

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk menjadi produktif di tempat kerja pada tingkat yang memuaskan, termasuk kemampuan seseorang untuk mentransfer dan menerapkan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi baru.

Wibowo berpendapat (2017: 86), bahwa kompetensi merupakan “Kemampuan untuk melakukan atau menjalankan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan kemampuan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap yang diperlukan untuk pekerjaan itu”. Spencer (dalam Narimawati 2017: 75), bahwa kompetensi adalah: “karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individu yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual”.

Menurut Narimawati (2017: 82), bahwa: Kompetensi menunjukkan bahwa keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme di bidang tertentu adalah yang paling penting, dan kekuatan di bidang tertentu dianggap sebagai indikatornya:

1. Pengetahuan; pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan:
 - a. Pengetahuan dan pemahaman tentang bidangnya masing-masing.
 - b. Pengetahuan tentang peraturan pemerintah, prosedur, teknologi baru dan banyak lagi.
 - a. keterampilan (teknologi); keterampilan pribadi meliputi:
2. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - a. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
 - b. Sikap (*attitude*); sikap individu, meliputi:
 - c. Ramah; dalam kreativitas dan karya.
 - d. moral yang tinggi.

Sedangkan menurut Rivai (2015: 298), bahwa kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya dan menurut Satori (2017: 22), bahwa kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah *performan* yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Sementara menurut Kuncoro

Dari beberapa menurut para ahli diatas tentang kompetensi, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja dan juga merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang dideferensiasikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi.

2.1.2 Komponen Pembentuk Kompetensi

Menurut Mangkunegara (2017: 48), mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
Informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.
2. Keterampilan (*Skill*)
Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang pegawai dengan baik dan maksimal, misalnya seorang programmer komputer. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai.
3. Sikap (*Attitude*)
Pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila pegawai mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya. Kompetensi *knowledge*, *skill*, dan *attitude* cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan

(ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan kemauan untuk melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.3 Ciri-Ciri Kompetensi Pegawai

Menurut Thoah (2018: 91), bahwa ciri-ciri kompetensi pegawai adalah memiliki pengetahuan, kapabilitas dan sikap, inisiatif dan inovatif berupa:

- a. Keterampilan dan sikap dalam memecahkan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
- b. Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan dan objektivitas persepsi.
- c. Keterampilan dalam berkomunikasi, membangun persahabatan
- d. Sikap untuk mau belajar secara berkelanjutan
- e. Keterampilan dan sikap dalam mengembangkan diri.
- f. Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu kepada pelanggan.
- g. Keterampilan dan sikap saling mempererat hubungan antar pegawai untuk meningkatkan mutu produk/pelayanan pada pelanggan. Setiap perusahaan memiliki kompetensi yang berbeda-beda, karena belum adanya persyaratan standar untuk menempati suatu posisi, serta penentuan pelatihan bagi sumber daya manusia belum sistematis, maka aplikasi kompetensi diprioritaskan berdasarkan fungsi sumber daya manusia di organisasi.

2.1.4 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2018: 126), bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai; Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan; Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.
3. Pengalaman; Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian; Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
5. Motivasi; Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja

bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu emosional; Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual; Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.
8. Budaya organisasi; Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi pegawai, praktik pengambilan keputusan.

2.1.5 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer (dalam Wibowo 2016: 273) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

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

2.1.6 Manfaat Kompetensi Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2018: 107), mengatakan bahwa terdapat berbagai alasan dan manfaat kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a) Memperjelas standar kerja dan arahan yang ingin dicapai; Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.

- b) Alat seleksi pegawai;
Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi pegawai dalam organisasi untuk memilih calon pegawai terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari pegawai, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.
- c) Memaksimalkan produktivitas;
Mencapai pegawai bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.
- d) Dasar pengembangan sistem remunerasi.
Untuk mengembangkan sistem remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seorang pegawai.
- e) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan;
Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
- f) Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi;
Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja pegawai

Sedangkan menurut Tridhonanto (2017: 10), menyatakan bahwa kegunaan kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a. Untuk proses seleksi, training, development, dan evaluasi.
Proses membuat daftar kompetensi dimulai dengan melakukan analisis tugas pekerjaan (*Job task analysis*) secara lengkap. Data dari analisis kemudian dikelompokkan, menjadi kelompok-kelompok tugas yang diberi nama dan disebut kompetensi.
- b. Untuk menentukan level seseorang suatu kompetensi.
Menyeleksi orang sesuai suatu pekerjaan berdasarkan levelnya untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan itu. Menilai kinerja pegawai dengan melihat levelnya saat ini untuk kompetensi-kompetensi yang dibutuhkan pada pekerjaan.

2.1.7 Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi pegawai atau pegawai dalam sebuah organisasi. Menurut Ruky (2017: 47), mengatakan bahwa indikator kompetensi adalah:

- 1. Karakter Pribadi (*traits*)
Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.
- 2. Konsep Diri (*self concept*)
Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.
- 3. Pengetahuan (*knowledge*)
Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.
- 4. Keterampilan (*skill*)
Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.
- 5. Motivasi Kerja (*motives*)

Motivasi kerja adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang.

Menurut Hasibuan, (2017: 94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017: 9), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2018: 260), kinerja merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Firda (2015 : 618), Kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai

persyaratan tertentu untuk mencapai tujuan yang disebut juga standar pekerjaan.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Kinerja sebagai hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2.2.2 Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2018: 68), adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
6. Mencari kesempatan merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.2.3 Jenis-Jenis Kinerja Pegawai

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Kasmir (2016: 182), menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja

perusahaan secara keseluruhan.

Selanjutnya menurut Robbins (2017: 65), penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

1. Pendekatan sikap, pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.
2. Pendekatan perilaku, melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.
3. Pendekatan hasil, perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.
4. Pendekatan kontingensi, pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu pegawai terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Prawirosentono (2018: 97), menguraikan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- a. Efektifitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- b. Otoritas (wewenang)
Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

Disebagian besar organisasi, kinerja individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Mathis (2019: 110), adalah:

- a. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian.
- b. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.

2.2.5 Standar Kinerja yang Efektif

Standar kinerja yang efektif merupakan pernyataan tentang situasi yang terjadi ketika sebuah pekerjaan yang dilakukan secara efektif. ketika pekerjaan dilakukan secara efektif. ketika pegawai berproses menyelesaikan pekerjaannya, ada pedoman tentang langkah atau cara urutan dalam melakukan kerja agar tepat sasaran.

Menurut Hery (2019: 28-30), ada delapan karakteristik yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif, yaitu:

1. Didasarkan Pada Pekerjaan
Standar kinerja harus dibuat atas suatu pekerjaan tanpa memandang orang yang mengerjakan pekerjaan tersebut.
2. Dapat Dicapai
Semua pekerja harus dapat mencapai standar yang telah ditentukan. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi pekerja untuk memberikan kinerja terbaik
3. Dapat Dipahami
Standar harus jelas baik bagi manajer maupun pekerja. Standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupun pekerja
4. Harus Disepakati
Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa sebuah standar telah ditentukan dengan jujur. Hal ini sangatlah penting untuk memotivasi pekerja
5. Spesifik dan Terukur
Standar harus dapat dinyatakan dalam bentuk angka, persentase, satuan uang, atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif
6. Berorientasi Waktu
Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti
7. Harus Tertulis
Baik manajer maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis yang telah disetujui
8. Dapat Berubah
Karena standar harus disepakati dan dapat dicapai, maka secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu.

2.2.6 Manfaat dan Tujuan Kinerja Pegawai

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo (2017: 66), penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

- a. Evaluasi tujuan dan saran, evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.
- b. Evaluasi rencana, bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
- c. Evaluasi lingkungan, melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
- d. Evaluasi proses kinerja, melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
- e. Evaluasi pengukuran kinerja, menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.
- f. Evaluasi hasil, apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017: 64), menyebutkan “Penilaian kinerja pegawai perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/publik sekaligus juga sebagai pedoman untuk menjadikan pegawai dapat dipromosikan ke jenjang yang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, oleh karena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai”. Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017: 64), menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa

manfaat dan tujuan dari kinerja pegawai sangat penting bagi internal maupun eksternal pegawai itu sendiri.

2.2.7 Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2017: 95-96), adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.
6. Kerjasama, penilaian kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
7. Kepemimpinan, penilaian kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.
8. Pengalaman, penilaian pengalaman kerja menunjukkan suatu kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang.
9. Prakasa, penilaian kemampuan berfikir yang berdasarkan inisiatif sendiri untuk menganalisa, menilai, menciptakan, memberikan alasan, meniadakan kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.
10. Kecakapan, penilaian kecakapan pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang semuanya terliba didalam penyusunan kebijaksanaan dan didalam situasi manajemen.
11. Tanggung Jawab, penilaian kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kbijaksanaan, pekerjaan, dan hasil kerjanya, daran dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya.

2.2.8 Indikator Kinerja

Menurut Mathis (2019: 378), bahwa kinerja pegawai yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi elemen- elemen sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil
Dalam hal ini kuantitas merupakan banyaknya jumlah dari pekerjaan yang dapat dihasilkan atau diselesaikan sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

2. Kualitas dari hasil
Yang dimaksud dengan kualitas merupakan tingkatan hasil pekerjaan yang mendekati sempurna atau ideal yang dapat diterima oleh perusahaan, atasan, rekan kerja dan pelanggan.
3. Ketepatan waktu dari hasil
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang tersedia untuk melanjutkan aktivitas lainnya.
4. Absensi atau kehadiran
Absensi atau kehadiran merupakan kemampuan berkoordinasi dengan tim kerja yang sesuai atau tepat dengan jadwal dan waktu kehadiran yang telah ditentukan.
5. Kemampuan untuk bekerja sama
Bekerja sama merupakan kemampuan berkoordinasi dengan tim kerja yang sesuai dengan ketentuan kerja masing-masing dan dapat diterima oleh sesama rekan kerja.
6. Efektivitas
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
7. Kemandirian
Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah suatu penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis harus menyatakan hubungan apa yang dicari atau apa yang ingin dipelajari (Sugiyono, 2016: 231).

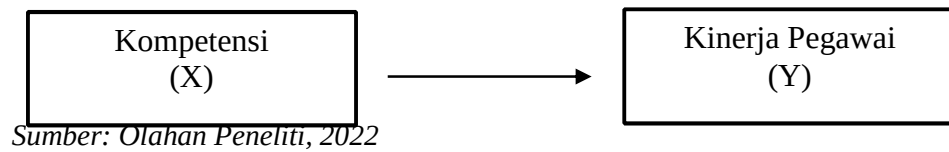
Dalam penelitian ini, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

Ha: Ada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan.

Ho: Tidak Ada Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Hilisalawa'ahe Kabupaten Nias Selatan.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir ini bertujuan untuk mengarahkan peneliti dalam melakukan penelitian, sehingga tidak terjadi kesalahan data yang di ambil. Maka peneliti dapat menggambarkan kerangka berpikir penelitian, sebagai berikut:



Gambar 2.1:
Kerangka Berpikir

Pada gambar 2.1 di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel kompetensi (X) adalah variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat, dimana variabel tersebut adalah kinerja pegawai (Y).

..