

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

tabel 2.1 Tabel Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL	PENULIS	METODE ANALISIS	DESAIN PENELITIAN	KESIMPULAN
1	Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Aquafarm Nusantara Semarang) (2017)	Sri Rahayuningsih	Analisis Data Regresi Linier Berganda	Lok : PT. Aquafarm Nusantara Semarang Populasi : 500 karyawan PT. Aquafarm Nusantara Semarang Sampel : 84 karyawan Variable : Kompensasi (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y)	Kompetensi, kompensasi, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Aquafarm Nusantara Semarang.
2	Pengaruh Kompetensi dan Upah Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Sawergading Kota Palopo (2021)	Rahmawati	Analisis Data Regresi Linier Berganda	Lokasi : RSUD Sawerigading kota Palopo Populasi dalam penelitian ini adalah Perawat RSUD Sawerigading kota Palopo (<i>Non PNS</i>) sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 164 Perawat yang tercatat sebagai <i>Non PNS</i> Variable : Kompetensi (X1) Upah (X2) Kinerja (Y)	Terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dan upah sebagai variabel independen terhadap kinerja perawat di RSUD Sawerigading Kota Palopo sebagai variabel dependen

3	Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Bersama Sukses Surabaya (2018)	Dyon Sastrosadarmo, Dewi Urip Wahyuni	analisis regresi linier berganda	Lokasi : PT. Media Bersama Sukses Surabaya Populasi : seluruh karyawan PT. media Bersama Sukses Surabaya Sampel : 48 karyawan Variable : stress kerja (X1) Kompetensi (X2) Kompensasi (X3) Kinerja (Y)	Hasil penelitian uji kelayakan model atau pengujian variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen menunjukkan bahwa stres kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dua variabel independen lain yaitu kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi dan kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan
4	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba(2021)	Isfa Rukmana Ishak, Achmad Gani, Hasanuddin Damis	analisis regresi linier berganda	Lokasi : kementerian agama kabupaten bulukumba Populasi : pegawai kementerian agama kabupaten bulukumba Sampel : 55 pegawai Variable : Motivasi kerja (X1) Kompetensi (X2) Kompensasi (X3) Kinerja (Y)	1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba. 3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba.
5	Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Lubuk Sikaping (2017)	Ardi Dan S. Pantja Djati	analisis regresi linier sederhana dan berganda	Lokasi : RSUD Lubuk Sikaping Kabupaten Pasaman Populasi : seluruh pegawai di lingkungan Rumah	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel budaya kerja, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh positif dan

				Sakit Umum Daerah (RSUD) Lubuk Sikaping berjumlah 250 pegawai Sampel : 72 pegawai sebagai sampel Variable : budaya kerja(X1), kompetensi (X2) kompensasi (X3) kinerja pegawai (Y)	signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji parsial menunjukkan bahwa budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi berpengaruh positif, namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Bagian Penjualan CV. Sekawan Motor Bululawang - Malang (2016)	Agustin Ning Tiyas	Analisis regresi liner berganda	Lokasi : CV. Sekawan Motor Bululawang- Malang Populasi :seluruh karyawan Sampel : 49 karyawan bagian penjualan Variable : Komunikasi (X1) Kompetensi (X2) Kompensasi (X3) Kinerja (Y)	Hasil pengujian dari analisis regresi berganda atas pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan, sedangkan hasil pengujian dari analisis regresi berganda atas pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif signifikan
7	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai(2019)	Rosmaini1, Hasrudy Tanjung	analisis regresi linier berganda	Lokasi : Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang Populasi : pegawai Dinas PUPR Kabupaten Aceh Sampel : 80 pegawai Variable : Kompetensi (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin (2017)	Rozi Fadillah , Sulastini , Noor Hidayati	Analisis regresi	Lokasi : Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin Populasi : karyawan 4 kantor cabang Sampel : 48 karyawan Variable : Kompetensi (X1)	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel cabang pembantu Banjarmasin, dengan besar pengaruh sebesar 66%

				Disiplin kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Kinerja (Y)	
9	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (2020)	Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat		Lokasi : PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat Populasi : karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat Sampel : Penelitian ini dilakukan pada 65 orang karyawan PT. Kereta Api Indonesia cabang Rantau Prapat Variable : Motivasi (X1) Kompensasi (X2) Kinerja (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Pengaruh Gaya Kepemimpinan situasional, Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja (2018)	P. Hellen Wijaya, Christina Catur Widayati, dan Chichi Rahmayanti	Analisis deskriptif	Lokasi : di PT.CIMB NIAGA Cabang Kuningan Plaza Populasi : karyawan di PT.CIMB NIAGA Cabang Kuningan Plaza Sampel : 75 karyawan Variable : Gaya kepemimpinan situasional (X1) Budaya organisasi (X2) Kompensasi (Y)	Hasil penelitian menunjukan gaya kepemimpinan situasional memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat tabel penelitian terdahulu diatas bahwa terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dengan penelitian yang sudah dilakukan terdahulu. Persamaan yang dimiliki antara beberapa penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu sama-sama meneliti hasil kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh kompetensi maupun kompensasi,

sedangkan perbedaannya dengan penelitian terdahulu pada table diatas terdapat pada lokasi atau objek yang dijadikan tempat penelitian serta waktu pelaksanaan yang berbeda.

2.1 Landasan Teori

2.2.1 UMKM

Tambunan (2012) menyatakan bahwa UMKM ialah unit usaha yang dilakukan oleh perorangan atau badan usaha disemua sektor ekonomi dimana, perbedaan skala usaha didasarkan pada jumlah aset bukan termasuk tanah dan bangunan, omset rata-rata per tahun. Sedangkan bila ditinjau dari penelitian Danoko (2008) ciri-ciri UMKM meliputi, bentuk unit usaha milik perorangan atau badan usaha, dalam produksinya terjadi keterbatasan modal karena modal bersifat pribadi, sumber daya manusia masih terbatas, penggunaan teknologi masih sederhana. pada tabel berikut ini dapat dilihat kriteria umkm :

Tabel 2.2 Kriteria UMKM

Ukuran Usaha	Jumlah Tenaga Kerja
Usaha mikro	1 – 4 tenaga kerja
Usaha kecil	5 – 19 tenaga kerja
Usaha menengah	19 – 99 tenaga kerja

Sumber : Badan Pusat Statistika (2018)

2.2.2 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan salah satu unsur yang tidak dapat lepas pada suatu organisasi, baik itu lembaga pemerintahan ataupun lembaga swasta.

Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswadi, (2016), menyatakan dalam jurnalnya bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah untuk tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan pernyataan dari Mangkunegara (2014), menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pernyataan dari Sutrisno (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan bias menjalankan fungsinya dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Sedangkan pernyataan menurut Simamora (2007) menerangkan pengertian bahwa kinerja menyangkut pada tiga komponen penting yang diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan

Yang akan mengarahkan dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diinginkan perusahaan terhadap setiap personil.

2. Ukuran

Dibutuhkan untuk mengetahui ketercapaian kinerja yang diharapkan, terhadap setiap tugas dan jabatan personal yang memegang peranan penting.

3. Penilaian

Penilaian kinerja justru berkaitan dengan proses mencapai tujuan perusahaan pada kinerja setiap karyawan. Tindakan ini akan menjadikan setiap individu dapat berorientasi pada tujuan maupun berperilaku kerja dengan arah dan tujuan yang hendak dicapai.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya yang diperhitungkan dari segi kualitas dan kuantitas serta efisien dan keefektifannya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah dibuat.

Seorang karyawan yang memiliki penilaian kinerja yang maksimal dapat menunjang tercapainya sasaran dan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Untuk dapat menunjang hal tersebut, maka seorang karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan

2.2.2.1 Faktor Kinerja

Pernyataan menurut Mangkunegara (2014) menjelaskan bahwa faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Maka dapat diartikan bahwa faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan, dimana faktor internal ini dihubungkan dengan sifat-sifat

seseorang dan kemampuan seseorang, sehingga erat kaitannya dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Yang kedua yaitu faktor eksternal, yang merupakan faktor kinerja karyawan yang terpengaruh dari luar. Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ 110-120) dengan pendidikan memadai dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Di samping itu, kekuatan-kekuatan yang ada di dalam diri individu yang dipengaruhi oleh faktor-faktor luar yang sifatnya tidak dapat dikendalikan, dimana faktor tersebut yang dikendalikan oleh pimpinan, yaitu meliputi kepuasan kerja, upah, kondisi kerja, kebijaksanaan organisasi dan hubungan kerja seperti penghargaan dan kenaikan pangkat atau jabatan struktural.

Menurut Mathis dan Jackson (2011) kinerja pada karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu :

- a. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian, kemampuan dan kompetensi.
- b. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- c. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja, serta kompensasi yang didapatkan dari perusahaan.

Hubungan ketiga faktor ini diakui dalam literature manajemen sebagai kinerja (Performance) = Kemampuan (Ability) x usaha (Effort) x Dukungan (Support). Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat di mana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan.

Pernyataan lain yang dikemukakan oleh Sri Rahayuningsih (2017) yang menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a. Faktor keterampilan,

pengetahuan dan keahlian karyawan, bila penyebab terganggunya kinerja pegawai karena kurangnya ketetapan, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan pelatihan dan pengembangan dengan cara meningkatkan kualitas pelatihan.

b. Faktor sumber daya yang tersedia,

yaitu faktor yang apabila sumber daya yang tersedia terbatas bagi karyawan, maka dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sumber daya tersebut dapat berupa perlengkapan kantor, ruang kantor, staf pendukung dan lain sebagainya.

c. Faktor pengalaman kerja

dalam hal menjalin kerja sama dan penerimaan delegasi tugas yang diberikan.

d. Faktor motivasi karyawan,

yaitu merupakan faktor motivasi kerja, minat disiplin, dan kemampuan dari karyawan.

Dari uraian faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi yang didukung oleh faktor kemampuan dan keterampilan yang dijelaskan dalam uraian diatas, serta dipengaruhi kompensasi yang didukung oleh faktor dukungan organisasi dan dukungan manajemen sebagaimana yang dijelaskan sesuai dengan faktor-faktor yang tertera diatas.

2.2.2.2 Indikator Kinerja

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2014), bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan mempunyai indikator sebagai berikut :

a. Kualitas pekerjaan

Karyawan pada perusahaan haruslah memenuhi syarat tertentu yang mampu menghasilkan dan memenuhi pekerjaan sesuai kualitas yang sudah distandarkan dalam pekerjaan. Karyawan menghasilkan kinerja baik apabila dapat menghasilkan suatu pekerjaan sesuai dengan persyaratan kualitas yang ditentukan pekerjaan dalam perusahaan tersebut. Hasil yang menunjukkan bahwa kualitas pekerjaan baik dapat ditunjukkan dari sedikitnya produk yang rijk.

b. Kuantitas pekerjaan.

Karyawan pada perusahaan dapat menghasilkan jumlah produk

sesuai dengan standar perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Yaitu sesuai tidaknya pekerjaan dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kualitas yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Menurut Wilson Bangun (2012) suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Jumlah Pekerjaan

Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

2. Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu

3. Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam

mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja Karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja Karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2.2.3 Definisi Kompetensi

Kompetensi diartikan secara umum merupakan sebuah kecakapan, keterampilan, dan kemampuan. Dalam lingkup manajemen Sumber Daya Manusia (SDM), istilah kompetensi mengarah pada karakteristik individu yang menjadikannya berhasil dalam melaksanakan pekerjaan. Beberapa pihak biasanya menggunakan istilah kompetensi sebagai kemampuan untuk melakukan kinerja (*the ability to perform*). Hal ini disebabkan karena ketidak efektifan suatu pekerjaan dapat dipengaruhi oleh keterampilan dalam bekerja, pengetahuan tentang pekerjaan, perilaku atau sikap ketika menghadapi masalah dalam pekerjaan dan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sedangkan pendapat Sudarmanto (2014) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Menurut Veithzal, dkk, (2014). Mengemukakan bahwa kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata

dasarnya sendiri, yaitu kompeten, tentu saja berarti cakap, mampu, atau terampil. Hasil penelitian dari Blanchard, P Nick and J.W. Thacker, (2010) menyatakan bahwa kompetensi adalah akumulasi dari pengetahuan, ketrampilan, dan sikap yang memungkinkan seseorang untuk menjadi sukses dalam melakukan tugas.

Sedangkan Spencer (2009) Bahwa kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan. Sedangkan pendapat Sudarmanto (2014) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Murphy juga mengungkapkan (2009) bahwa kompetensi adalah bakat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dan dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sedangkan pendapat dari Margaret Dale (2003), menyatakan bahwa kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Upaya meningkatkan kinerja dapat dilakukan dengan cara selektif dalam merekrut tenaga kerja yang baru, salah

satu syarat untuk mencapai itu adalah menentukan calon tenaga kerja yang kompeten.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli di atas maka dapat diambil kesimpulan menurut pendapat Sudarmanto (2014) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

2.2.3.1 Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Sedangkan menurut Robbin (2007) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

2.2.3.2 Jenis Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993) membagi kompetensi menjadi 2 (dua) kategori yaitu “*threshold competencies*” dan “*differentiating competencies*”. *Threshold competencies* adalah karakteristik utama yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Tetapi tidak untuk membedakan seorang yang berkinerja tinggi dan rata-rata. Sedangkan “*differentiating competencies*” adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah. Misalnya seorang dosen harus mempunyai kemampuan utama mengajar, itu berarti pada tataran “*threshold competencies*”, selanjutnya

apabila dosen dapat mengajar dengan baik, cara mengajarnya mudah dipahami dan analisisnya tajam sehingga dapat dibedakan tingkat kinerjanya maka hal itu sudah masuk kategori “*differentiating competencies*”.

Sri Wahyuningsih (2017). Dimana dimensi kompetensi merupakan aspek-aspek yang lebih spesifik untuk menjelaskan kompetensi, sehingga diklasifikasikan menjadi 3 yaitu kompetensi kognitif, kompetensi kecerdasan emosional, dan kompetensi kecerdasan Uraian masing-masing dimensi kompetensi dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompetensi Kognitif

Kompetensi kognitif adalah sebagai suatu kemampuan untuk berfikir dan menganalisa suatu informasi dan situasi, yang dapat menyebabkan adanya keefektifan dalam berkinerja. Penekanan kompetensi ini pada pemikiran system dan pengenalan pola para ekerja atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Kompetensi Emosional

Kompetensi emosional yaitu karakter sikap serta perilaku yang mencakup kemampuan serta kemauan untuk menguasai diri dan memahami kondisi lingkungan secara objektif sehingga tingkat emosinya relatif stabil ketika menghadapi berbagai masalah ditempat kerja.

3. Kompetensi sosial

Kompetensi sosial merupakan sikap atau karakter dan perilaku atau kemauan membangun jaringan untuk bekerja sama dengan

orang lain ketika menghadapi permasalahan ditempat kerja.

2.2.3.3 Indikator Kompetensi

Pelaksanaan standar kompetensi ditujukan guna mendapatkan tenaga kerja yang berkompeten, yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan sikap yang baik untuk melaksanakan pekerjaan serta menempati jabatan tertentu agar mampu menghasilkan kinerja yang maksimal. Kebutuhan untuk setiap pekerjaan sangat beragam dengan demikian standar kompetensi harus dipersiapkan lalu dilaksanakan sesuai dengan kebutuhannya, sehingga pekerjaan yang dihadapi dapat diselesaikan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar. Menurut Sudarmanto (2014) ada lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

a. Keterampilan (Skill)

Yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik maupun manual secara tertentu.

b. Pengetahuan (Knowledge)

Yaitu pengetahuan atau informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang spesifik tertentu.

c. Konsep diri (SelfConcept)

Adalah sikap, nilai dan citra diri seseorang.

d. Motif (Motive)

Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap

kegiatan atau tujuan tertentu dan menjauh dari yang lain.

e. Kerja Team

Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

2.2.4 Definisi Kompensasi

Pada setiap organisasi masalah kompensasi merupakan hal sangat kompleks namun paling penting untuk karyawan ataupun organisasi itu sendiri. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus memiliki dasar yang logis dan rasional. Namun demikian faktor-faktor emosional yang perikemanusiaan tidak boleh diabaikan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Sebaliknya besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar, karyawan akan memperoleh kepuasan kerja dan termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Akan tetapi bila kompensasi yang diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Besarnya kompensasi sudah ditentukan sebelumnya pada saat kontrak kerja, sehingga karyawan bisa mengetahui besarnya imbalan yang akan diterimanya. Kompensasi ini yang akan dipergunakan oleh karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya. Besarnya kompensasi menggambarkan pekerjaan dan tanggung jawab yang dipikulnya sehingga

akan terlihat gaya hidup, status ekonomi, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya, jika upah yang diperoleh karyawan tinggi, maka kemungkinan jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, serta pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya banyak pula. Oleh sebab itu penilaian kinerja dan kepuasan kerjanya akan semakin baik. Di sinilah berartinya kompensasi bagi karyawan sebagai penjual tenaga dan jasa (fisik dan pikiran).

Hasibuan (2013), menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut pendapat dari Hasibuan (2014) mengatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam maupun gaji periodik diatur dan dikelola oleh bagian personalia.

Penelitian Dessler (2007) menyatakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan. Sedangkan Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya.

Menurut pernyataan dari beberapa penulis di atas yang menerangkan kompensasi sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah

imbalan yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan baik secara finansial ataupun non finansial guna memberikan apresiasi terhadap apa yang dilakukan untuk perusahaan.

2.2.4.1 Faktor Kompensasi

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi, Hasibuan (2013) menyebutkan berapa factor tersebut antara lain :

a. Permintaan dan penawaran tenaga kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan ada (permintaan) maka kompensasi relative kecil. Sebaliknya jika pencari lowongan kerja tidak lebih dari pada lowongan pekerjaan yang ditawarkan, maka kompensasi relative semakin besar.

b. Kemampuan dan ketersediaan perusahaan

Apabila kemampuan dan ketersediaan perusahaan dalam membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan ketersediaan perusahaan untuk membayar tidak memenuhi kebutuhan maka tingkat kompensasi juga relative kecil.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Pada saat serikat buruhnya kuat maka berpengaruh pada tingkat kompensasi yang semakin tinggi, dan sebaliknya.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas semakin baik menjadikan tingkat kompensasi yang diberikan juga akan semakin tinggi, dan begitu pula sebaliknya.

e. Pemerintah dan undang-undang dan Keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah minimum. Peraturan pemerintah ini penting agar atasan tidak berlaku sewenang-wenang dalam menetapkan besaran upah karyawan.

f. Biaya hidup

Pada saat biaya hidup di suatu daerah itu tinggi permintaan tingkat kompensasi menjadi semakin besar, begitu pula sebaliknya.

g. Posisi jabatan karyawan

Posisi jabatan karyawan yang semakin tinggi akan menghasilkan tingkat kompensasi yang tinggi pula, dan begitu pula sebaliknya.

h. Pendidikan serta pengalaman kerja

Jika pendidikan karyawan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka hal tersebut akan menjadi bahan pertimbangan untuk mendapatkan kompensasi yang semakin besar.

i. Kondisi perekonomian nasional

Semakin majunya kondisi perekonomian nasional maka tingkat kompensasi juga akan semakin tinggi

j. Jenis serta sifat pekerjaan

Semakin tinggi tingkat resiko pekerjaan yang dilakukan maka semakin tinggi pula kompensasi yang diberikan.

2.2.4.2 Jenis Kompensasi

Pemberian kompensasi harus ditetapkan atas dasar yang adil dan layak dengan memperhatikan undang-undang tentang perburuhan yang berlaku saat ini. Prinsip yang adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik supaya umpan balik yang akan diberikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Jackson dan Mathis (2002) berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu langsung dan tidak langsung, berikut adalah penjelasannya:

a. Kompensasi langsung

meliputi gaji pokok, gaji variable, serta upah dan segala bentuk kompensasi yang diberikan langsung kepada karyawan.

b. Kompensasi tidak langsung

meliputi tunjangan, asuransi, uang cuti, serta uang pensiunan dan bentuk kompensasi yang diberikan tidak langsung namun dirasakan manfaatnyaa dan termasuk dalam pembiayaan karyawan.

2.2.4.3 Indikator Kompensasi

Kompensasi diberikan merupakan imbal balik dari jasa karyawan yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut diharapkan bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan karyawan lebih termotivasi untuk bekerja semaksimal mungkin.

Hasibuan (2014). Yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki 5 indikator sebagai berikut :

a. Upah

Bayaran yang diberikan untuk karyawan secara rutin setiap bulannya walaupun tidak masuk kerja maka gaji yang diterima tetap penuh.

b. Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan dapat berubah-ubah sewaktu-waktu.

c. Bonus

Pembayaran tambahan yang diberikan setelah memenuhi sasaran kinerja.

d. Pengobatan

Tunjangan yang diberikan untuk menanggulangi resiko yang berkaitan dengan kesehatan maupun kecelakaan kerja yang dialami karyawan.

e. Asuransi

Penanggulangan atas resiko kerugian akibat kehilangan manfaat yang disebabkan oleh hal yang tak terduga dan sebagai bentuk tanggung jawab kepada pihak ketiga yang timbul akibat peristiwa yang tidak bisa dipastikan tadi

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja

kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya adalah faktor karyawan itu sendiri. Menurut Mathis dan Jackson (2009) mengatakan bahwa kinerja pada karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual yaitu :

- a. Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu bakat, minat dan faktor kepribadian, kemampuan dan kompetensi.
- b. Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran dan rancangan tugas.
- c. Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kerja, manajemen dan rekan kerja, serta kompensasi yan didapatkan dari perusahaan.

Dengan demikian kepuasan kerja dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan untuk mendongkrak kinerja karyawan. Ditinjau pada Jurnal penelitian dari Dyon Sastrosadarpo dan Dewi Urip Wahyuni (2018) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Media Bersama Sukses, menyatakan bahwa variable independent yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variable dependen yaitu kinerja. Sedangkan dalam Jurnal penelitian dari Sri Rahayuningsih (2017) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aquafarm Nusantara Semarang menghasilkan kompetensi sebagai variable independent berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan sebagai variable dependen.

2.3.2 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja

Kompensasi yang diberikan merupakan imbal balik dari jasa karyawan yang telah diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut diharapkan bisa memberikan yang terbaik untuk perusahaan dan karyawan lebih giat untuk bekerja semaksimal mungkin. Jika kompensasi yang diberikan dengan adil oleh perusahaan kepada karyawannya itu memberikan dorongan positif terhadap karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat.

Kompensasi dapat berdampak pada kinerja karyawan baik secara langsung ataupun tidak langsung, Mathis dan Jackson (2009) menyatakan bahwa kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana

dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya.

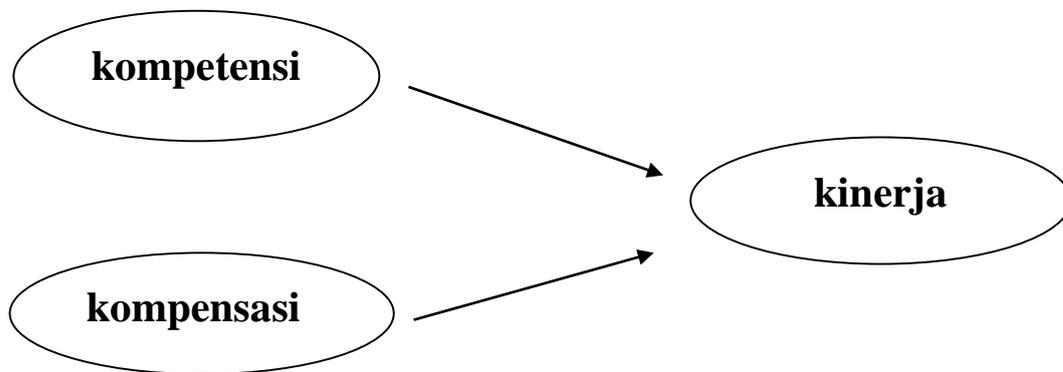
Dalam penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba yang ditulis oleh Isfa Rukmana Ishak, Achmad Gani, dan Hasanuddin Damis (2021) menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Bulukumba.

Sedangkan dalam jurnal penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Trifena Setiawaty Sinaga, Rahmat Hidayat (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia, menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya adalah kompetensi. Karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan memudahkan dalam menyelesaikan setiap pekerjaan tanpa ada kesulitan, sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan yang baik. karena karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi sudah memiliki keterampilan, pengalaman, serta sikap dalam melaksanakan pekerjaannya. Selain kompetensi kinerja karyawan yang maksimal juga dipengaruhi dengan adanya

kompensasi yang sesuai. Sehingga dengan adanya kompetensi dan kompensasi yang tepat ini diharapkan adanya pengaruh positif sehingga menimbulkan semangat bekerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga dari uraian tersebut bisa digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 2.1 kerangka konseptual

2.5 Hipotesis

Dari gambaran kerangka konseptual diatas, maka hipotesis- hipotesis penelitian yang diajukan sebagai berikut:

H1: diduga kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H2: diduga Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan