

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Prestasi Karyawan**

###### **A. Pengertian Prestasi Karyawan**

Menurut Zainal Rivai (2009:406) prestasi kerja adalah hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Prestasi setiap orang berbeda-beda, perbedaan ini ada baik didalam maupun diluar pribadi individu.

Sikula (2015) menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan evaluasi yang sistematis terhadap suatu pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Hasibuan (2010:86) mengemukakan prestasi kerja adalah keadaan yang diinginkan oleh semua orang dalam pekerjaannya. Apabila seorang karyawan menghasilkan pekerjaan yang memenuhi standart kualitas dan kuantitas, maka dapat dikatakan bahwa prestasi karyawan tersebut baik.

Prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu (Sutrisno, 2011).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang diinginkan dan dicapai seseorang dalam

mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

## **B. Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Prestasi kerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor. Dimana faktor-faktor inilah yang bisa meningkatkan prestasi kerja seorang karyawan. Martoyo (2007) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja ialah

### 1. Motivasi

Motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan.

### 2. Kepuasan Kerja

Suatu keadaan emosional yang dihasilkan dari persepsi terhadap suatu pekerjaan karena pekerjaan tersebut memenuhi atau mengikuti pemenuhan nilai kerja yang dimiliki seseorang dan sesuai dengan kebutuhan individu.

### 3. Tingkat Stres

Kondisi stress yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan keadaan seseorang.

### 4. Kondisi Fisik Pekerjaan

Situasi dilingkungan kerja karyawan.

### 5. Sistem Kompensasi

Segala sesuatu yang didapat karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya.

## 6. Desain Pekerjaan

Jenis pekerjaan yang diberikan kepada karyawan yang harus dikerjakan sesuai tugas dan tanggungjawabnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara, A.A Anwar Prabu (2011:67) terdapat dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan, yaitu:

### 1. Kemampuan (*Ability*)

Karyawan yang mempunyai kemampuan lebih dan dengan IQ diatas rata-rata akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan.

### 2. Motivasi (*Motivation*)

Motivasi berasal dari sikap karyawan terhadap kondisi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mendorong karyawan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Anorogo (1992) faktor-faktor yang digunakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Mutu kerja, ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian.
2. Kualitas kerja, keluaran, tidak hanya mempertimbangkan tugas-tugas regular, tetapi juga berapa cepat karyawan menyelesaikan tugas-tugas ekstra atau mendesak.
3. Ketergantungan mengikuti perintah, kebiasaan, keselamatan (sefty) yang baik, inisiatif, ketepatan waktu dan kehadiran.
4. Sikap terhadap perubahan pekerjaan, teman sekerja dan kerjasama

### **C. Indikator Prestasi Kerja**

Sutrisno Edy (2010:84) mengemukakan bahwa ada beberapa indikator untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan yaitu :

#### **1. Hasil Kerja**

Tingkat kuantitas dan kualitas produk yang diproduksi dan tingkat pengawasan yang dilaksanakan.

#### **2. Pengetahuan Pekerjaan**

Tingkat pengetahuan yang berkaitan dengan perintah kerja secara langsung yang mempengaruhi kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan.

#### **3. Inisiatif**

Tingkat inisiatif untuk mengimplementasikan item pekerjaan, terutama untuk memecahkan masalah yang muncul.

#### **4. Kecekatan Mental**

Tingkat keterampilan kecepatan menerima bimbingan kerja, serta menyesuaikan dengan gaya kerja dan kondisi kerja yang ada.

#### **5. Disiplin Waktu**

Ketepatan waktu dan kehadiran seorang karyawan.

Sedangkan Hasibuan (2015:87) menyatakan indikator-indikator prestasi kerja ialah sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Indikator ini meliputi keakuratan, ketelitian, kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan, penggunaan dan pemeliharaan alat kerja, serta keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Pengetahuan

Indikator ini menilai kemampuan bawahan berdasarkan pengetahuan tugas dan proses kerja, penggunaan alat kerja dan keterampilan teknis pekerjaan mereka.

3. Penyesuain Pekerjaan

Indikator yang mengukur kinerja berdasarkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas diluar pekerjaan atau tugas baru, kecepatan berpikir dan efisiensi kerja.

4. Hubungan Kerja

Indikator yang menilai berdasarkan perilaku karyawan terhadap pimpinan dan bisa menerima perubahan yang terjadi dalam pekerjaan.

### **2.1.2. Kompetensi Kerja**

#### **A. Pengertian Kompetensi Kerja**

Kompetensi karyawan penting dimiliki karyawan untuk bekerja. Secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang (Scale,1975).

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017, P.140) kompetensi adalah kemampuan individu melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan pada perusahaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut bisa mencapai tujuan (Thoha, 2016).

Menurut Wibowo (2014:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi suatu keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Noor (2015) mengemukakan bahwa kompetensi adalah akumulasi dari pengetahuan dan hasil penelitian dan pengalaman secara kuantitatif maupun kualitatif dalam bidangnya, sehingga dapat menghasilkan inovasi sesuai perkembangan zaman.

Jadi, kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

## **B. Jenis-Jenis Kompetensi**

Kunandar (2007) menyatakan bahwa kompetensi dibedakan menjadi 5 jenis yaitu :

### 1. Kompetensi Intelektual

Seperangkat pengetahuan yang dimiliki individu yang diperlukan untuk melakukan pekerjaannya.

### 2. Kompetensi Fisik

Kemampuan fisik individu yang diperlukan untuk melakukan tugas ditempat kerja mereka.

### 3. Kompetensi Pribadi

Sekumpulan perilaku yang terkait dengan kemampuan individu untuk memahami, mewujudkan, mengidentifikasi, dan mentransformasikan.

### 4. Kompetensi Sosial

Perangkat perilaku tertentu yang menjadi dasar pemahaman diri sebagai bagian dari lingkungan social.

### 5. Kompetensi Spiritual

Kemampuan Individu untuk memahami, menghayati dan menjalankan prinsip-prinsip agama.

Menurut Cover, Roger dan Rebecca Merrill (dalam Mangkunegara, 2005:112) jenis kompetensi seseorang dalam bekerja dibagi menjadi beberapa jenis meliputi:

#### 1. Kompetensi Teknis

Pengetahuan dan keahlian untuk mencapai hasil-hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif-alternatif baru.

## 2. Kompetensi Konseptual

Kemampuan untuk melihat gambar besar untuk menguji berbagai pengandaian dan perubahan perspektif.

## 3. Kompetensi untuk hidup

Saling ketergantungan, kemampuan secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan untuk mendengarkan, berkomunikasi, mendapat alternative baru, menciptakan kesepakatan untuk menang dan berusaha untuk mencari solusi alternative ketiga, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi atau sistem yang utuh.

### **C. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Michael Zwell (2005) menyatakan bahwa ada beberapa factor yang mempengaruhi kompetensi seseorang ialah sebagai berikut :

#### 1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan seseorang pada dirinya sendiri ataupun orang lain sangat mempengaruhi sikap seseorang tersebut. Apabila seseorang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir bagaimana menemukan ide baru dan berbeda dalam melakukan sesuatu

#### 2. Keterampilan

Dengan memperbaiki keterampilan, akan meningkatkan kecakapan seseorang dalam kompetensi.

### 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi membutuhkan pengalaman. Misalnya pengalaman dalam mengatur orang, komunikasi dihadapan banyak orang, mencari solusi suatu masalah, mengambil keputusan, dan lain-lain.

### 4. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian merupakan sesuatu yang bisa berubah. Kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu. Meskipun bisa berubah, kepribadian cenderung sulit untuk dirubah.

### 5. Motivasi

Dengan adanya motivasi, apresiasi terhadap kinerja karyawan, memberi perhatian dan pengakuan dari atasan terhadap bawahan bisa memberikan dampak positif terhadap seorang karyawan.

### 6. Isu Emosional

Gangguan emosi dapat membatasi keunggulan kompetensi. Misalnya takut membuat kesalahan, merasa malu, frustrasi atau tidak ikut serta dalam kesalahan dapat membatasi motivasi dan inisiatif.

### 7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikirab kognitif, seperti pemikiran analitif dan pemikiran konseptual.

### 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia pada aktifitas sebagai berikut :

- a. Saat merekrut dan seleksi karyawan
- b. Memberikan penghargaan
- c. Mengambil keputusan
- d. Filosofi organisasi (visi, misi, & nilai-nilai organisasi)
- e. Prosedur
- f. Komitmen pada training dan pengembangan
- g. Proses organisasional

#### **D. Indikator Kompetensi**

Untuk mengetahui kompetensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya bisa dilihat dari beberapa indikator. Sutrisno (2012:204) menyatakan indikator dari kompetensi, yaitu :

##### 1. Pengetahuan (Knowledge)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui bagaimana mengidentifikasi pekerjaannya dan bagaimana melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

##### 2. Pemahaman (Understanding)

Kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya, karyawan harus memiliki pemahaman yang baik dan efektif tentang karakteristik dan kondisi kerja.

### 3. Kemampuan (Skill)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan untuk memilih metode kerja yang dianggap paling efektif dan efisien.

### 4. Sikap (Attitude)

Perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi tentang terjadinya krisis ekonomi, perasaan tentang upah yang lebih tinggi, dan lain-lain.

### 5. Minat (Interest)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu pekerjaan.

Sedangkan menurut Wibowo (2017) indikator untuk mengukur kompetensi ialah sebagai berikut :

#### 1. Keterampilan

Dalam meningkatkan kompetensi karyawan, salah satu faktor pendukungnya adalah tingkat keterampilan karyawan tersebut.

#### 2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemukan dan diperoleh orang melalui akal yang dipadukan dengan pemahaman dan potensi tindakan yang hanya memiliki kemampuan informasi.

### 3. Peran Sosial

Perilaku sesuai dengan status sosialnya, dimana peran tersebut berfungsi dalam mengatur perilaku, yang dapat berbeda untuk status yang berbeda. Peran sosial meliputi hak dan kewajiban status sosial.

### 4. Citra Diri

Citra diri kita juga merupakan hasil dari persepsi kita dalam peran yang berbeda (seperti siswa, karyawan, dan manajer) atau persepsi kita tentang ciri-ciri kepribadian yang kita rasakan seperti setia, jujur, ramah, dan kejam.

### 5. Sikap

Sikap merupakan kepribadian atau niat untuk bertindak, bukan realisasi motif tertentu.

## 2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting bagi peneliti. Manfaat penelitian terdahulu adalah untuk mengetahui apa yang telah di hasilkan dan perbedaan apa dari peneliti sebelumnya, berikut review penelitian terdahulu yang digunakan penelitian ini adalah :

**Tabel 2.1.**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
Ceswirdani, Henny Sjafitri dan Yuni Candra (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di kantor Kecamatan Kuranji	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. 2. Kualitas kerja berpengaruh positif dan

Nama	Judul	Hasil
		<p>signifikan terhadap prestasi pegawai.</p> <p>3. Kompetensi dan kualitas kerja secara simulatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja</p>
Rahmiati (2018)	<p>Pengaruh Kompetensi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Finansia Multi Finance Di Kota Makassar</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dari hasil uji simultan bisa disimpulkan bahwa kompetensi dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar.</li> <li>2. Dari hasil uji parsial bisa disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar.</li> <li>3. Dari hasil uji parsial bisa disimpulkan bahwa pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan PT.Finansia Multi Finance Makassar.</li> </ol>
Aprilda	<p>Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai</p>	<p>Berdasarkan uji parsial Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pengelola keuangan di BP-PNFI Regional I Medan.</p>
Muhammad Riski Syahputra Tarigan, Robby Samuel Butarbutar, Hendra Hasibuan, dan Jonny	<p>Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. United Rope</p>	<p>secara serempak dan parsial kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi PT. United Rope Medan.</p>

<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Hasil</b>
Maruli Tua Siboro	Medan	
Didit Darmawan	Pengaruh Kompetensi Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
Nina Ningsih Pangabean	Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi Administrasi Pada PT. Moriss Site Muara Kaman	Hasil analisis Regresi Linier Sederhana menunjukkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan divisi administrasi pada PT. Moriss site Muara Kaman.

### **2.3. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Hubungan Kompetensi dengan Prestasi Kerja**

Kompetensi merupakan suatu sifat atau karakteristik yang dibutuhkan oleh seorang pemegang jabatan agar dapat melaksanakan jabatan dengan baik, atau juga bisa berarti karakteristik/ciri-ciri seseorang yang mudah dilihat termasuk pengetahuan, keahlian dan perilaku yang memungkinkan untuk berkinerja (Byars dan Rue, 1997).

Kompetensi karyawan memiliki pengaruh yang besar terhadap prestasi kerja. Jika seorang karyawan memiliki kompetensi yang baik, maka prestasi kerjanya juga cenderung baik. Setiap orang mempunyai kompetensi yang berbeda karena kompetensi tersebut bersifat pribadi dan sulit untuk diprediksi. Oleh sebab itu, setiap karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang berbeda sesuai dengan kompetensinya.

Seperti yang diungkapkan oleh peneliti terdahulu Ceswirdani, Henny Sjafitri, dan Yuni Candra (2017) dalam jurnal yang berjudul : Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kecamatan Kuranji, mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja. Pegawai kecamatan Kuranji ingin menjadi pegawai yang berprestasi, dengan begitu mereka terdorong untuk meningkatkan kompetensinya, yang selanjutnya akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya.

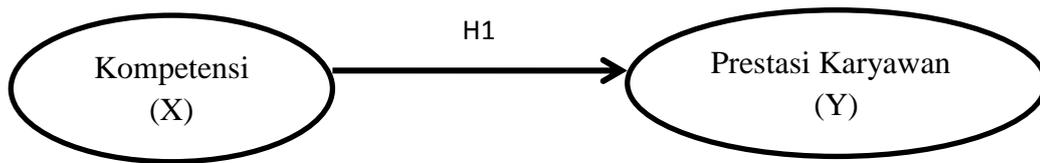
Dapat dilihat dari uraian diatas, bahwa kompetensi seorang karyawan mempunyai hubungan dengan prestasi kerja. Jika karyawan mempunyai kompetensi yang baik maka akan mempengaruhi prestasi kerja dan berdampak baik bagi perkembangan perusahaan

#### **2.4. Kerangka Konseptual**

Kerangka konsep merupakan suatu hubungan yang menghubungkan secara teoritis antara variable – variable penelitian yaitu antara variable independen dengan dependen yang akan diamati atau diukur melalui penelitian yang akan dilaksanakan (Sugiyono, 2014).

Kompetensi mempunyai peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi dan kualitas kerjanya bagus bisa mempengaruhi prestasi kerja.

Berdasarkan uraian hubungan antar variable yang sudah dijelaskan diatas, maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

### **2.5. Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pernyataan (Sugiyono,2017).

Berdasarkan gambar kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan.