oleh Mitchell (1989) yaitu:

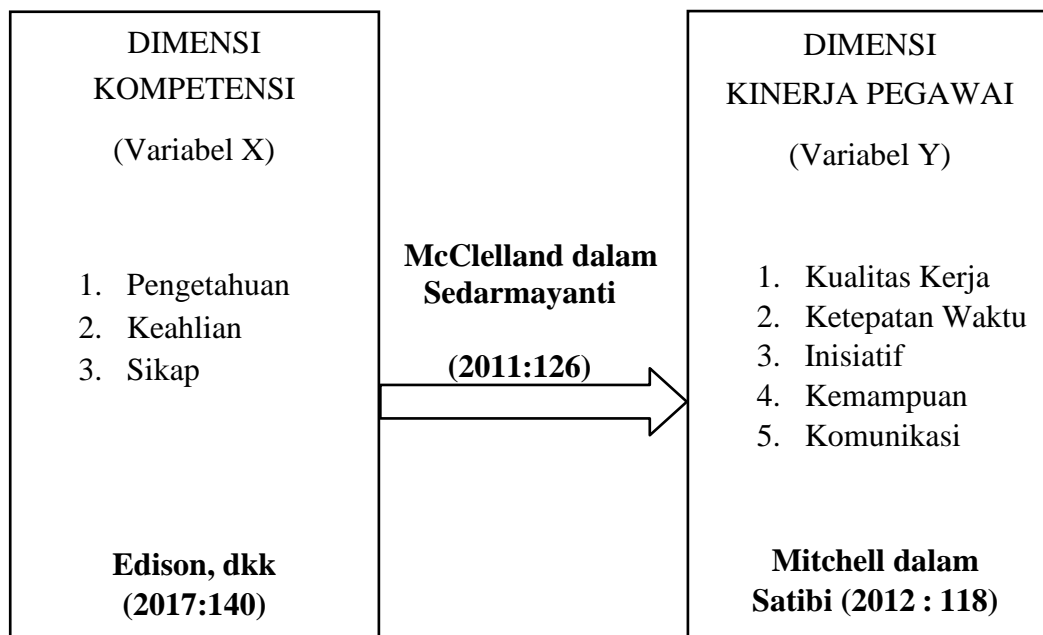
“kinerja ialah suatu tingkatan pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas dalam mewujudkan sasaran serta tujuan dari organisasi atau perusahaan.” Selanjutnya, Mitchell dalam Satibi (2012 : 118) memberikan pernyataan mengenai dimensi kinerja dengan lebih spesifik, dimana terdapat lima dimensi dalam melihat kinerja seorang pegawai tersebut apakah baik atau buruk, diantaranya adalah :

1. *Quality of work* (kualitas kerja),  
Artinya, seorang aparatur bisa dianggap mempunyai kinerja yang baik jika dia dapat menunjukkan hasil kerja yang berkualitas selaras dengan deskripsi pekerjaannya. Sehingga diharapkan bisa memenuhi kebutuhan publik serta tuntutan publik;
2. *Promptness* (ketepatan waktu),  
Artinya, seorang aparatur dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya dengan tepat waktu serta dapat disiplin dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi;
3. *Initiative* (inisiatif),  
Artinya, aparatur dalam beradaptasi dengan perubahan yang ada dapat berinisiatif atau mengeluarkan ide-ide cemerlang, maka seorang aparatur tersebut dapat dikatakan sebagai aparatur yang berkinerja tinggi;
4. *Capability* (kemampuan),  
Artinya, kompetensi serta kemampuan aparatur dalam menjalankan pekerjaannya akan menunjukkan tingkat kinerjanya;
5. *Communication* (komunikasi),  
Merupakan hal penting bagi pegawai ataupun aparatur dalam memudahkan pengambilan keputusan yang sesuai dengan kriteria kinerja yang telah ditetapkan serta bisa mencari tahu level ketercapaian prestasi yang telah dicapai oleh pegawai maupun instansi secara kelembagaan. Komunikasi juga membantu dalam mengetahui tujuan yang telah ditetapkan.

Penelitian ini menggunakan teori penghubung yang digunakan antara kompetensi dengan kinerja pegawai, yang disampaikan oleh McClelland. McClelland dalam Sedarmayanti (2011:126) mengungkapkan pendapatnya bahwa:

“Kompetensi merupakan karakter dasar yang dipunyai oleh seorang individu yang memiliki pengaruh langsung akan kinerja ataupun dapat mencerminkan kinerja yang sangat baik.”

Alasan pemilihan teori yang sudah disampaikan diatas, yaitu bahwa teori tersebut masih jarang digunakan oleh peneliti lain, disamping itu alat ukur atau dimensinya selaras dengan karakter permasalahan yang terjadi dilapangan. Mengacu pada kerangka berpikir tersebut, maka peneliti membuat gambar kerangka berpikir penelitian dibawah ini :



**Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran**

### **2.3 Hipotesis**

Merujuk pada rumusan masalah dan kerangka pemikiran tersebut diatas, maka peneliti dapat menginterpretasikan hipotesis penelitian, yaitu:

1. Kompetensi besar pengaruhnya secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
2. Kompetensi besar pengaruhnya secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung