

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompetensi

Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Pengertian lain dikembangkan oleh para pakar, seperti yang sering ditemukan dalam beberapa literatur-literatur tentang studi manajemen. Beberapa pendapat tersebut antara lain :

1. Boulter, et al dalam Sutrisno (2017) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.
2. Menurut Wibowo (2016) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut
3. Mc. Ashan dalam Sutrisno (2017) menyatakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif,afektif dan psikomotorik.

Berdasarkan definisi yang telah dikemukakan oleh par ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh seseorang yang berupa keterampilan, pengetahuan, faktor-faktor internal individu lainnya yang dapat dilihat dari sikap atau perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan perusahaan agar memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

2.1.1 Jenis Kompetensi

Menurut Kunandar dalam Oktavina (2018), Kompetensi dapat dibagi menjadi 5 (lima) kategori yakni :

1. **Kompensasi Intelektual**
Yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. **Kompetensi Fisik**
Yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
3. **Kompetensi Pribadi**
Perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. **Kompetensi Sosial**
Perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial
5. **Kompetensi Spiritual**
Yakni pemahaman, penghayatan serta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan.

2.1.2 Manfaat Kompetensi

Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Menurut Tannady (2018) terdapat 3 (tiga) manfaat dari kompetensi, yaitu :

1. **Prediktor kesuksesan kerja**
Model kompetensi yang akurat akan dapat menentukan dengan tepat pengetahuan serta keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang pemegang posisi mampu memiliki kompetensi yang di persyaratkan pada posisinya maka ia dapat dipresisikan akan sukses.
2. **Merekrut karyawan yang andal**
Apabila telah berhasil ditentukan kompetensi-kompetensi apa saja yang diperlukan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah dapat dijadikan kriteria dasar dalam rekrutmen karyawan baru.
3. **Dasar penilaian dan pengembangan karyawan**
Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat juga dapat dipakai sebagai tolak ukur kemampuan seseorang. Dengan demikian, berdasarkan sistem kompetensi ini dapat

diketahui apakah seseorang telah bagaimana mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau perlu dimutasikan kebagian lain.

2.1.3 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2018), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan seseorang tentang dirinya terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berfikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir kedepan.

2. Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan mengingat kecakapan dan kompetensi. Kecakapan kompetensi dirasa perlu karena pemahaman dan gerak cepat seorang SDM menandakan bahwa SDM tersebut mempunyai kualitas tinggi.

3. Pengalaman

Keahlian diri banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantara pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah, kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharap orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.

2.1.4 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), menjelaskan beberapa indikator yang terkandung dalam kompetensi adalah :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan fikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kedepannya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*valeu*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, dan demokratis).
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.2 Pemanfaatan Teknologi Informasi

1. Menurut Rovano,dkk., (2019) menguraikan bahwa teknologi informasi merupakan salah satu bentuk peningkatan pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam memperlancar tugas dan kewajiban.
2. Menurut Geovannie dan Dewantara (2016) menjelaskan bahwa teknologi informasi meliputi komputer dan teknologi komunikasi yang digunakan untuk memproses dan menyebarkan informasi baik itu yang bersifat finansial atau non finansial. data, yang digunakan untuk memproses dan menyebar informasi. Indikator tersebut

dicerminkan/diliputi oleh : mengelola data, kualitas, komputer, konsistensi rencana, pengaturan waktu, dan hubungan rekan kerja.

2.2.1 Manfaat Teknologi Informasi

Pemanfaatan teknologi menurut jurnal penelitian terdahulu Geovannie dan Dewantara (2016) menguraikan bahwa :

Pemanfaatan teknologi informasi memiliki pengetahuan seseorang dilingkungan yang dapat dipengaruhi oleh perasaan individu terhadap penggunaan komputer, faktor sosial dilingkungan tempat kerja yang menggunakan komputer, kebiasaan individu saat menggunakan komputer, konsekuensi yang dirasakan individu yang diharapkan dari pengguna komputer, dan kondisi yang memfasilitasi dalam lingkungan kondusif yang menggunakan komputer dan alat teknologi lainnya.

2.2.2 Indikator Teknologi Informasi

Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu Himawan Luthfi Geovannie dan Rizki Yudhi Dewantara (2016) indikator teknologi informasi yaitu :

1. Mengolah Data
2. Kualitas
3. Komputer
4. Konsistensi Rencana
5. Pengaturan Waktu
6. Hubungan Rekan Kerja.

2.3 Kinerja

Dikutip oleh Sinambela, dkk., (2017), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kedepannya.

Menurut supardi (2016) mengatakan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan, menyelesaikan tugas, dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut jurnal terdahulu Sanusi (2016) mengatakan dalam penelitian kinerja mempengaruhi berbagai kegiatan organisasi dan sering memberikan hasil yang cermelang bagi organisasi.

2.3.1 Pengelolaan Kinerja

Menurut Sinambela (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai tidaklah datang dengan sendirinya. Kinerja haruslah dikelola oleh pimpinan, seperti apakah kinerja seseorang pegawai seyogyanya dapat didiskusikan dan di tetapkan secara bersama antara pegawai dengan pimpinan tanpa penetapan beban tugas dan arahan yang jelas, pegawai akan bingung dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3.2 Manfaat Kinerja

Menurut Sinambela (2017) mengatakan bahwa manaffat kinerja bagi pegawai adalah dapat memecahkan keluhan-keluhan, dapat menyediakan forum-forum terjadwal untuk mendiskusikan kemajuan kerja sehingga para pegawai dapat menerima umpan baik yang diperlukan untuk menilai seberapa jauh pencapaian pegawai dan mengetahui dimana posisi pegawai, dapat membantu para pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya pegawai kerjakan dan mengapa kinerja memberikan kewenangan untuk membuat keputusan sehari-hari dan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru. Proses ini untuk mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja, seperti sumber daya yang tidak memadai.

2.3.3 Indikator Kinerja

Ada beberapa indikator menurut Mangkunegara (2017) :

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Kendala Kerja
4. Sikap Kerja

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah penelitian terdahulu yang penulis jadikan bahan referensi dalam melakukan penelitian :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Hasil Penelitian
Nurjaya dan Azhar (2021)	Pengaruh Kompetensi SDM Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Dikabupaten Gunungkidul, Yogyakarta	Hasil penelitian ini Kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap Aparatur Desa 41,5%, uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($10,045 > 1,977$).
Sukarta (2017)	Pengaruh Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Komitmen dan Revisi Anggaran Pada Efektivitas Pengelolaan Anggaran Universitas Udayana	Hasil analisis menunjukkan bahwa kompetensi sumber daya manusia berpengaruh positif pada efektivitas pengelolaan anggaran, Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh positif pada efektivitas pengelolaan anggaran, komitmen organisasi berpengaruh positif pada efektivitas pengelolaan anggaran, dan revisi berpengaruh positif pada efektivitas pengelolaan anggaran universitas udayana
Maryam (2020)	Pengaruh Kompetensi SDM, Teknologi Informasi dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Lingkungan Hidup Makassar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi SDM berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota makassar, teknologi informasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota makassar, Komunikasi

		Organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja pegawai dinas lingkungan hidup kota makassar
--	--	---

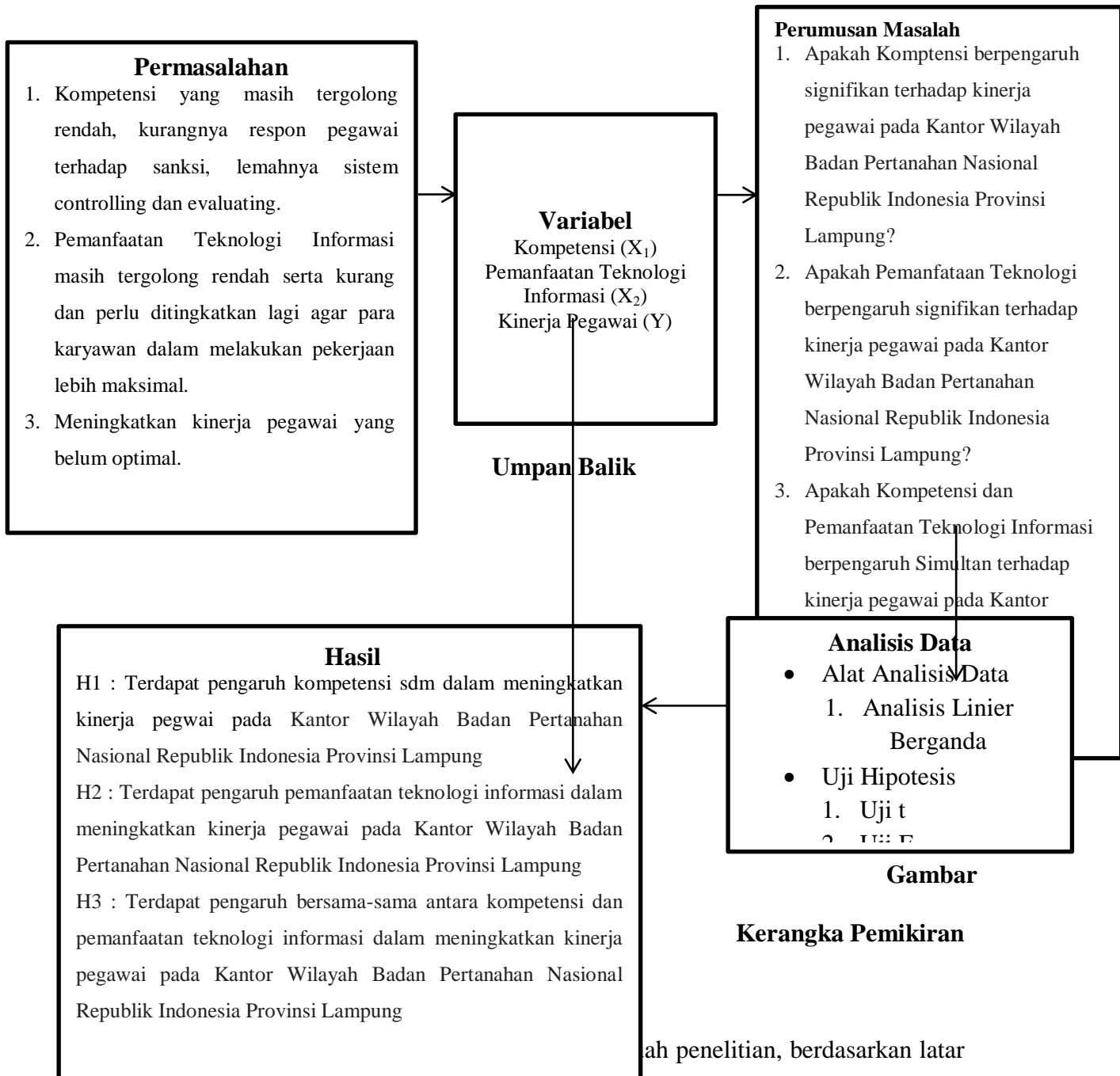
Riedy (2017)	Influence Of Hr Competence, Utilization Technology Information, And Internal Control Of Quality Of Financial Statements (Empirical Study on SKPD Kab. Fifty Cities)	The results of this study indicate that the human resource quality has positive effect on the local government financial reports information technology utilization doesn't have an effect on local government financial reports and the internal control in has positive effect on the local government financial reports
Nabila (2019)	Effect of Human Resource Competence and Utilization Information Technology on the Quality of Financial Reports	The results of the study showed that HR Competence had an effect on the Quality of Financial Reports at the Education and Culture Office of Situbondo and the Information and Communication Services Bureau. Utilization of Information Technology affects the Quality of Financial Statements at the Education and Culture Office of Situbondo and the Information and Communication Services Bureau.

Sumber : Data diolah 2021

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah subjek peneliti yang berbeda, yaitu pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung. Selanjutnya perbedaan terletak pada objek penelitian, yaitu pada penelitian ini objek yang digunakan adalah Kompetensi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi. Selain itu penelitian ini juga dilakukan pada tahun 2021.

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan latar belakang dan tujuannya dilakukan penelitian ini serta analisis data yang digunakan maka dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada gambar 2.1



Gambar

Kerangka Pemikiran

ah penelitian, berdasarkan latar belakang permasalahan dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.6.1 Pengaruh Kompetensi Sdm Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta dukungan oleh sikap kerja dituntut oleh pekerjaan tersebut

Dalam penelitian terdahulu Nurjaya dan Azhar (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi SDM Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Dikabupaten Gunungkidul, Yogyakarta memiliki hasil dimana variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 : Terdapat Pengaruh Kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung

2.6.2 Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Menurut Geovannie dan Dewantara (2016) menjelaskan bahwa teknologi informasi meliputi komputer dan teknologi komunikasi yang digunakan untuk memproses dan menyebarkan informasi baik itu yang bersifat finansial atau non finansial.

Dalam penelitian terdahulu Sukarta (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Komitmen dan Revisi Anggaran Pada Efektivitas Pengelolaan Anggaran Universitas Udayana memiliki hasil dimana variabel Pemanfaatan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Terdapat Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung.

2.6.3 Ada atau Tidak Pengaruh Kompetensi Sdm dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung.

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dapat dikatakan bahwa Kompetensi SDM dan Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung.

H3 : Terdapat pengaruh bersama-sama antara Kompetensi Sdm dan Pemanfaatan Teknologi Informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Republik Indonesia Provinsi Lampung.