

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kompetensi

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sinaga (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas dan inovasi yang dihasilkan.

Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Fauzi (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Armaniah (2019), mengemukakan bahwa kompetensi merupakan motif seseorang yang mengharuskan mereka menggunakan kinerja utama dalam pekerjaannya. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik.

2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Wahyudin (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akansangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesa konflik menunjukkan kepedulian interpersonal,

kemampuan bekerjatim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan

5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan

2.1.3 Dimensi Kompetensi

Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa dimensi kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*)

memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (*Attitude*) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

2.1.4 Indikator Kompetensi

Rahmat (2019) menyatakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi sebagai indikator yang dapat mengukur kompetensi yaitu :

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten di pikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Dwianto (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah bagian dari system reward yang hanya berkaitan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh system dalam spectrum yang lebih luas

maka system kompensasi tidak dapat terpisah dari keseluruhan system reward yang disediakan oleh organisasi.

Subriyanti (2019) menyatakan bahwa Kompensasi adalah bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar kualitas kerja semakin meningkat/tinggi dan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan.

Cahyaningrum (2019) menyatakan bahwa Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan perusahaan baik itu dalam bentuk materill maupun non materill yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balasan atas kontribusinya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Dengan demikian, dalam pemberian kompensasi tersebut perlu berbagai pertimbangan antara lain apakah pemberian kompensasi tersebut didasarkan pada kebutuhan karyawan atau nilai dari pekerjaannya..

Soetrisno (2018) menyatakan bahwa mengatakan tujuan utama setiap organisasi merancang sistem kompensasi adalah untuk memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan pegawai yang berkompeten. Berdasarkan penjelasan tentang kompensasi, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non meteri sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Hasibuan (2019) menyatakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi, yaitu :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Yaitu jika pencari kerja atau (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan

(permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan yaitu kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil
3. Serikat buruh/organisasi perusahaan yaitu Serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil
4. Produktivitas kerja karyawan yaitu produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasi kecil
5. Pemerintah dengan undang-undang dan keppres yaitu pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang
6. Biaya hidup/ Cost of Living yaitu biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil
7. Posisi jabatan karyawan yaitu karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini

waar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula

8. Pendidikan dan pengalaman kerja yaitu pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilan lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil
9. Kondisi perekonomian nasional yaitu kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangur (*disqueshed unemployment*)
10. Jenis dan sifat pekerjaan yaitu jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial,keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif kecil

2.2.3 Dimensi Kompensasi

Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa dimensi kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang-undangan yang berlaku, yaitu:

1. Kompensasi bersifat normative adalah kompensasi minimum yang harus diterima, yang terdiri atas gaji atau upah (termasuk didalamnya gaji atau upah pokok, tunjangan tetap) dan

komponen tetap lainnya, seperti tunjangan kesehatan dan tunjangan hari raya/keagamaan.

2. Kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi bersifat kebijakan adalah kompensasi yang didasari kebijakan dan atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesional, tunjangan makan dan transport, bonus, uang cuti, jasa produksi dan liburan

2.2.4 Indikator Kompensasi

Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kompensasi sebagai berikut :

1. Upah/gaji merupakan upah bulanan yang terdiri dari upah pokok serta tunjangan tetap
2. Tunjangan profesional adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan berdasarkan keahliannya
3. Tunjangan tidak tetap yaitu kompensasi yang diterima diluar dari upah/gaji
4. Insentif merupakan kompensasi diluar upah yang diberikan kepada karyawan atas usaha tambahan yang mereka berikan kepada perusahaan
5. Kesehatan merupakan kompensasi yang wajib perusahaan berikan karena sudah diatur dalam UU No 13 tahun 2003
6. Dana Pensiun yaitu dana yang dipersiapkan perusahaan untuk menunjang hidup karyawan selepas masa kerjanya usai
7. Liburan adalah kompensasi yang sifatnya tidak wajib, namun mampu membangun kebersamaan antar karyawan

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Bangun (2012) kinerja (*Performance*) merupakan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kusumasari (2020) orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik mempunyai tanggung jawab yang tinggi, berani mengambil dan menanggung resiko, memiliki tujuan yang realistis, berjuang dalam merealisasi tujuannya dengan menyusun rencana kerja yang menyeluruh, memanfaatkan umpan balik yang konkrit, dan merealisasikan rencananya. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pengukuran harus dapat diukur dan dipahami secara jelas.

Sinaga (2019) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, Kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Fauzi (2019) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Alfian, F. Y., & Magdalena, B. (2018) Keberhasilan suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Rohiyah (2020) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan
2. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya
3. Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya
4. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
5. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya
6. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
7. Budaya organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
8. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan
9. Lingkungan Kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

10. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja
11. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja
12. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu

2.3.3 Dimensi Kinerja

Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa dimensi kinerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan
2. Kualitas merupakan hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
3. Waktu Penyelesaian merupakan penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan. Pengertian pelanggan disini berlaku juga terhadap layanan pada bagian lain di lingkup internal perusahaan/organisasi.
4. Taat Asas merupakan transparan, dan dapat dipertanggung jawabkan, tidak saja memenuhi target., kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar.

2.3.4 Indikator Kinerja

Bangun (2012) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja yaitu :

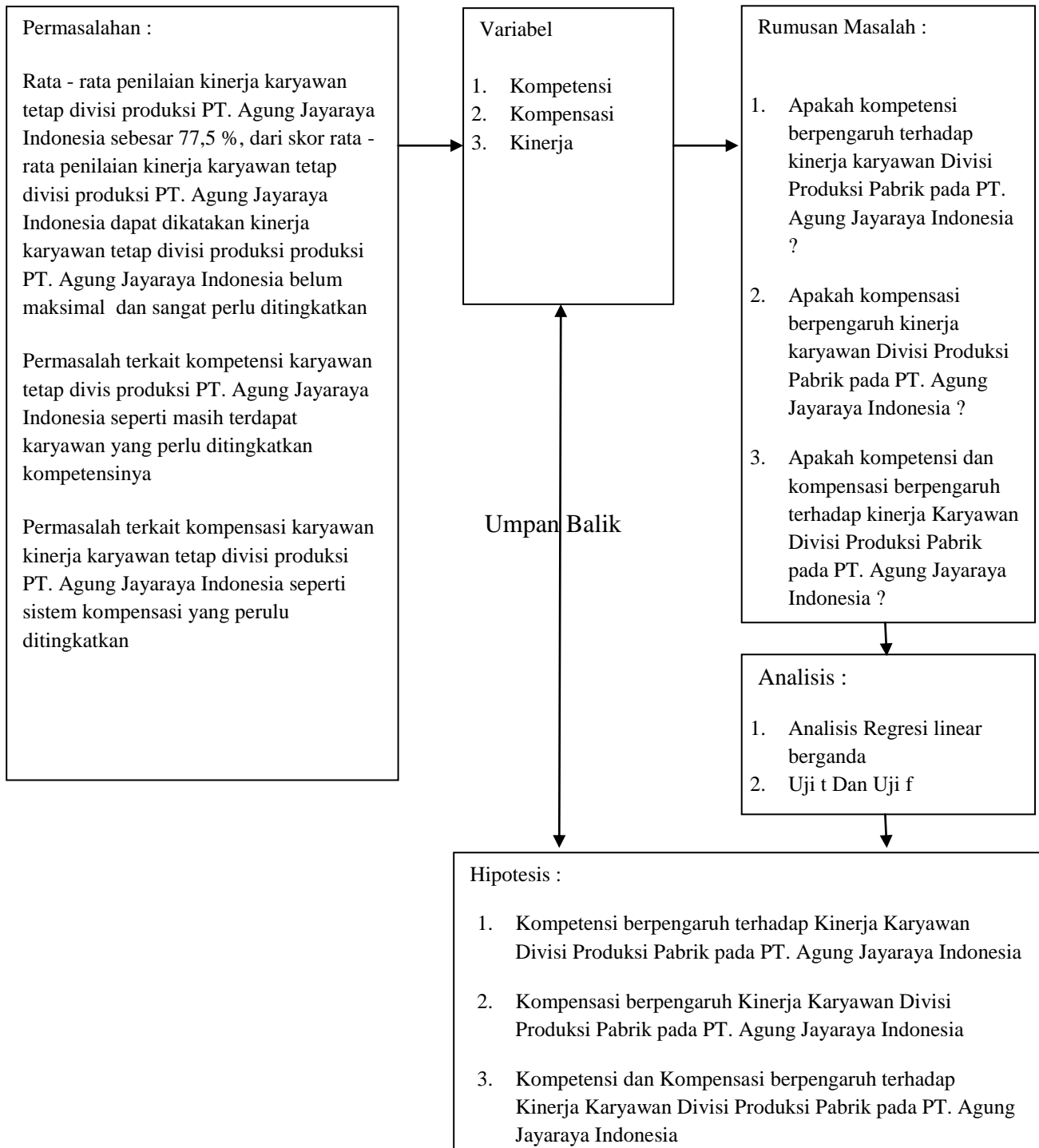
1. Jumlah Pekerjaan yaitu menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan
3. Ketepatan waktu yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya
4. Kehadiran merupakan suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan
5. Kemampuan kerja sama merupakan jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga dibutuhkan kerja sama antar karyawan. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan kerja lainnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	Shafira Rachmaniza (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung	Kesimpulan penelitian Variabel Kompetensi dan Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan pada Divisi Produksi di PT. Sinar Ragamindo Utama Bandung
2	Dora Linda Sinaga, Ruth Felicia Angelica Pasaribu, Renova Pandiangan & Enjelina Suryani Simarmata (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro)	Kesimpulan penelitian Variabel Disiplin Kerja Dan Kompetensi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Sinar Sosro Medan (Produksi The Botol Sosro)
3	Debby Fransiska Gultom, Widya Wati, Junita Sinaga, dan Della Ananda Putri (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit	Kesimpulan penelitian Variabel Kompensasi dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara II (Tanjung Morawa Medan) Produksi Kelapa Sawit
4	O Y Frolova, L V Fomina and Zh N Shmeleva (2020)	<i>The personnel competence qualification formation in the agro-industrial complex production systems: managerial aspect</i>	<i>The basic measures to manage the labor potential development of the key personnel in the organization consist in improving employees' skills and certification passing.</i>
5	Bokhori Md Amin and Abdul Halim Abdul Majid (2017)	<i>Impact of compensation and benefits on executives' performance: A study in Malaysian manufacturing industry</i>	<i>From the above results, it can be concluded that all those sub-dimensions of compensation and benefits under studied have shown significant positive impact on executives' performance within the scope of this present study.</i>

2.5 Kerangka Pikir



Gambar 2.1
Kerangka Pikir

2.6 Hipotesis.

2.6.1 Pengaruh antara Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja perusahaan. Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja..

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmaniza (2020) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Artinya jika kompetensi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Adanya kompetensi yang dimiliki pada karyawan dalam bidang pekerjaannya dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia

2.6.2 Pengaruh antara Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia

Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan

kepada karyawan. Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Gultom (2019) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Artinya jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga akan meningkat. Memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan, sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia

2.6.3 Pengaruh antara Kompetensi & Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia

Peningkatan kemampuan merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Perusahaan yang menentukan tingkat kompensasi dengan mempertimbangkan standar kehidupan karyawan akan memungkinkan karyawan bekerja dengan penuh semangat. Tingkat kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Rahmat (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan

untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja. Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Rachmaniza (2020) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Artinya jika kompetensi karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan Penelitian yang dilakukan Gultom (2019) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Artinya jika kompensasi yang diberikan kepada karyawan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Adanya kompetensi yang dimilikipada karyawan dalam mengerjakan tugas pekerjaan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dan Memberikan kompensasi yang diharapkan karyawan dapat mengoptimalkan kinerja karyawan sehingga peneliti mengajukan hipotesis yaitu :

H3 : Kompetensi & Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Divisi Produksi Pabrik pada PT. Agung Jayaraya Indonesia