

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

###### **2.1.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia atau biasa disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari oleh suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis (Tsauri, 2020).

Manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. (Rahman, 2020).

Menurut (Hasibuan, 2016) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien guna membantu terwujudnya, tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal.

Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian kegiatan pengelolaan sumber daya manusia yang memusatkan kepada praktik dan kebijakan, serta fungsi-fungsi manajemen untuk mencapai tujuan organisasi.

### **2.1.1.2 Tujuan Sumber Daya Manusia**

Menurut Chusway dalam (Dewi & Harjoyo, 2019) tujuan MSDM meliputi:

- a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
- b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan startegi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
- d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
- e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara (Tsauri, 2020) MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu:

- a. Tujuan Organisasional, ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.
- b. Tujuan Fungsional, ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.
- c. Tujuan Sosial, ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan
- d. Tujuan Personal, ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

### 2.1.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

(Ladjin et al., 2022) dalam menjalankan aktivitas perusahaan, diperlukan fungsi manajemen secara berkala dan dibutuhkan penerapan secara tepat, karena setiap fungsi yang digunakan akan saling terkait dengan fungsi lainnya, seperti sebuah sistem yang saling menunjang, seperti fungsi manajemen pada umumnya.

Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

- a. Perencanaan (*Planning*), merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*), menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- c. Pengarahan (*Directing*), kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*), kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*), proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*Development*), proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

- g. Kompensasi (*Compensation*), pemberian balas jasa langsung (*direct*), dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- h. Pengintegrasian (*Integration*), kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- i. Pemeliharaan (*Maintenance*), kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
- j. Kedisiplinan (*Discipline*), keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*), putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## **2.1.2 Kompetensi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompetensi**

Pengertian kompetensi menurut (Shidiq, 2018) merupakan elemen kunci dalam pengelolaan SDM di dunia kerja. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan (secara profesional) suatu kegiatan dalam kategori/fungsi praktek

keprofesian sesuai dengan baku- bakuan yang diisyaratkan dalam dunia kerja nyata.

Menurut (Rivai, 2015) "Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin." Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan sebuah organisasi (Kariyamin et al., 2020).

kompetensi menurut (Fahmi, 2020) dalam (Fauziah & N, 2020) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Kompetensi adalah karakteristik dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Karakteristik dimensi dari kompetensi kerja, yaitu Pengetahuan, Keahlian dan Sikap.

Kompetensi karyawan adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Menurut (Palan, 2007) dalam (Hutahaeen, 2020) ada dua istilah yang muncul dari dua aliran yang berbeda tentang konsep kesesuaian dalam pekerjaan. Istilah tersebut adalah "*Competency*" (kompetensi) yaitu deskripsi mengenai perilaku, dan "*Competence*" (kecakapan) yang merupakan deskripsi tugas atau

hasil pekerjaan. Sedangkan menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 yaitu “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standart yang ditetapkan”. Selain itu menurut (Sudarmanto, 2014) dalam (Hutahaean, 2020) menyatakan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi merupakan penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang keberhasilan.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor Kompetensi**

Kompetensi seseorang dapat kembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Dalam (Sidharta & Lus yana, 2014) faktor kompetensi yaitu: faktor pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), kemampuan (*ability*).

Selain itu faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu: Menurut (Purba, 2019) dalam (Wibowo, 2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu: keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.

#### **2.1.2.3 Manfaat Penggunaan Kompetensi**

(Ruky, 2003), mengemukakan konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu:

1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai

Dalam hal ini model kompetensi akan mampu menjawab dua Pernyataan 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.

2) Alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang baik. 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.

3) 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 vertical maupun horizontal.

4) 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.

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

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

6) 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 focus dalam unjuk kerja karyawan.

#### **2.1.2.4 Indikator Kompetensi**

Dalam (Hutahaean, 2020) beberapa aspek yang menjadi indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

b. Pemahaman (*Understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

c. Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Nilai (*Value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

e. Sikap (*Attitude*)

Serasaan (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.

f. Minat (*Interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja merupakan alat pendorong karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan memotivasi karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja pada karyawan itu untuk mencapai prestasi yang diinginkan (Sari, 2021). Motivasi kerja merupakan pertimbangan utama dalam manajemen pada

saat ini, karena motivasi memberikan sumbangan besar terhadap prestasi dan produktivitas kerja (Rahayu, 2018).

Motivasi kerja karyawan diartikan sebagai setiap kekuatan yang muncul dari dalam diri individu untuk mencapai tujuan atau keuntungan tertentu di lingkungan dunia kerja atau di pelataran kehidupan pada umumnya. Motivasi kerja karyawan adalah dorongan yang timbul dari diri individu (*intern*) dan dari luar diri individu (*ekstern*) yang menyebabkan karyawan mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan karyawan dan perusahaan dapat tercapai (Agustin, 2019).

Menurut (Adhari, 2021) Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Motivasi kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

Motivasi kerja dapat diartikan sebagai sebuah proses yang mendorong anggota-anggota disebuah organisasi untuk meraih tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Haeruddin et al., 2021). Sementara McClelland dalam (Haeruddin et al., 2021) berargumen bahwa terdapat korelasi positif antara tujuan berprestasi dengan pencapaian kerja. Ini berarti tujuan seseorang di dalam berprestasi dapat berupa sebuah dorongan dalam diri individu dalam rangka melaksanakan suatu

aktifitas, perintah, wewenang, atau tugas secara optimal sehingga dapat meraih prestasi kerja yang memuaskan.

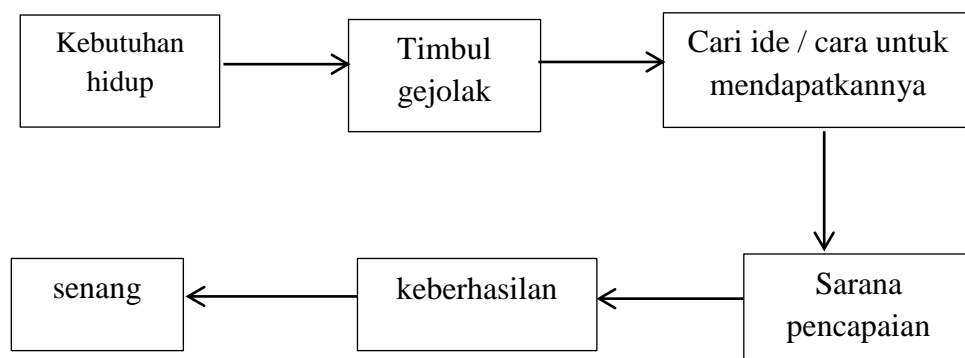
### 2.1.3.2 Tujuan Motivasi Kerja

Tujuan motivasi antara lain sebagai berikut (Rahayu, 2018):

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan produktivitas kerja karyawan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

### 2.1.3.3 Proses Motivasi Kerja

(Afandi, 2018)Proses dari suatu motivasi kerja secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1**  
**Proses Motivasi Kerja**

#### **2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja**

Menurut (Wibowo, 2017) indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

a. Engagement

Engagement merupakan janji pekerja untuk menunjukkan tingkat antusiasme, inisiatif, dan usaha untuk meneruskan.

b. Commitment

Komitmen merupakan suatu tingkatan dimana pekerja mengikat dengan organisasi dan menunjukkan tindakan *organizational citizenship*.

c. Satisfaction

Kepuasan merupakan refleksi pemenuhan kontrak psikologis dan memenuhi harapan ditempat kerja

d. Turnover

Turnover merupakan kehilangan pekerja yang dihargai.

#### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan *respons affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini menunjukkan bahwa *job satisfaction*, bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan, dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Keyakinan bahwa pekerja yang puas lebih produktif dari pada yang tidak puas, menjadi pendirian banyak manajer bertahun-tahun. Namun, banyak kenyataan mempertanyakan asumsi hubungan kausal tersebut. Peneliti yang

memiliki nilai humanitas kuat menolak, bahwa kepuasan kerja merupakan tujuan yang legitimate suatu organisasi. Mereka juga menolak, bahwa organisasi bertanggung jawab menyediakan pekerjaan yang menantang dan secara instrinsik menghargai (Sahrain, 2022).

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. (Bahua et al., 2022). Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan Sedangkan Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakini apa yang seharusnya mereka terima. Secara sederhana kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya.

Berdasarkan paparan diatas dapatlah diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan karyawan, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya yang terjadi sebagai akibat dan penilaian terhadap suatu pekerjaan, pembayaran, promosi, supervisi dan rekan sekerja.

#### **2.1.4.2 Faktor Kepuasan Kerja**

Menurut (Luthans, 2014) dalam (Shidiq, 2018) dalam mengatakan ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Pembayaran, seperti gaji dan upah.
- b. Pekerjaan itu sendiri.
- c. Promosi pekerjaan.
- d. Kepenyelaaan (supervisi).
- e. Rekan sekerja.

#### **2.1.4.3 Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator kepuasan kerja dalam jurnal (Tsauri, 2020) sebagai berikut:

- a. Faktor Psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

- b. Faktor Sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan.

- c. Faktor Fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

- d. Faktor Finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi, dan sebagainya.

## **2.1.5 Prestasi Kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Wahyuni et al., 2020). Prestasi kerja adalah suatu keberhasilan baik dari segi kuantitas maupun kualitas dalam tanggung jawabnya melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang didapatkan ketika baik manajer maupun ketua tim melakukan penilaian kinerja (Bahua et al., 2022). Dalam (Nasution & Rahayu, 2020) Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.

Dalam penelitian (Aldi & Susanti, 2019) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Menurut (Mangkunegara, 2013) dalam (Aldi & Susanti, 2019) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2013).



### **2.1.5.2 Faktor Prestasi Kerja**

Menurut (Yanti et al., 2019) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

a. Usaha (effort)

Yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

b. Abilities

Yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

c. Role/task perception

Yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

### **2.1.5.3 Indikator Prestasi Kerja**

Indikator prestasi kerja dalam penelitian (Lase et al., 2021) indikator prestasi kerja yang harus diperhatikan, antara lain: “kerjasama, tanggung jawab, kedisiplinan, kepemimpinan, kualitas kerja”. Kelima indikator tersebut dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

a. Kerjasama

Kerjasama adalah kemampuan seorang pegawai bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

b. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang telah diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat diambil atau tindakan yang telah dilakukannya.

c. Kedisiplinan

Kedisiplinan diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat digunakan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

e. Kualitas kerja

Kualitas kerja pegawai sangat diperhitungkan di dalam penilaian karena dengan adanya kualitas kerja dapat diketahui sejauh mana hasil kerja pegawai.

## **2.2 Pengaruh Antar Variabel**

### **2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian (Purba, 2019) kompetensi adalah hal yang harus dimiliki tiap-tiap karyawan, hal ini dikarenakan kompetensi yang baik dalam suatu perusahaan, tentunya akan meningkatkan prestasi tiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain itu kompetensi yang dimiliki setiap karyawan

juga mampu memelihara dan meningkatkan aktivitas keahlian, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan, dengan hal ini pekerjaan yang mereka kerjakan mampu mencapai efektivitas organisasi dan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, dengan begitu prestasi kerja karyawan dengan perlahan menjadi lebih baik.

Hasil penelitian (Syahril, 2022) tentang pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja yaitu Jika karyawan memiliki kompetensi sesuai dengan yang diharapkan maka hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan itu berarti jika kompetensi karyawan sesuai dengan keahliannya ini juga akan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

### **2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Hasil penelitian (Chaniago et al., 2022), jika karyawan telah memiliki motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target, dapat bekerja lebih baik, maka kemampuan karyawan akan terpacu, lebih semangat dalam bekerja, dan lebih sungguh-sungguh dalam pekerjaannya hal ini akan mengarah pada meningkatnya prestasi kerja karyawan. Didukung juga oleh hasil penelitian Setyowati Subroto (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja di PT Tegal Shipyard Utama. Ada pemberian motivasi seperti upah, gaji, fasilitas, kesejahteraan karyawan, pengembangan karyawan dan kesempatan promosi yang adil bagi karyawan akan mendorong karyawan agar berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja mereka.

Hasil penelitian (Yanti et al., 2019) Motivasi yang dimiliki karyawan dalam bekerja, akan mendorong semangat karyawan untuk bekerja lebih baik lagi agar tujuan dan harapannya dapat tercapai. Apabila tujuan karyawan tersebut telah tercapai, maka artinya karyawan telah melakukan pekerjaan dengan baik dan hal ini sangat mempengaruhi peningkatan prestasi kerja karyawan. Semakin baik kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja maka akan semakin baik pula hasil kerja karyawan, semakin baik hasil kerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.

### **2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan adalah karena adanya kepuasan kerja baik secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang. Menurut (Afandi, 2018) kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sehingga dengan pegawai merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya maka akan berimbas pada prestasi kerja pegawai tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian (Bahua et al., 2022) diperoleh bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. Pengaruh positif dalam hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dengan adanya kepuasan kerja dari pegawai dalam melakukan pekerjaannya, maka akan mampu meningkatkan prestasi kerjanya. Adapun pengaruh dari kepuasan kerja terhadap prestasi kerja yaitu sebesar 64,2%

yang berarti bahwa ketika kepuasan kerja dari pegawai naik sebesar satu satuan maka akan meningkatkan prestasi kerjanya sebesar 64,2%.

Hasil penelitian tersebut sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Badeni, 2017) bahwa kepuasan kerja karyawan adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap *positif* atau *negative*, puas atau tidak puas. Sehingga kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

### **2.3 Penelitian Sebelumnya**

Untuk menunjang penelitian ini, maka diperlukan penelitian sebelumnya sebagai pendukung bagi penelitian ini, adapun penelitian haruslah berkaitan atau bahkan sejalan dengan pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan prestasi kerja terhadap prestasi kerja. Berikut beberapa penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya:

Sejalan dengan penelitian (Shidiq, 2018) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep dapat ditarik kesimpulan yaitu dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hasil dari kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan penelitian (Novita, 2021) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Karyawan PT. Telkom Parepare dapat ditarik kesimpulan yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Sejalan dengan penelitian (Yusni et al., 2019) yang berjudul Insentif, Promosi Jabatan, Motivasi, Kompensasi, Prestasi Kerja Pdam Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan dapat ditarik kesimpulan yaitu ada pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Sejalan dengan penelitian (Bahua et al., 2022) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Sejalan dengan penelitian (Noviardi, 2019) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ogan Komering Ulu dapat ditarik kesimpulan yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat baik secara parsial maupun simultan.

Sejalan dengan penelitian (Karnadi & Pramesthi, 2022) yang berjudul Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada dinas kependudukan dan catatan sipil bondowoso dapat ditarik kesimpulan yaitu dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap prestasi kerja, dapat dilihat juga bahwa kompetensi juga sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada dinas kependudukan dan catatan sipil bondowoso. Sejalan dengan penelitian (Sari, 2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan

Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang dapat ditarik kesimpulan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.

Penjelasan terkait penelitian sebelumnya dapat dilihat dalam tabel berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

<b>No</b>	<b>Nama Peneliti</b>	<b>Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun</b>	<b>Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Jenis Penelitian, Hasil Penelitian</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
1.	(Shidiq, 2018)	<p>1. Judul Penelitian : Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Pengkreditan Rakyat Syariah (BPRS) Bhakti Sumekar Sumenep.</p> <p>2. Nama Jurnal: MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik).</p> <p>3. Vol. 2</p> <p>4. No. 4.</p> <p>5. ISSN 2612-2142.</p> <p>6. Tahun: 2018</p>	<p>1. Memiliki Variabel bebas yang sama yaitu kepuasan kerja dan kompetensi dengan variabel terikat prestasi kerja.</p> <p>2. Dengan alat analisis: Regresi Linier Berganda.</p> <p>3. Jenis penelitian: penelitian kuantitatif.</p> <p>4. Dilihat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</p> <p>5. Dilihat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</p>	<p>1. Memiliki persamaan dalam variabel bebas (kepuasan kerja dan kompetensi) dan variabel terikat (prestasi kerja)</p>	<p>1. Lokasi penelitian</p> <p>2. Tahun penelitian</p> <p>3. Jumlah responden</p> <p>4. Terdapat variabel yang berbeda</p> <p>5. Beda peneliti</p>



2.	(Novita, 2021)	<p>1. Judul penelitian: Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Telkom Parepare.</p> <p>2. Nama Jurnal: DECISION Jurnal Ekonomi Dan Bisnis</p> <p>3. ISSN. 2721-4907.</p> <p>4. Volume 2.</p> <p>5. Nomor 2.</p> <p>6. Th: Oktober 2021</p>	<p>1. Memiliki variabel bebas yang sama yaitu kompetensi kerja dan memiliki variabel terikat yang sama yaitu prestasi kerja.</p> <p>2. Alat penelitian: regresi linier berganda dengan alat bantu software SPSS.</p> <p>3. Hasil penelitian: Dilihat dari hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil dari motivasi kerja sangat berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.</p>	<p>1. Memiliki persamaan dalam variabel bebas (kompetensi kerja) dan variabel terikat (prestasi kerja)</p>	<p>1. Lokasi penelitian</p> <p>2. Tahun penelitian</p> <p>3. Jumlah responden</p> <p>4. Terdapat variabel yang berbeda</p> <p>5. Beda peneliti</p>
3.	(Yusni et al., 2019)	<p>1. Judul penelitian: pengaruh Insentif, Promosi Jabatan, Motivasi, Kompensasi, Prestasi Kerja Pdam Tirta Silau Piasa Kabupaten Asahan.</p>	<p>1. Memiliki variabel bebas yang sama yaitu motivasi kerja dan variabel terikat yang sama yaitu prestasi kerja.</p> <p>2. Alat analisis: regresi linier berganda.</p> <p>3. Hasil penelitian: terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.</p>	<p>1. Memiliki persamaan dalam variabel bebas (motivasi kerja) dan variabel terikat (prestasi kerja).</p> <p>2. sama-sama</p>	<p>1. Lokasi penelitian</p> <p>2. Tahun penelitian</p> <p>3. Jumlah responden</p> <p>4. Terdapat variabel yang berbeda</p> <p>5. Beda peneliti</p>

				meneliti PDAM.	
4.	(Bahua et al., 2022)	<p>1. Judul penelitian: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Tingkat Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo.</p> <p>2. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis.</p> <p>3. P-Issn 2620-9551 E-Issn 2622-1616.</p> <p>4. Jambura: Vol 4.</p> <p>5. No 3.</p> <p>6. Tahun: 2022</p>	<p>1. Memiliki variabel bebas yang sama yaitu kepuasan kerja dan variabel terikat prestasi kerja.</p> <p>2. Alat analisis: regresi linier berganda.</p> <p>3. Hasil penelitian: terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.</p>	1. Memiliki persamaan dalam variabel bebas (kepuasan kerja) dan variabel terikat (prestasi kerja)	<p>1. Lokasi penelitian</p> <p>2. Tahun penelitian</p> <p>3. Jumlah responden</p> <p>4. Terdapat variabel yang berbeda</p> <p>5. Beda peneliti</p>

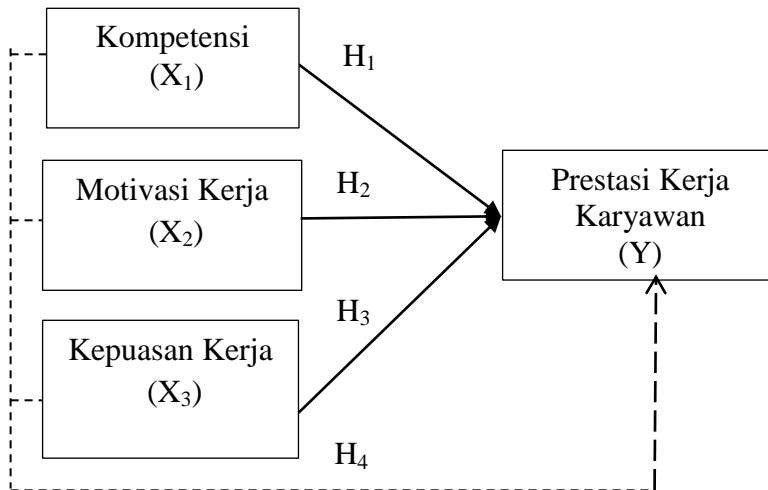
5.	(Noviardi, 2019)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Judul penelitian: Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Badan Pusat Statistik Ogan Komering Ulu</li> <li>2. Nama Jurnal: Jurnal Skripsi.</li> <li>3. Tahun: 2021</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki persamaan variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.</li> <li>2. Alat analisis: regresi linier berganda</li> <li>3. Hasil penelitian: menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas dan variabel terikat.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Memiliki persamaan dalam variabel bebas ( kepuasan kerja dan motivasi kerja ) dan variabel terikat (prestasi kerja)</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Lokasi penelitian</li> <li>2. Tahun penelitian</li> <li>3. Jumlah responden</li> <li>4. Terdapat variabel yang berbeda</li> <li>5. Beda peneliti</li> </ol>
----	------------------	---	---	--	---

6.	(Karnadi & Pramesthi, 2022)	<p>1. Judul penelitian: Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara pada dinas kependudukan dan catatan sipil bondowoso.</p> <p>2. Nama jurnal: Jurnal Ekonomi dan Bisnis GROWTH</p> <p>3. P-ISSN 0215 – 1030</p> <p>4. E-ISSN 2715 – 1719</p> <p>5. Vol. 19</p> <p>6. No. 1</p> <p>7. Tahun: Mei 2021</p>	<p>1. Memiliki persamaan variabel bebas yaitu kompetensi dan motivasi kerja dengan variabel terikat prestasi kerja.</p> <p>2. Alat analisis: regresi linier berganda</p> <p>3. Hasil analisis: dari hasil analisis pada penelitian tersebut dapat dilihat bahwa motivasi berpengaruh positif atau signifikan terhadap prestasi kerja. Dapat dilihat juga bahwa kompetensi juga sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada dinas kependudukan dan catatan sipil bondowoso.</p>	<p>1. Memiliki persamaan dalam variabel bebas ( kompetensi dan motivasi kerja ) dan variabel terikat (prestasi kerja)</p>	<p>1. Lokasi penelitian</p> <p>2. Tahun penelitian</p> <p>3. Jumlah responden</p> <p>4. Terdapat variabel yang berbeda</p> <p>- 5. Beda peneliti</p>
----	-----------------------------	---	---	---	--

7.	(Sari, 2021)	<p>1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Pegadaian (Persero) Kota Padang.</p> <p>2. Nama jurnal: Jurnal EKOBISTEK</p> <p>3. Vol.8</p> <p>4. No. 2</p> <p>5. Oktober 2019</p> <p>6. Hal 37-48</p> <p>7. ISSN : 2301-5268</p> <p>8. E-ISSN : 2527-9483</p>	<p>1. Memiliki persamaan variabel bebas yaitu motivasi dan kepuasan kerja dengan variabel terikat prestasi kerja.</p> <p>2. Alat analisis: regresi linier berganda.</p> <p>3. Hasil penelitian: terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja.</p>	<p>1. memiliki persamaan variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja) dan variabel terikat (prestasi kerja)</p>	<p>1.Lokasi penelitian</p> <p>2.Tahun penelitian</p> <p>3.Jumlah responden</p> <p>4.Terdapat variabel yang berbeda</p> <p>5.Beda peneliti</p>
----	--------------	---	--	---	---

## 2.4 Kerangka Pemikiran

variabel bebas (variabel *independen*) pada penelitian ini adalah kompetensi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan prestasi kerja karyawan adalah variabel terikat (variabel *dependen*). Maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



**Gambar 2.2**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

Keterangan:

X<sub>1</sub> : Variabel bebas/independen pertama (kompetensi)

X<sub>2</sub> : Variabel bebas/independen kedua (Motivasi Kerja)

X<sub>3</sub> : Variabel bebas/independen ketiga (Kepuasan Kerja)

Y : Variabel terikat/dependen (Prestasi Kerja Karyawan)

H<sub>1</sub> : Hipotesis (dugaan hasil penelitian) pertama

H<sub>2</sub> : Hipotesis (dugaan hasil penelitian) kedua

H<sub>3</sub> : Hipotesis (dugaan hasil penelitian) ketiga

H<sub>4</sub> : Hipotesis (dugaan hasil penelitian) keempat

→ : Garis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat parsial

--- : Garis pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

## 2.5 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan sebuah dugaan yang tidak membutuhkan uji statistika, disebabkan karena tujuan dari hipotesis ini ialah untuk mendapatkan jawaban dari masalah yang sedang diteliti (Hantono, 2020).

Hipotesis adalah dugaan sementara hasil penelitian. Berdasarkan tujuan penelitian, studi pustaka dan kerangka konseptual maka hipotesis pada penelitian ini yaitu Diduga Ada Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PDAM Tirta Saka Selabung Muaradua Baik Secara Parsial Maupun Simultan.