

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Riniwati (2016:1) "Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai pendekatan strategis dengan pengelolaan asset paling berharga organisasi yaitu orang-orang yang berkerja disana secara individu dan kolektif berkontribusi pada pencapaian tujuannya". Larasati (2018:16) "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang menangani beberapa permasalahan terkait tenaga kerja baik pegawai, karyawan, atau manajer supaya aktivitas yang dilakukan menunjang pencapaian target dan tujuan organisasi atau perusahaan".

Adapun Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa, manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah adalah suatu ilmu dalam mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang individu atau karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.

## **2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Larasati (2018:16) Adapun beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu sebagai berikut:

### **a. Fungsi Manajerial**

- 1) Perencanaan yaitu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien.
- 2) Pengorganisasian Adalah kegiatan untuk mengorganisir atau mengatur semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.
- 3) Pengarahan adalah mengarahkan atau memberikan petunjuk kepada semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
- 4) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua

pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana agar tidak terjadi penyimpangan pegawai dalam bekerja.

b. Fungsi Operasional

- 1) Pengadaan SDM yaitu berhubungan dengan kegiatan mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja, untuk mencapai tujuan organisasi, fungsi ini berkaitan dengan penarikan, Penempatan, orientasi dan penempatan tenaga kerja.
- 2) Pengembangan yaitu setelah tenaga kerja diperoleh mereka harus mengalami pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan peningkatan keahlian untuk meningkatkan kinerja pekerjaan.
- 3) Kompensasi dan proteksi yaitu sebagai pemberian upah, insentif, tunjangan dan K3 kepada tenaga kerja atas kontribusi/jasa mereka terhadap tujuan organisasi.
- 4) Pengintergrasian yaitu mengubah pandangan, kebiasaan dan sikap karyawan yang tidak atau kurang menguntungkan bagi kepentingan dan tujuan perusahaan.
- 5) Pemeliharaan yaitu berusaha untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tetap terjaga.

- 6) Pemberhentian yaitu sat masa kerja pegawai sudah selesai karena masa kontrak habis atau karena pegawai yang melanggar aturan perusahaan sehingga harus di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja).

## **2.1.2 Penempatan**

### **1. Pengertian Penempatan**

Menurut Larasati (2018:123) "Penempatan adalah kebijaksanaan dalam sumber daya manusia untuk menentukan posisi/jabatan seseorang sesuai dengan kemampuannya yang dimilikinya agar dapat melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien". Sedangkan menurut Bangun (2015:159) penempatan merupakan kegiatan penyesuaian pengetahuan, kemampuan dan bakat seseorang dengan pekerjaan yang akan dikerjakannya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa penempatan adalah penugasan atau pengisian jabatan yang kosong oleh karyawan lama, sesuai dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut.

### **2. Jenis- jenis Penempatan**

Menurut Nurjaman (2014:152) adapun jenis-jenis penempatan karyawan adalah sebagai berikut :

a. Promosi

Karyawan dipindahkan keposisi lain yang lebih tinggi baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun level organisasinya. Promosi pun dilakukan dengan dua penilaian yaitu promosi berdasarkan prestasi dan sistem senioritas.

b. Transfer

Karyawan dipindahkan ke posisi lain yang tingkatannya sama, baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya.

c. Demosi

Karyawan dipindahkan ke posisi lain yang lebih rendah, baik dari segi bayaran, tanggung jawab, maupun tingkat strukturalnya. Hal ini bisa terjadi karena masalah kedisiplinan atau kinerja yang tidak baik.

### 3. Prinsip Penempatan

Menurut Larasati (2018:73) Prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam penempatan yaitu :

- a. Prinsip kemanusiaan. Prinsip yang menganggap manusia sebagai unsur pekerja yang mempunyai persamaan harga diri, kemauan, keinginan, cita-cita, dan kemampuan harus di hargai posisinya sebagai manusia yang layak tidak di anggap mesin.
- b. Prinsip Demokrasi Prinsip ini menunjukkan adanya saling

menghormati, saling menghargai, dan saling mengisi dalam melaksanakan pekerjaan.

- c. Prinsip *the right man on the right place*. Prinsip ini penting dilakukan yang berarti bahwa penempatan setiap orang dalam organisasi perlu didasarkan pada kemampuan, keahlian, pengalaman, serta pendidikan yang dimiliki oleh orang yang bersangkutan. Prinsip *equal pay for equal work*. Pemberian balas jasa terhadap karyawan baru didasarkan atas hasil prestasi kerja yang didapatkan oleh pegawai yang bersangkutan.
- d. Prinsip Kesatuan Arah. Prinsip ini diterapkan dalam perusahaan terhadap setiap karyawan yang bekerja agar dapat melaksanakan tugas-tugas, dibutuhkan kesatuan arah, kesatuan pelaksanaan tugas sejalan dengan program dan rencana yang digariskan.
- e. Prinsip Kesatuan Tujuan. Prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah artinya arah yang dilaksanakan karyawan harus difokuskan pada tujuan yang dicapai.
- f. Prinsip Kesatuan Komando. Karyawan yang bekerja selalu dipengaruhi adanya komando yang diberikan sehingga setiap karyawan hanya mempunyai satu orang atasan.
- g. Prinsip Efisiensi dan Produktivitas kerja. Prinsip ini merupakan kunci ke arah tujuan perusahaan karena efisiensi

dan produktifitas kerja harus dicapai dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

#### 4. Tingkatan Penempatan

Menurut Hasibuan dalam Badriyah (2015:116) tingkatan yang harus dilakukan perusahaan dalam melakukan Penempatan penerimaan calon karyawan, yaitu sebagai berikut :

a. Penempatan tingkat pertama

Penempatan tingkat pertama meliputi semua prosedur Penempatan sejak surat lamaran sampai pelamar dinyatakan diterima menjadi calon karyawan dengan status masa percobaan. Dalam Penempatan tingkat pertama ini untuk mengetahui secara pasti kemampuan atau mental nyata pelamar perlu dilaksanakan penempatan tingkat kedua.

b. Penempatan tingkat kedua

Tingkatan Penempatan ini dilakukan atas calon karyawan yang berstatus masa percobaan dengan cara mengamati dan menilai mental, perilaku dan kemampuan yang nyata calon karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta disiplinnya.

c. Penempatan tingkat ketiga

Penempatan tingkat ketiga adalah Penempatan yang dibuat atau dilakukan dengan mengikuti prajabatan atau latihan yang diakhiri dengan ujian-ujian. Jika lulus dari prajabatan atau latihan ini, maka akan dipromosikan menjadi karyawan

tetap serta haknya akan diterima sepenuhnya.

## 5. Faktor-faktor yang Harus Dipenuhi dalam Penempatan

Menurut Larasati (2018:74) Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan kerja adalah sebagai berikut

:

### a. Faktor Prestasi Akademis

Prestasi akademis yang dimiliki tenaga kerja selama mengikuti pendidikan sebelumnya harus dipertimbangkan, khususnya dalam penempatan tenaga kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggung jawab.

### b. Faktor pengalaman

Faktor pengalaman perlu mendapatkan pertimbangan khusus karena ada kecenderungan, semakin lama berkerja, maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki dan sebaliknya, semakin singkat masa kerja, makin sedikit pengalaman yang diperoleh.

### c. Fakor Kesehatan Fisik dan Mental

Faktor ini juga tidak kalah pentingnya dengan faktor-faktor tersebut di atas, karena bila diabaikan dapat merugikan lembaga. Oleh sebab itu sebelum karyawan yang bersangkutan diterima menjadi karyawan diadakan tes/uji kesehatan oleh dokter yang ditunjuk.



d. Faktor Status Perkawinan

Status perkawinan juga perlu dipertimbangkan mengingat banyak hal merugikan bila tidak ikut dipertimbangkan, terutama bagi pegawai wanita.

## 6. Dimensi dan Indikator Penempatan

Menurut Larasati (2018:73) penempatan karyawan menyangkut beberapa indikator dari penempatan itu sendiri yaitu:

a. Pendidikan

Pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :

- 1) Pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
- 2) Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa, dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.

b. Pengetahuan Kerja

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja agar dapat melakukan kerja dengan wajar. Pengalaman kerja ini sebelum ditempatkan dan harus diperoleh pada ia bekerja dalam pekerjaan tersebut. Indikatornya adalah :

- 1) Pengetahuan mendasari keterampilan
- 2) Peralatan kerja
- 3) Prosedur pekerjaan
- 4) Metode proses pekerjaan

c. Keterampilan Kerja

Keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Indikator keterampilan kerja adalah :

- 1) Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitung, menghafal, dan lain-lain.
- 2) Keterampilan fisik, dapat bertahan lama dengan pekerjaan yang dikerjakannya.
- 3) Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, dan lainnya.

d. Pengalaman Kerja

Pengalaman seseorang tenaga kerja untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini indikatornya adalah :

- 1) Lama waktu/masa kerja. Ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan dengan baik.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Pengetahuan merujuk pada konsep, prinsip, prosedur, kebijakan atau informasi lain yang dibutuhkan oleh karyawan.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan. Tingkat penguasaan seseorang dalam pelaksanaan aspek-aspek

teknik peralatan dan teknik pekerjaan.

### **2.1.3 Kompetensi**

#### **1. Pengertian Kompetensi**

Kompetensi yang dimiliki setiap individu pastinya berbeda, ada yang terlihat dan ada juga yang tersembunyi. Kompetensi yang dengan mudah dilihat yaitu pengetahuan karena menyangkut pendidikan yang diperoleh, sedangkan keterampilan dan kemampuan sulit untuk dapat dilihat karena berkaitan dengan pengalaman kerja yang didapatkan sebelumnya.

Menurut Busro (2018:32) kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya. Adapun menurut Marwansyah (2016:36) kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan. Sedangkan menurut Nyoto (2019:3) kompetensi adalah sebuah konsep yang dimaknai sebagai terjadinya kombinasi antara keterampilan seseorang, atribut personal dan pengetahuan yang tercermin Dimediasi oleh perilaku kinerja yang dapat diukur Dimediasi oleh alat ukur tertentu.

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat

disimpulkan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dengan baik yang berdampak pada prestasi kerjanya.

## 2. Pembagian Kompetensi

Terdapat Menurut Nyoto (2019:5) kompetensi terbagi menjadi lima (5) bagian yaitu:

- a. Kompetensi Intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang di perlukan untuk menunjang kinerja.
- b. Kompetensi Fisik, yaitu kemampuan fisik yang diperlukan untuk melaksanakan tugas.
- c. Kompetensi Pribadi, yakni perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- d. Kompetensi Sosial, yaitu perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- e. Kompetensi Spiritual, yakni perilaku pemahaman, penghayatan, seta pengalaman kaidah-kaidah keagamaan.

## 3. Manfaat Kompetensi

Menurut Rucky dalam Busro (2018:28) konsep kompetensi memiliki berbagai manfaat yang dapat dirasakan oleh perusahaan

diantaranya:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai, karena kompetensi berkaitan dengan keterampilan, pengetahuan dan kemampuan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.
- b. Sebagai alat ukur kegiatan Penempatan karyawan, karena dapat membantu perusahaan dalam memilih calon karyawan yang terbaik.
- c. Memaksimalkan produktivitas, karena kompetensi karyawan dapat mendorong produktivitas perusahaan dalam mencapai target sesuai dengan yang telah ditentukan.
- d. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan, karena dalam era globalisasi saat ini perubahan dalam dunia bisnis sangat cepat sehingga perusahaan memerlukan karyawan yang memiliki kompetensi unggul.

#### **4. Dimensi Kompetensi**

Menurut Sutrisno (2015:207) terdapat enam dimensi dalam kompetensi yaitu :

- a. Pengetahuan, yaitu kesadaran dalam melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
- b. Pemahaman, yaitu kesadaran seseorang dalam melaksanakan tugas dengan baik dalam segala kondisi kerja sehingga lebih

efektif dan efisien.

- c. Nilai, yaitu standar perilaku yang telah diyakini atau tertanam dalam diri seseorang untuk bekerja secara jujur.
- d. Kemampuan, yaitu sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan.
- e. Sikap, yaitu perasaan senang atau tidak senang terhadap isu mengenai kompensasi.
- f. Minat, yaitu kecenderungan seseorang melakukan suatu pekerjaan dengan senang hati.

#### **2.1.4 Motivasi**

##### **1. Pengertian Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang dalam melakukan sesuatu salah satunya yaitu bekerja. Seseorang yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya keinginan untuk berprestasi baik.

Menurut Stefan Ivanko dalam Hamali (2018:131) mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Riniwati (2016:193) "motivasi bertujuan untuk meningkatkan gairah dalam bekerja sehingga produktivitas kerja tercapai". Sedangkan menurut Busro (2018:51) motivasi merupakan penggerak dari

dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuannya.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorong dalam diri seseorang untuk melakukan serangkaian. kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

## 2. Faktor Motivasi

Menurut Busro (2018:60) mengacu pada teori Herzberg terdapat 2 (dua) faktor motivasi yaitu:

### a. Faktor Motivator

Faktor mativator ini dapat memacu seseorang untuk bekerja lebih baik dan bergairah. Aspek yang terdapat dalam faktor ini adalah adanya pengakuan dari orang lain, peluang untuk berprestasi tantangan dan tanggung jawab.

### b. Faktor Penyehat

Keberadaan faktor in tidak meningkatkan motivasi kerja, namun bila faktor ini tidak ada akan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Aspek yang termasuk dalam faktor ini adalah gaji, cara pengawasan, hubungan antar pekerjaan dan kondisi kerja.

### 3. Teori-teori Motivasi

Teori motivasi dalam Busro (2018:56) terdapat 6 (enam) teori yaitu:

#### a. Teori Hirarki

Teori hirarki dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori ini mendefinisikan bahwa kebutuhan merupakan kesenjangan yang ada dalam diri dengan kenyataan. Sehingga membuat seseorang terdorong untuk melakukan sesuatu dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Dalam teori hirarki ini kebutuhan di bagi menjadi lima yaitu :

- 1) Kebutuhan fisik yaitu kebutuhan utama individu dalam mempertahankan hidupnya yang meliputi kebutuhan akan makan dan minum, pakaian, serta tempat tinggal.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan rasa aman, yaitu kebutuhan yang bersifat motivator, apabila kebutuhan fisiologis telah terpenuhi secara minimal. Kebutuhan ini meliputi perlindungan dari ancaman, pertentangan dan lainnya.
- 3) Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan setelah kedua kebutuhan sebelumnya meliputi persahabatan, pergaulan dan berinteraksi dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan akan ego, yaitu kebutuhan akan status, penghargaan, dihormati dan dihargai orang lain.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan yang paling



tinggi dalam hirarki kebutuhan yang meliputi memanfaatkan kemampuan, keterampilan dan potensi yang dimiliki secara maksimal.

#### b. Teori Berprestasi

Teori berprestasi menjelaskan bahwa produktivitas seseorang ditentukan dari mental yang ada pada dirinya. Mental merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang agar mampu mencapai prestasinya. Pada teori ini ada tiga kebutuhan/keinginan manusia yang paling menonjol yaitu:

- 1) Kebutuhan akan berprestasi, yaitu dorongan untuk mengungguli diri untuk sukses/mencapai tujuan.
- 2) Kebutuhan akan menguasai sesuatu yaitu keinginan untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain agar dirinya dihargai dan tidak dipandang rendah.
- 3) Kebutuhan memperluas pergaulan, yaitu dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain dan memiliki semangat untuk bekerjasama dengan tim kerja.

#### c. Teori Erg Clapton Alderfer

Teori Erg dari Clapton Alderfer adalah teori pengembangan lebih lanjut dari teori hirarki kebutuhan Abraham Maslow. Dalam teori Erg menjelaskan bahwa jika kebutuhan di tingkat yang lebih tinggi buruk maka seseorang mungkin kembali untuk meningkatkan kepuasan dari kebutuhan rendah. Ada

tiga aspek yang dikemukakan dalam teori hirarki kebutuhan yaitu:

- 1) Ekstensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, udara, imbalan dan kondisi kerja.
- 2) Hubungan, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dari interpersonal yang berarti.
- 3) Pertumbuhan, yaitu kebutuhan yang terpenuhi jika individu membuat kontribusi yang produktif atau kreatif.

d. Teori Harapan

Teori harapan merupakan teori harapan yang paling populer.

Vroom menjelaskan bahwa karyawan lebih mungkin termotivasi ketika mereka mempersepsikan usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang berhasil dan pada akhirnya menghasilkan penghargaan sesuai dengan yang diinginkan.

Terdapat tiga aspek dalam teori motivasi harapan vroom yaitu:

- 1) Harapan, yaitu kesempatan yang diberikan yang terjadi karena adanya perilaku yang baik.
- 2) Nilai, yaitu akibat perilaku tertentu menghasilkan nilai atau martabat.
- 3) Pertautan, yaitu persepsi dari individu bahwa hasil tingkat pertama akan dihubungkan dengan hasil tingkat kedua.

e. Teori keadilan

Teori keadilan menjelaskan bahwa manusia mempunyai ego

dan karena egonya manusia selalu medambakan keadilan dalam pemberian hadiah maupun hukuman terhadap setiap perilaku yang relatif sama. Teori ini didasarkan pada asumsi individu yang termotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan sama di tempat kerja. Empat istilah dalam teori keadilan yaitu:

- 1) Orang, yaitu kepada siapa keadilan dan ketidakadilan dipersepsikan
- 2) Perbandingan dengan orang lain, yaitu setiap kelompok atau orang membandingkan rasio input dan output dirinya dengan orang lain.
- 3) Input, yaitu seseorang akan melihat hasil input orang lain untuk dijadikan referensi.
- 4) Hasil yang diterima yaitu seseorang akan melihat hasil dari pekerjaannya berdasarkan pengakuan, tunjangan, gaji dan lain- lain.

#### 4. Dimensi Motivasi

Menurut Menurut Busro (2018:65) terdapat tiga dimensi motivasi yaitu:

- a. Kebutuhan untuk berprestasi yaitu mencangup berprestasi baik, upaya untuk tidak ketinggalan pegawai lainnya dan upaya untuk mendapatkan pengakuan dari hasil kerja.

- b. Kebutuhan untuk berafiliasi, yaitu mencangkup semangat bekerja, semangat mematuhi segala aturan yang ada dan menghormati pimpinan.
- c. Kebutuhan kekuasaan, yaitu mencangkup berusaha agar dihargai, upaya untuk tidak diremehkan.

## **2.1.5 Prestasi Kerja**

### **1. Pengertian Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2015:151) "Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja". Menurut Hasibuan dalam Badriyah (2015:136) "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu", Sedangkan menurut Mangkunegara (2015:67) prestasi kerja hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dinilai Dimediasi oleh cara penyelesaian tugas yang dibebankan kepada seseorang secara baik dan tepat waktu.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno (2015:152) terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

### **a. Faktor individu**

- 1) Usaha, yaitu menunjukkan sejumlah sinergi dan mental yang digunakan dalam menyelesaikan tugas
- 2) Abilites, yaitu sifat-sifat persona yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas..
- 3) Role/task perception, yaitu segala prilaku dan aktivitas yang dirasa perlu ole individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **b. Faktor lingkungan**

Faktor lingkungan juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan maka setiap perusahaan dituntut untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman.

## **3. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja**

Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi kerja menurut Hasibuan (2017:89) sebagai berikut:

- a. Administratif, yaitu memberikan arahan untuk penempatan, promosi, transfer dan kenaikan gaji. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahannya dan memberikan data kepada individu tentang

kelebihan dan kekurangannya.

- b. Motivasi, yaitu menciptakan pengalaman belajar yang memotivasi staf untuk mengembangkan diri dan meningkatkan prestasi mereka.
- c. Informatif, yaitu memberikan data kepada manajemen tentang prestasi kerja bawahannya dan memberikan data kepada individu tentang kelebihan dan kekurangannya.

#### **4. Metode dan Teknik Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Badriyah (2015:140) terdapat dua metode dalam penilaian prestasi kerja yang dapat dilakukan yaitu:

- a. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu

Penilaian dalam metode ini adalah berdasarkan prestasi kerja yang telah dilakukan atau telah terjadi dan sampai batas tertentu sehingga dapat diukur. Teknik penilaian prestasi dalam metode ini yaitu:

- 1) Rating Scale

Penilaian prestasi kerja dalam teknik ini menggunakan skala waktu tertentu dari yang rendah sampai dengan paling tinggi, dengan cara membandingkan hasil pekerjaan dengan kriteria yang dianggap penting dalam penilaian prestasi kerja.

## 2) Checklist

Penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung menggunakan kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter karyawan, sehingga tinggal memilihnya.

## 3) Peristiwa Kritis

Penilaian ini dilakukan dengan memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat buruk saat pelaksanaan kerja, kemudian berbagai peristiwa tersebut dicatat selama masa evaluasi kerja.

## 4) Peninjauan Lapangan

Teknik penilaian ini dilakukan dengan menggunakan tenaga ahli yang mewakili personalia untuk turn kelapangan dan membantu atasan langsung dalam penilaian mereka.

## 5) Tes dan Observasi Prestasi Kerja

Penilaian ini didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, biasanya tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan.

## 6) Evaluasi Kelompok

Penilaian ini dilakukan oleh atasan langsung dengan memberikan ranking kepada karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk.

## b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Metode penilaian yang berorientasi masa depan dilakukan

Dimediasi oleh penilaian potensial karyawan untuk menentukan prestasi kerja pada waktu yang akan datang atau penetapan sasaran prestasi kerja pada masa mendatang. Adapun teknik penilaian prestasi kerja yang digunakan dalam metode ini yaitu:

1) Penilaian diri

Teknik penilaian ini digunakan untuk pengembangan diri, apabila karyawan menilai dirinya sendiri memiliki perilaku defensif maka cenderung tidak akan terjadi perbaikan.

2) Penilaian psikologis

Penilaian ini terdiri atas wawancara, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung dan penilaian langsung lainnya. Bertujuan untuk mengenal intelektual, emosi, motivasi dan yang lainnya, sehingga dapat dinilai prestasi kerjanya dimasa yang akan datang.

3) Pendekatan Management By Objective (MOB)

Teknik pendekatan MOB yaitu karyawan dan penilai secara bersama-sama menetapkan tujuan atau sasaran pelaksanaan kerja untuk masa yang akan datang.

## 5. Dimensi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2015:152) terdapat 5 (enam) indikator keberhasilan yang dapat dinilai dari prestasi kerja yaitu :



a. Hasil kerja

Tingkatan kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b. Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kualitas dan kuantitas dari hasil kerja.

c. Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

e. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Pengaruh Penempatan, Kompetensi dan Motivasi kerja terhadap Prestasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel yang Diteliti dan Dimensinya	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Christy S.G. Paat (1), David P.E Saerang (2) , Indrie D. Palandeng (3) Tahun 2016  Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado  Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi Vol 16 No 4 Tahun 2016	Penempatan : c. Pendidikan d. Pengetahuan kerja, e. Ketrampilan kerja (keterampilan fisik, mental dan sosial) f. Pengalaman kerja  Beban Kerja: a. Jenis-jenis jabatan b. Penyelesaian tugas-tugas.  Prestasi Kerja: a. Hasil kerja dalam melaksanakan tugas-tugas b. Kecakapan, c. Pengalaman, d. Waktu kerja	Metode: Penelitian Asosiatif  Analisis Regresi Linear Berganda	Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga (DISPORA) Manado
2.	Nazir Harudi (1), Gunawan (2), Hasmin (3) 2016  Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng	Motivasi : a. Faktor internal (sikap terhadap pekerjaan, bakat, minat, kepuasan, pengalaman) b. Faktor dari luar individu (pengawasan, gaji, lingkungan kerja,	Metode : Sensus  Analisis: Regresi Linear Berganda	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng

	Jurnal Mirai Management Vol 1 No 1 Tahun 2016	<p>kepemimpinan )</p> <p>Disiplin : Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.</p> <p>Kompetensi: a. Kemampuan untuk melakukan tugas fisik Kemampuan mental untuk melakukan tugas tertentu.</p> <p>Prestasi Kerja: a. Penilaian berdasarkan sifat-sifat b. Penilaian berdasarkan karakteristik dari macam pekerjaan.</p>		
3.	<p>Yulia Thesianingrum Herdaningtyas</p> <p>Pengaruh Penempatan dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja dan dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III</p>	<p>Penempatan :</p> <p>a. Pendidikan b. Pengetahuan kerja, c. Ketrampilan kerja (keterampilan fisik, mental dan sosial) d. Pengalaman kerja</p> <p>Kompetensi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ketrampilan</li> <li>- Pengalaman</li> <li>- Pemahaman</li> </ul>	<p>Metode: Eksplanatori</p> <p>Analisis : Structural Equation Modelling (SEM)</p>	<p>Terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap motivasi kerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak, terdapat pengaruh kompetensi pegawai</p>

	<p>Pontianak</p> <p>Jurnal Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura (2018)</p>	<p>- Disiplin kerja</p> <p>Motivasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kebutuhan untuk prestasi</li> <li>- Kebutuhan kekuasaan</li> </ul> <p>Prestasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kualitas</li> <li>b. Kuantitas</li> </ul>		<p>terhadap motivasi kerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak, tidak terdapat pengaruh penempatan pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak, tidak terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak dan terdapat pengaruh motivasi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai Balai Pemantapan Kawasan Hutan Wilayah III Pontianak.</p>
4.	<p>Ratih Anggraini Siregar</p> <p>Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi,</p>	<p>Penempatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pendidikan</li> <li>b. Pengetahuan kerja,</li> <li>c. Ketrampilan kerja</li> </ul>	<p>Metode: Kuantitatif asosiatif</p> <p>Analisis: Analisis</p>	<p>menunjukkan bahwa penempatan kerja mempengaruhi prestasi kerja</p>

	<p>Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. TRAKINDO UTAMA PEKANBARU</p> <p>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Potensi Utama Vol.1 No.1 (2019)</p>	<p>(keterampilan fisik, mental dan sosial) d. Pengalaman kerja</p> <p>Komunikasi: Memiliki beberapa unsur yaitu sumber, khalayak, pesan, proses, konteks, dan media.</p> <p>Kompensasi: a. Gaji b. Upah c. Tunjangan d. Insentif</p> <p>Motivasi : a. Kebutuhan Fisiologis b. Kebutuhan Keamanan c. Kebutuhan Penghargaan d. Kebutuhan Berkelompok e. Kebutuhan Aktualisasi Diri</p> <p>Prestasi : a. Hasil kerja b. Pengetahuan kerja c. Inisiatif d. Sikap e. Disiplin waktu dan absensi</p>	regresi	<p>karyawan. Komunikasi mempengaruhi karyawan 'prestasi kerja. Kompensasi mempengaruhi pencapaian pekerjaan. Motivasi kerja mempengaruhi prestasi kerja. Hasil analisis membuktikan bahwa secara bersamaan penempatan pekerjaan, komunikasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan secara bersama-sama PT. Trakindo Utama Pekanbaru.</p>
--	--	--	---------	---

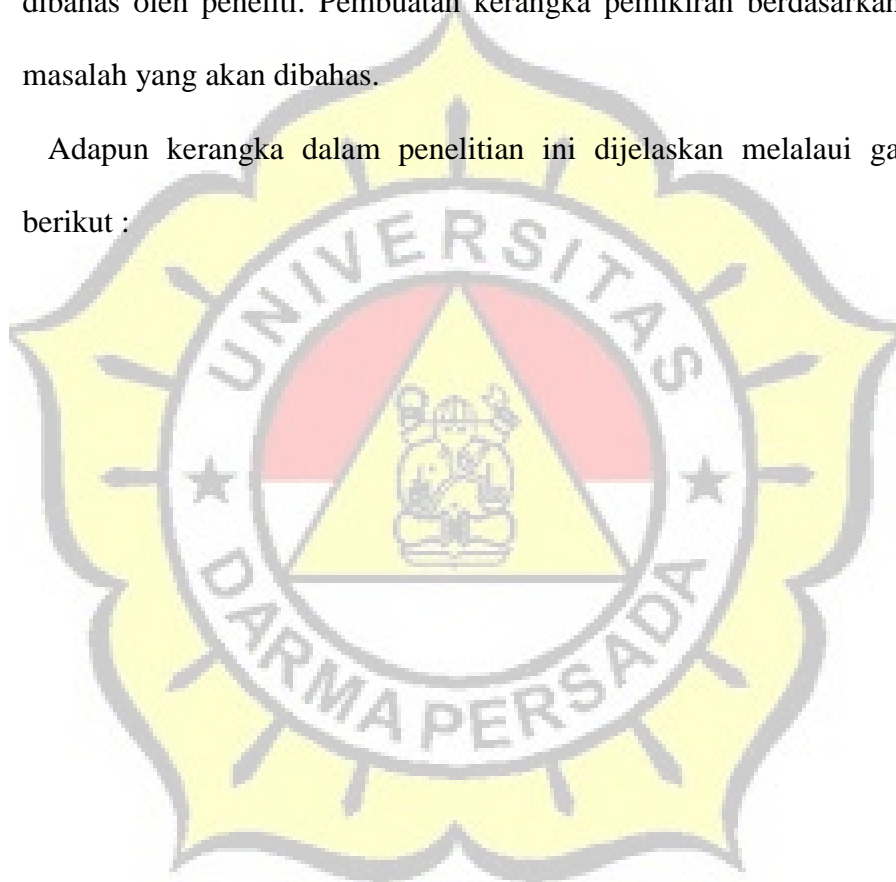
5.	<p>Niningsi(1) dan Jaenab (2)</p> <p>Pengaruh penempatan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada dinas pertanian kota bima.</p> <p>Jurnal ilmiah manajemen dan bisnis Jambura Vol 4 No 1 Mei 2021</p>	<p>Penempatan :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pendidikan</li> <li>b. Pengetahuan kerja</li> <li>c. Keterampilan kerja</li> <li>d. Pengalaman kerja</li> </ul> <p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kebutuhan Prestasi</li> <li>b. Kebutuhan afiliasi</li> <li>c. Kebutuhan kekuasaan.</li> </ul> <p>Prestasi Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kuantitas</li> <li>b. Kualitas</li> <li>c. Pengawasan</li> </ul>	<p>Metode: Asosiatif</p> <p>Analisis Regresi Linear Berganda</p>	<p>Penempatan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima.</p> <p>Motivasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima</p> <p>Penempatan dan Motivasi secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Pertanian Kota Bima</p>
----	---	--	--	---

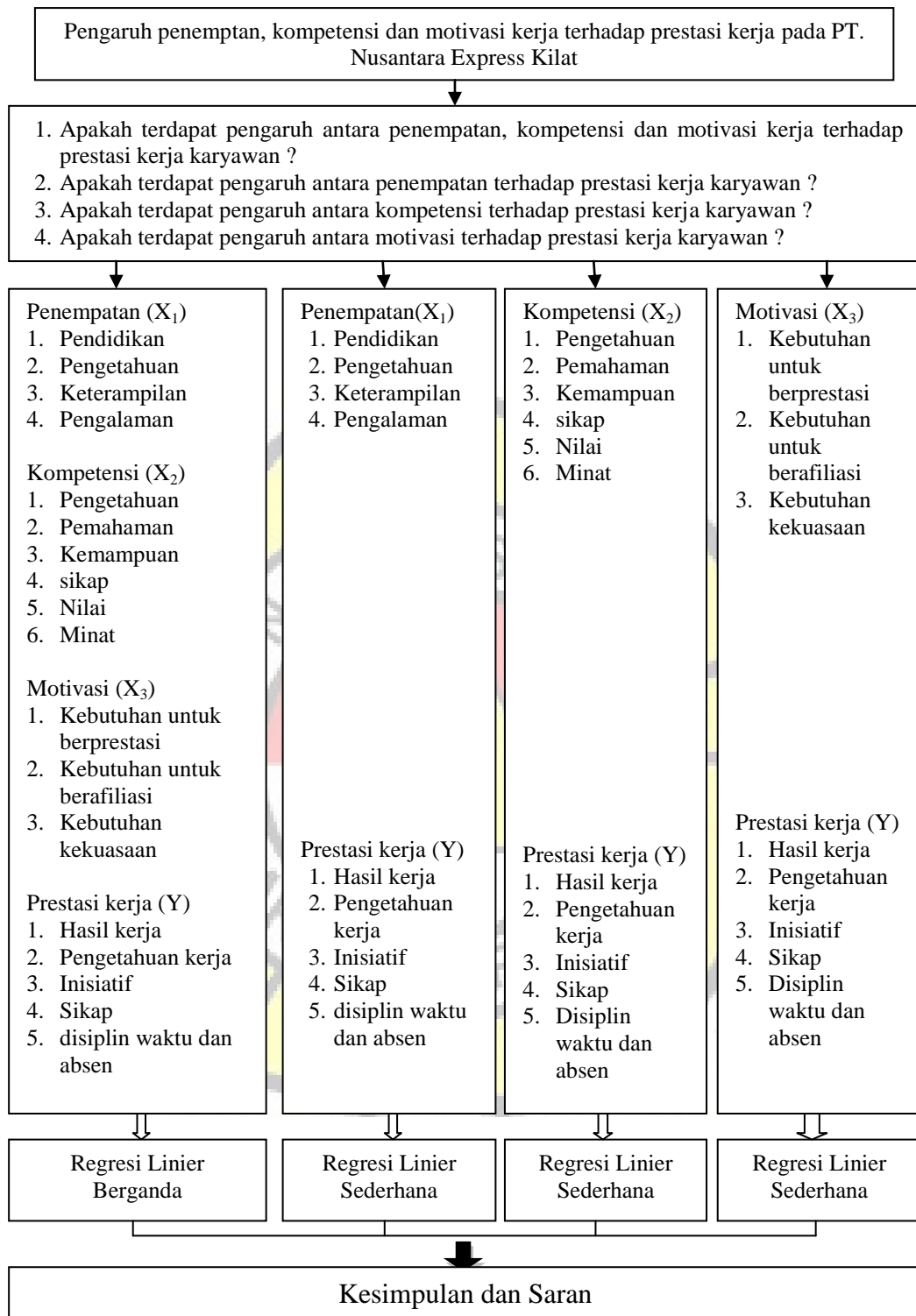
Sumber : Diolah oleh penulis 2021

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian yang dilakukan tentang pengaruh penempatan, kompetensi dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Nusantara Express Kilat, maka disusun suatu kerangka pemikiran dengan tujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami isi dari apa yang ingin dibahas oleh peneliti. Pembuatan kerangka pemikiran berdasarkan rumusan masalah yang akan dibahas.

Adapun kerangka dalam penelitian ini dijelaskan melalui gambar 2.1 berikut :





Sumber : Diolah oleh penulis (2021)

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



## 2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan sebelumnya, maka adapun hipotesis yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini, seperti:

1. Pengaruh Penempatan ( $X_1$ ), Kompetensi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Ho : Tidak ada berpengaruh antara penempatan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y)

Ha : Ada pengaruh antara penempatan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan motivasi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y)

2. Pengaruh Penempatan ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Ho : Tidak ada pengaruh antara penempatan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y)

Ha : Ada pengaruh antara penempatan ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja (Y)

3. Pengaruh kompetensi ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Ho : Tidak ada pengaruh antara kompetensi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y)

Ha : Ada pengaruh antara kompetensi ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y)

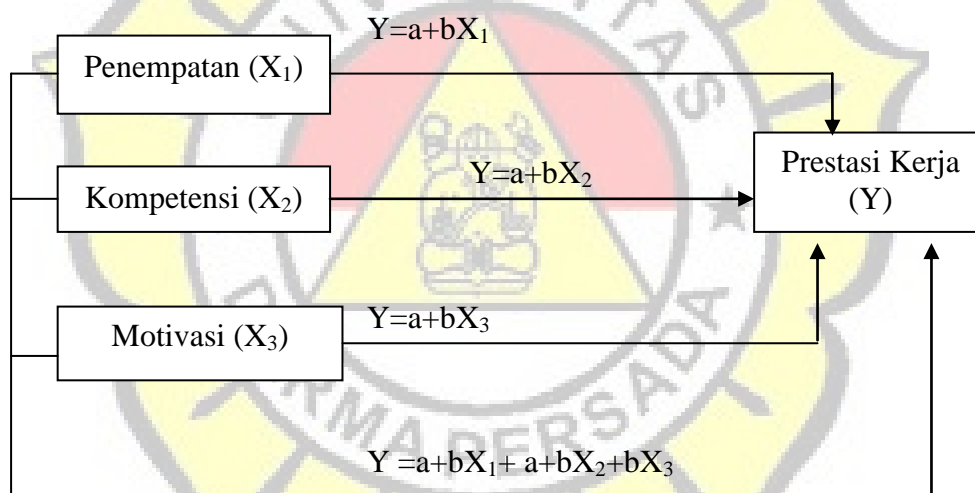
4. Pengaruh Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y)

Ho : Tidak ada pengaruh antara motivasi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y)

Ha : Ada pengaruh antara motivasi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja (Y)

## 2.5 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:42) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dalam penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen yang dapat dijelaskan melalui gambar berikut :



**Gambar 2.2 Paradigma Penelitian**

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat tiga variabel independen yakni penempatan (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) satu variabel dependen yakni prestasi kerja (Y), dimana penempatan (X<sub>1</sub>), kompetensi (X<sub>2</sub>) dan motivasi kerja (X<sub>3</sub>) mempengaruhi prestasi kerja (Y) secara parsial atau individu dengan

rumusan persamaan regresi :  $Y = a + bx$ . Berikutnya penempatan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan motivasi kerja ( $X_3$ ) mempengaruhi prestasi kerja ( $Y$ ) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

