

## **BAB II**

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

#### **2.1 Kajian Pustaka**

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

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

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Menurut Schuller dalam Sutrisno (2014:6), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan

Menurut Simamora dalam Sutrisno (2014:5), manajemen sumber daya manusia adalah pendayaguna, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:10) berpendapat bahwa: “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif membantu terwujudnya perusahaan, pegawai, dan masyarakat.”

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia faktor terpenting dalam mengurus sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sehingga mempunyai kemampuan yang berkembang demi tercapainya tujuan perusahaan.

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

Menurut Sutrisno (2014:9-11) menjelaskan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

### **1. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

### **2. Pengorganisasian (*Organizing*)**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

### 3. Pengarahan (*Directing*)

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

### 4. Pengadaan (*Procurement*)

Pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

### 5. Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai, meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

### 6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

### 7. Kompensasi (*Compentation*)

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

#### 8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/keuntungan, sedangkan di lain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan berbeda.

#### 9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

#### 10. Kedisiplinan (*Discipline*)

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 11. Pemberhentian (*Separation*)

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan

keberhasilan organisasi.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia diatas saling mempengaruhi satu sama lain. Apabila terdapat ketimpangan dalam salah satu fungsi maka akan mempengaruhi fungsi yang lain. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut ditentukan oleh profesionalisme departemen sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan yang sepenuhnya dapat dilakukan untuk membantu pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## **2.1.2 Kompetensi**

### **1. Pengertian Kompetensi**

Menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2014:202), mengatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Karakteristik dasar kompetensi berarti kemampuan adalah suatu yang kronis dan dalam bagian kepribadian seseorang dan dapat diramalkan perilaku di dalam suatu tugas pekerjaan. Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tuags pekerjaan.

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang

yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu. Keterampilan adalah hal-hal yang orang bisa lakukan dengan baik. Pengetahuan adalah apa yang diketahui seseorang tentang suatu topik. Peran sosial adalah citra yang ditunjukkan oleh seseorang di muka publik. Peran sosial mewakili apa

yang orang itu anggap penting. Peran sosial menceminkan nilai-nilai orang itu (Boulter, Dalziel, dan Hill dalam Sutrisno, 2014:2014)

Menurut Finch dan Crunkilton dalam Sutrisno (2014:204), mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

Dari definisi para ahli diatas menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang harus dimiliki oleh sumber daya manusia organisasi untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan yang dibebankan oleh organisasi. Kompetensi yang harus dikuasai sumber daya manusia perlu dinyatakan sedemikian rupa agar dapat dinilai, sebagai wujud hasil pelaksanaan tugas yang mengacu pada pengalaman langsung.

## **2. Dimensi Kompetensi**

Dimensi kompetensi menurut Spencer dan Spencer dalam Sutrisno (2014:206) terdapat 5 aspek, yaitu :

### **a. Niat atau Tujuan**

Niat atau tujuan adalah dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan kepada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.

### **b. Watak**

Watak adalah sesuatu yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres atau ketabahan.

### **c. Konsep diri**

Konsep diri adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pemimpin seyoginya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang

*leadership ability.*

d. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan.

e. Kemampuan

Kemampuan dimana seseorang mampu untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

### 3. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Ruky dalam Sutrisno (2014:208), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu :

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai      Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan

banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.

b. Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

c. Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.

Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan harus terus meningkat. Model kompetensi memberikan alasan untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah ini.

- f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

### **2.1.3 Semangat Kerja**

#### **1. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap gairah kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh buruk dari menurunnya semangat kerja seperti absensi dan selanjutnya akan dapat diperkecil dan selanjutnya menaikkan semangat dan gairah kerja yang berarti diharapkan juga meningkatkan produktivitas karyawan

Pengertian semangat kerja menurut Leighterny dalam Nitisemito (2010:160) adalah sebagai sesuatu yang positif dan sesuatu yang baik, sehingga mampu memberikan sumbangan terhadap pekerjaan dalam arti lebih baik dengan sejauh mana karyawan bergairah dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009: 94), semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sedangkan menurut Purwanto (2005:83) mengemukakan bahwa semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan kerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian daripadanya.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerja berupa mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan

pekerjaannya, sehingga merasa bergairah dan mampu bekerja secara organisasi. Jika semangat kerja meningkat maka perusahaan akan memperoleh banyak keuntungan seperti rendahnya tingkat absensi, pekerjaan lebih cepat diselesaikan dan sebagainya, sehingga tingkat kedisiplinan kerja dapat ditingkatkan.

**2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja** Peningkatan semangat kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan memberikan keuntungan pada organisasi atau perusahaan dan sebaliknya karyawan yang memiliki semangat kerja yang rendah dapat mendatangkan kerugian pada organisasi tersebut

Faktor-faktor yang mempengaruhi turunnya atau lemahnya semangat kerhja menurut Nitisemito (2010:167), yaitu:

a. Upah yang rendah Upah yang ter lalu rendah akan mengakibatkan karyawan lesu didalam bekerja, karena kebutuhan atau hidupnya tidak terpenuhi dari pekerjaan yang dia kerjakan sehingga semangat kerja akan menurun.

b. Lingkungan kerja yang buruk

Lingkungan kerja yang buruk akan mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, sehingga apa yang mereka kerjakan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan.

c. Kurangnya disiplin kerja

Kurangnya kedisiplinan akan mempengaruhi terhadap penyelesaian kerja, sehingga karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

d. Kurangnya informasi

Kurangnya informasi yang diberikan kepada karyawan akan mengakibatkan lambatnya penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, karena informasi yang dibutuhkan karyawan sangat kurang.

Dari pendapat para ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi turunnya semangat kerja ini saling berkaitan satu dengan yang lainnya, maka perusahaan harus dapat mengurangi faktor-faktor tersebut dengan baik agar tidak menjadi masalah yang mengakibatkan semangat kerja karyawan menurun.

### **3. Cara Meningkatkan Semangat Kerja**

Pembinaan semangat kerja karyawan perlu ditingkatkan terusmenerus agar mereka menjadi terbiasa memiliki semangat kerja yang tinggi dan penuh gairah. Dengan kondisi demikian, para pegawai dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan kreatif. Hal ini sangat penting bagi kelangsungan hidup pegawai di perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus berupaya untuk memelihara semangat kerja karyawan dengan melakukan berbagai cara dan kombinasi mana yang tepat biasanya dari perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Tohardi (2010:421), cara-cara tersebut antara lain:

#### **a. Gaji yang cukup**

Setiap perusahaan seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Pengertian cukup disini relative, artinya mampu divayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaannya.

#### **b. Memperhatikan kebutuhan rohani**

Selain kebutuhan materi yang berwujud gaji yang cukup, para pegawai membutuhkan kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani adalah menyediakan tempat ibadah dan menghormati kepercayaan orang lain.

#### **c. Perlu menciptakan suasana santai**

Suasana rutin sering kali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi para karyawan. untuk menghindari hal tersebut, maka perlu perusahaan sekali-kali menciptakan

suasana santai seperti rekreasi bersama-sama, mengadakan pertandingan olahraga antar karyawan yang lainnya.

d. Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap perusahaan harus mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, artinya menempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan mereka. Ketidaktepatan dalam penempatan karyawan bisa membuat karyawan tidak bisa maksimal dalam menyelesaikan tugasnya.

e. Perasaan aman dan masa depan

Semangat kerja akan terpupuk apabila para karyawan mempunyai perasaan aman terhadap masa depan profesi mereka, kestabilan perusahaan biasanya modal yang dapat diandalkan untuk menjamin rasa aman bagi para karyawan.

f. Fasilitas yang memadai

Setiap perusahaan bila memungkinkan hendaknya menyediakan fasilitas yang memadai untuk karyawannya. Apabila perusahaan sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas yang memadai, maka akan timbul rasa senang dan akan menimbulkan semangat kerja.

#### **4. Indikator-indikator Semangat Kerja**

Semangat kerja yang terbentuk positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritikan yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di perusahaan tersebut, namun semangat kerja akan berdampak buruk jika karyawan dalam satu organisasi mengeluarkan pendapat berbeda, hal ini dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan fikirannya. Dan salah satunya berdampak pada naiknya tingkat absensu karyawan, rata-rata tingkat absensi karyawan yang wajar berada di bawah 3 persen (Murdhiarta, dkk, 2009:93).

Berikut adalah beberapa indikator semangat kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (2010:427), diantaranya adalah

sebagai berikut :

a. Naiknya produktivitas karyawan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan dan sebagainya. Dimensi naiknya produktivitas karyawan diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu:

- 1) Profesionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan
- 2) Tidak menunda pekerjaan
- 3) Mempercepat pekerjaan

b. Tingkat absensi rendah

Tingkat absensi rendah merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja, karena nampak bahwa presentase absen seluruh karyawan rendah. Dimensi absensi yang rendah diukur dengan menggunakan empat indikator yaitu : 1) Cuti

- 2) Keterlambatan
- 3) Alfa
- 4) Sakit

c. *Labour Turn Over*

Tingkat karyawan keluar masuk, karyawan yang menurun merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalannya perusahaan.

Dimensi *Labour Turn Over* diukur dengan menggunakan dua

indikator yaitu :

- 1) Setia terhadap perusahaan
- 2) Senang bekerja di dalam perusahaan

d. Berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenagaan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Dimensi berkurangnya kegelisahan diukur dengan menggunakan empat indikator, yaitu: 1)

Kepuasan kerja

- 2) Ketenangan dalam bekerja
- 3) Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja
- 4) Hubungan kerja yang harmonis

## 2.1.4 Prestasi Kerja

### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Organisasi adalah kumpulan orang-orang yang memiliki kompetensi yang berbeda-beda, yang saling tergantung satu dengan yang lainnya, yang berusaha untuk mewujudkan kepentingan bersama mereka, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya. Pada dasarnya bersama yang ingin diwujudkan oleh organisasi adalah mencari keuntungan. Oleh karena itu, diperlukan karyawankaryawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi.

Menurut Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014:150), memberikan definisi tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsifungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan menurut Byars dan Rue dalam Sutrisno (2014:150), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada

tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Menurut Hasibuan dalam Badriyah (2015:136), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya kerja seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

## **2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Steers dalam Sutrisno (2014:151), umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari 3 faktor, yaitu :

- a. Kemampuan, perangai, dan minat kerja seseorang.
- b. Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c. Tingkat motivasi kerja.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang memengaruhi prestasi kerja adalah :

- a. Kondisi fisik.
- b. Peralatan.
- c. Waktu.
- d. Material.
- e. Pendidikan.
- f. Supervisi.
- g. Desain organisasi.
- h. Pelatihan.

- i. Keberuntungan.

### **3. Dimensi Prestasi Kerja**

Pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan. Bidang prestasi kunci tersebut adalah :

- a. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d. Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam hal menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f. Disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

### **4. Arti Pentingnya Dan Tujuan Penilaian Prestasi**

Dalam kenyataan sehari-hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para karyawannya. Namun hasil kerjanya itu tidak akan optimal penuh muncul dari karyawan dan bermanfaat bagi perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja karyawan, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau karyawan mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan.

Untuk itulah penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

## 2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penulisan skripsi ini peneliti menggali informasi dari penelitian-penelitian sebelumnya sebagai bahan perbandingan, baik mengenai kekurangan atau kelebihan yang sudah ada. Disamping itu dari jurnal dan skripsi dalam rangka mendapatkan suatu informasi tentang teori yang berkaitan dengan judul yang digunakan untuk memperoleh landasan teori ilmiah.

Adapun hasil penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan acuan dan perbandingan penulis ini yaitu sebagai berikut :

**Tabel II.1.**

**Jurnal Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Nuridin *)	Pengaruh Kompetensi Dan	Terdapat pengaruh yang signifikan yang dapat

	(Vol. 3. No. 3 September 2015)	Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Yamaha Indonesia Motor Mfg (Yimm) Divisi Parts Centre	dijelaskan oleh hasilnya dari R-Square yaitu 0,666 , yang artinya variabel kompetensi dan semangat kerja karyawan berkontribusi besar sebesar untuk variabel prestasi kerja karyawan pada PT. Yamaha Indonesia Motor Mfg (YIMM) Parts Centre Division, sementara sisanya sebesar 33,4% terkontribusi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.
2.	Didit Darmawan (Volume I, No. 1 September 2014)	Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru	Hasil penelitian in menunjukkan bahwa, variabel kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selaras kompetensi dan semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja menggunakan persamaan regresi $Y =$ $1.744+0.504X_1+0.621X_2$ . R Square memperlihatkan nilai 0,164 menunjukkan bahwa 16,4% Y dapat dipengaruhi oleh variabel

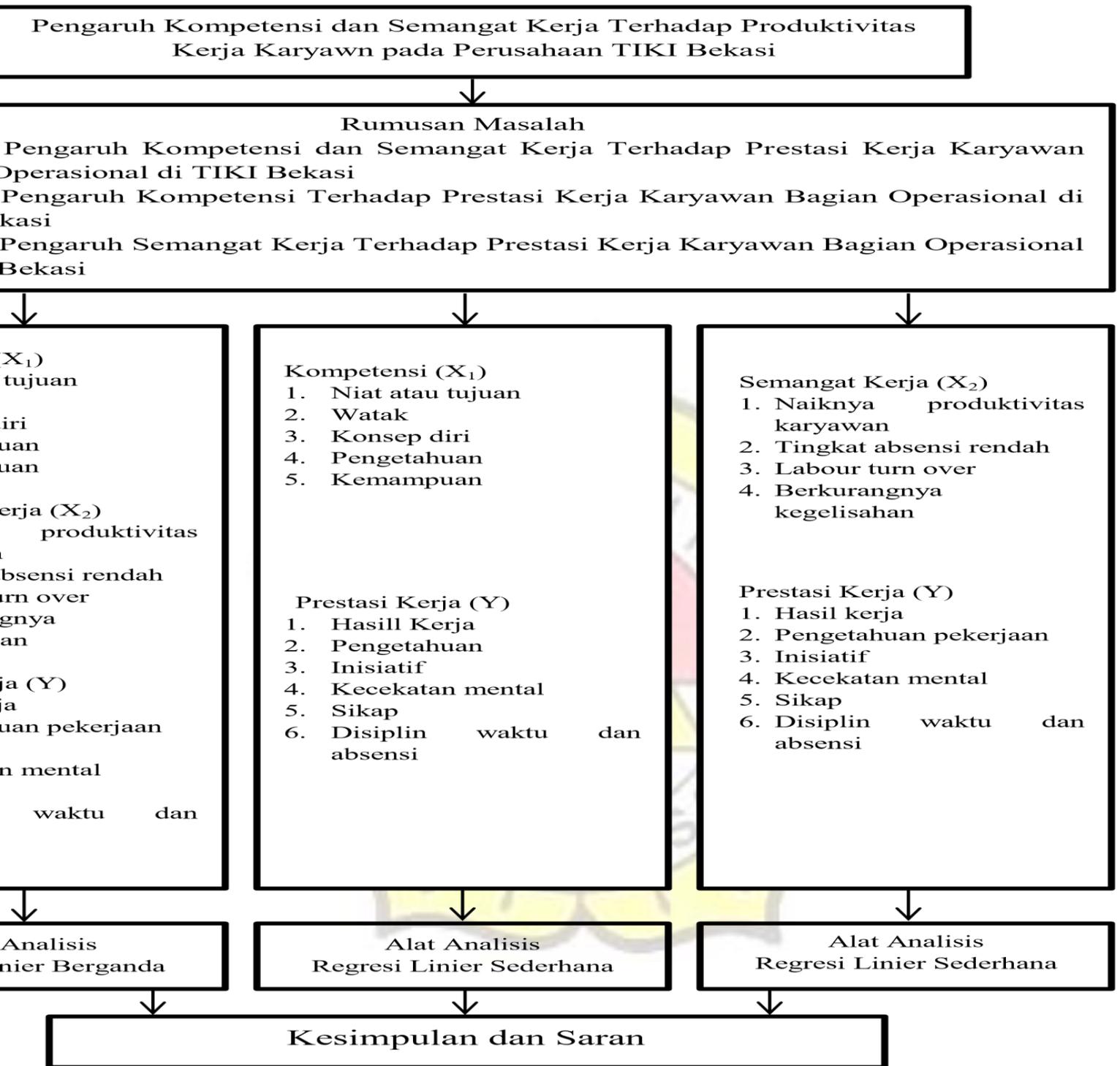
			independen pada penelitian ini, sementara itu 83,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.
3.	Nina Ningsih Panggabean (Volume 2, Nomor 1, tahun 2013)	Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Morris Site Muara Kaman	Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kompetensi mempengaruhi prestasi kerja sebagai hasil dari koefisien nilai determinan $R^2$ yaitu 54,4%. Dimana sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan pada penelitian ini.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kompetensi merupakan sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif, sehingga semangat kerja karyawan akan tinggi yang akan berpengaruh terhadap prestasi kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan.

Model kerangka pemikiran dari penelitian ini adalah sebagai berikut.  
Gambar II.1

## Kerangka Pemikiran

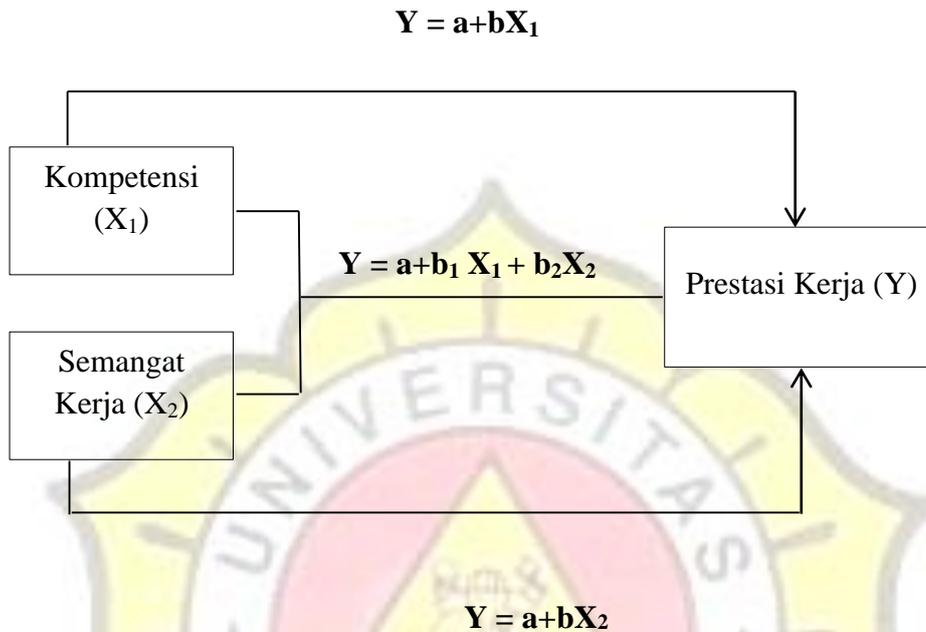


### 2.2.1 Paradigma Pemikiran

Menurut Sugiyono (2010:63), "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 dua variabel independen yang dapat dijelaskan melalui gambar berikut :



Gambar II.2  
Paradigma Pemikiran

Gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat dua variabel independen yakni kompetensi sebagai (X<sub>1</sub>) dan semangat kerja sebagai (X<sub>2</sub>) dan satu variabel dependen yaitu prestasi kerja sebagai (Y). Dimana

kompetensi (X<sub>1</sub>) dan semangat kerja (X<sub>2</sub>)

mempengaruhi prestasi kerja (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi :  $Y = a + bx$ . Berikutnya kompetensi (X<sub>1</sub>) dan semangat kerja (X<sub>2</sub>) mempengaruhi prestasi kerja (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :  $Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$ .

## 2.3 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2009:96) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pemikiran yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu hipotesis yang diajukan dalam penelitian dirumuskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Ho : Tidak ada pengaruh antara kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja.

Ha : Ada pengaruh antara kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja.

### 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Ho : Tidak ada pengaruh antara kompetensi dengan prestasi kerja.

Ha : Ada pengaruh antara kompetensi dengan prestasi kerja.

### 3. Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Ho : Tidak ada pengaruh antara semangat kerja terhadap prestasi kerja.

Ha : Ada pengaruh antara semangat kerja terhadap prestasi kerja.

