

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan menjadi konsentrasi setiap perusahaan karena berkaitan dengan kemampuan kerja karyawan untuk mencapai target-target atau standar-standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan menjadikan karyawan berprestasi pada pekerjaannya maka perusahaan menjadikan dirinya siap dalam kondisi persaingan pasar yang kian hari kian ketat. Adapun pengertian tentang prestasi kerja akan penulis sampaikan sebagai berikut:

Bernardin dan Russel (1993) dalam Edy Sutrisno (2019), menjelaskan tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Sedangkan byars dan Rue (1984) dalam Edy Sutrisno (2019), mengartikan prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang yang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Berdasarkan pada pengertian tersebut menunjukkan pada kemampuan individu di dalam persyaratan atau standar yang telah di dalam pekerjaannya.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno (2019) sendiri menerangkan bahwa pengertian *job performance* itu lebih sempit sifatnya, yaitu hanya berkenaan dengan apa yang dihasilkan seseorang dari tingkahlaku kerjanya. Atas pembahasan pada pengertian prestasi kerja sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa Prestasi Kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja.

2.1.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Menurut Steers (1984), umumnya orang percaya bahwa Prestasi Kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

1. kemampuan, Perangai, dan minat seorang bekerja
2. kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. tingkat motivasi kerja

skombinasi tiga tersebut sangat menentukan tingkat hasil tiap pekerja, yang pada gilirannya membantu prestasi organisasi secara keseluruhan.

menurut Byar dan Rue (1984), mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan lingkungan. faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

1. Usaha (*effort*), yang menunjukkan sejumlah Sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan an-nur akan tugas.
2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.
3. Role/task, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

1. kondisi fisik
2. peralatan
3. waktu
4. material
5. pendidikan
6. supervisi
7. desain organisasi
8. pelatihan
9. Keberuntungan

2.1.2 Indikator prestasi kerja

Edy Sutrisno (2019) mengukur Prestasi Kerja diarahkan pada 6 aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan bidang prestasi kunci tersebut adalah

1. Hasil kerja. tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan
2. Pengetahuan pekerjaan. tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja
3. Inisiatif. if tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada
5. Sikap. tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi. tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

2.2 Pengertian Kompetensi

Menurut Edy Sutrisno (2019, P. 201) secara harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. kompetensi juga diartikan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Hill (2003) dikutip dari Edy Sutrisno (2019, P. 203), mengemukakan kompetensi adalah

suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, atau situasi tertentu.

Menurut peraturan pemerintah nomor 101 tahun 2000 kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, Sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (pasal 3). Edy Sutrisno (2019, P. 203).

2.2.1 Karakteristik Kompetensi

karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer (1993) dikutip dari Edy Sutrisno (2019, P. 206) terdapat 5 aspek, yaitu:

1. *Motives*, adalah suatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
2. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.
3. *Self concept*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
4. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang yang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil

mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar adalah tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

5. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental. Misalnya, seorang programmer komputer membuat suatu program yang berkaitan dengan SIM SDM.

2.2.2 Indikator Kompetensi

Untuk menilai apakah sumberdaya manusia atau karyawan sudah memiliki atau sejauh mana kompetensi yang telah dimilikinya, penilaian tersebut terlihat dalam indikator dari kompetensi. Adapun indikator kompetensi menurut Edy Sutrisno (2019, P. 204) dijelaskan sebagaimana berikut:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*Skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang yang yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*Value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. misalnya,

standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain)

5. Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan (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.
6. Minat (*Interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.3 Pengertian Pelatihan

Pelatihan dan pengembangan adalah untuk membantu organisasi mencapai misi dan tujuan dengan meningkatkan kualitas individu dan akhirnya meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga ditujukan bagi karyawan baru, juga untuk mempersiapkan untuk promosi jabatan, untukantisipasi perubahan strategi organisasi, dan dalam rangka penciptaan produk baru. Wahjono (2015)

Neo dkk. (2011) dalam Wahjono (2015) mengatakan bahwa pelatihan adalah upaya organisasi untuk memfasilitasi karyawan belajar tentang kompetensi yang berhubungan dengan pekerjaannya, sedangkan pengembangan adalah upaya organisasi untuk menyiapkan masa depan karyawan melalui kemampuan, didikan formal, pengalaman kerja, Hubungan, dan penilaian pribadi.

2.3.1 Indikator Pelatihan

Wahjono (2015) menjelaskan langkah-langkah umum dalam proses pelatihan dan pengembangan

1. Penilaian dan analisis kebutuhan (*training and development need assessment and analysis*)
2. Desain program pelatihan (*training program development*)
3. Pengembangan program pelatihan (*training program development*)

4. Pelaksanaan dan penyampaian pelatihan (*implementation and delivery of training*)

5. Evaluasi pelatihan (*training evaluation*)

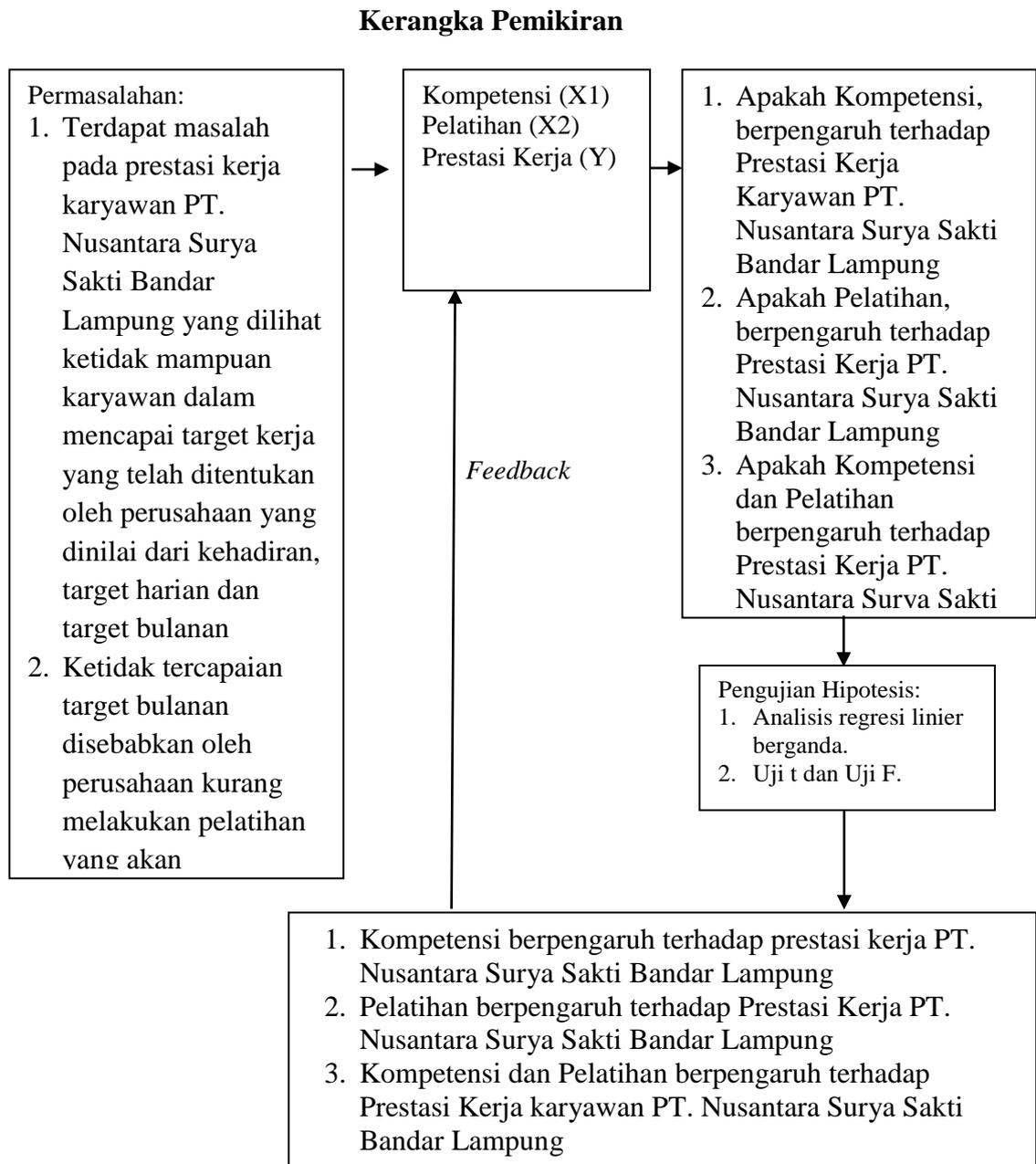
2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Judul	Variabel dan Analisis	Hasil
1.	Soetedjo, Mei Indrawati, Hidayat (2019)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban	X1: Pelatihan X2: Kompetensi X3: Disiplin Kerja Y: Prestasi Kerja Analisis: regresi linier berganda	Kompetensi dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai. Secara parsial variabel Pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban, sedangkan variabel kompetensi berpengaruh tidak signifikan.
2.	Endang Tirtana Putra (2017)	Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pada Badan Aset Dan Pendapatan Daerah Kabupaten Pasaman Bara	X1: Pelatihan X2: Kompetensi Y: Prestasi Kerja Analisis: regresi linier berganda	didapatkan variabel Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) dengan tingkat signifikan 0,000. Besarnya pengaruh Pelatihan (X1) dan Kompetensi (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y) adalah 0,641 ($R^2 = 64.1$)
3.	Nabilah Rizkia Mokhtar dan Heru Susilo (2017)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kompetensi (Penelitian Tentang Pelatihan Pada Calon Tenaga Kerja Indonesia Di PT Tritama Bina Karya Malang)	(X1) Metode pelatihan (X2) Materi pelatihan (X3) Instruktur pelatihan (Y) Prestasi kerja Analisis: regresi linier berganda	Berdasarkan uji F yang dilakukan dapat diketahui bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $46,439 > 2,694$ atau nilai $\text{sig. } F(0,000) < \alpha = 0.05$ maka model analisis regresi adalah signifikan karena H_0 ditolak dan H_1 diterima. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa masing-masing variabel bebas (Metode Pelatihan, Materi

				Pelatihan, dan Instruktur Pelatihan) mempunyai pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel terikat (Kompetensi Tenaga Kerja).
4.	Muhammad Budi Arifin (2018)	pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan bagian marketing pada koperasi serba usaha (ksu) sinar jaya malang	(X1) Kemampuan (X2) Pengetahuan (X3) Konsepdiri (Y) Prestasi kerja Analisis: regresi linier berganda	Hasil pengaruh kompetensi penelitian pada kinerja karyawan, termasuk kemampuan untuk mengetahui kompetensi itu dibuktikan dalam kategori tinggi dengan kisaran skala skor rata-rata adalah 100,67, pengetahuan kompetensi dalam kategori sangat tinggi dengan skor 105, dan kompetensi dalam kategori konsep diri juga sangat tinggi dengan rentang skala skor rata-rata adalah 109,67. Kinerja karyawan dalam kategori tinggi, ditunjukkan oleh rata-rata skor rentang skala 93.33.
5.	Novaria Salsabila (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Study Pada CV Sumber Poultry Supplier)	(X1) Kompetensi (X2) Kompensasi (Y) Prestasi kerja Analisis: regresi linier berganda	secara parsial variabel kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan CV Sumber Poultry Supplier. Pengaruh kompetensi lebih besar dan signifikan bahkan lebih dari dua kali lipat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang menggambarkan atau memprediksi hubungan-hubungan tertentu di antara dua variabel atau lebih, yang kebenaran hubungan tersebut tunduk pada peluang untuk menyimpang dari kebenaran. Sanusi (2019). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

2.6.1 Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung

Karyawan yang memiliki kompetensi pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya tentu akan berpengaruh pada hasil kerja atau prestasi kerjanya. Menurut Edy Sutrisno (2019, P. 201) kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Budi Arifin (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Marketing Pada Koperasi Serba Usaha (KSU) Sinar Jaya Malang” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan. Jika penulis melihat definisi kompetensi dan penelitian terdahulu yang membahas tentang pentingnya kompetensi pada karyawan dan hubungan antara Kompetensi dan Prestasi Kerja, maka berdasarkan hal tersebut hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung

2.6.2 Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung

Tujuan dari dilakukan pelatihan bagi para karyawan sebelum menjalankan tugas yang diberikan oleh perusahaan yaitu agar karyawan dapat beradaptasi dengan baik dengan karyawan yang sedang melaksanakan tugas tersebut, atau pelatihan diadakan oleh perusahaan berkaitan dengan cara baru dalam

menjalankan pekerjaan disuatu perusahaan dengan maksud beradaptasi dengan pasar. Adapun pelatihan menurut Wahjono (2015) pelatihan dan pengembangan juga ditujukan bagi karyawan baru, juga untuk mempersiapkan untuk promosi jabatan, untuk antisipasi perubahan strategi organisasi, dan dalam rangka penciptaan produk baru. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh

Soetedjo, Mei Indrawati, Hidayat (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Tuban” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa secara parsial dan simultan mengatakan bahwa Pelatihan dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja, maka berdasarkan hal tersebut hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2: Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung

2.6.3 Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung

Sebagaimana yang telah penulis sampaikan di atas tentang definisi Kompetensi Karyawan dan Pelatihan dimana kompetensi dan pelatihan adalah dua hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan demi menghadirkan hasil kerja atau prestasi kerja karyawan yang mampu bersaing sehingga berdampak baik pula pada prestasi kerja perusahaan. Edy Sutrisno (2019, P. 201) mengatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik dan menurut Wahjono (2015) pelatihan dan pengembangan juga ditujukan bagi karyawan baru, juga untuk mempersiapkan untuk promosi jabatan, untuk antisipasi perubahan strategi organisasi, dan dalam rangka penciptaan produk baru. Mengacu pada apa yang telah penulis jelaskan di atas tentang

teori kompetensi dan pelatihan tentang manfaat yang diharapkan oleh perusahaan dengan menerapkan dua hal tersebut, dan dua penelitian terdahulu yang ada pada H1 dan H2 yang kedua-duanya menyatakan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan di perusahaan, maka atas dasar hal tersebut hipotesis yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3: Terdapat pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT Nusantara Surya Sakti Bandar Lampung