

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Wilson Bangun (2012, P. 231) menyatakan bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Definisi lain tentang kinerja yaitu menurut Eko Widodo (2015, P. 131) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangku Negara (2015, P.131) juga menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

##### **2.1.1 Indikator Kinerja**

Adapun indikator kinerja menurut Wilson Bangun (2012, P. 233) adalah sebagai berikut:

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.

#### 4. Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

#### 5. Kemampuan Kerja Sama

Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antarkaryawan sangat dibutuhkan.

### 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 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 sumber daya 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 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 Penempatan Kerja**

Menurut elbadiansyah (2019, P. 71) penempatan kerja adalah suatu kebijakan yang diambil oleh seorang pimpinan organisasi atau perusahaan, atau bagian personalia untuk menentukan seseorang karyawan masih tepat atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu.

Menurut Wilson Bangun (2012, P. 159) menjelaskan tentang penempatan kerja yaitu dengan memberikan seseorang pekerjaan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dimiliki, sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Keberhasilan dalam penempatan karyawan akan melibatkan suatu kegiatan penting adalah seleksi. Melalui tes psikologis dan wawancara serta alat tes lainnya dapat digunakan sebagai dasar dalam penempatan karyawan.

Menurut Suwatno (2003) dikutip dari Siahaan dan Bahri (2019, Vol 2, No. 1, P. 20) menjelaskan bahwa penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya.

### **2.3.1 Indikator Penempatan Kerja**

Adapun indikator atau faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja menurut Suwatno (2003) dikutip dari Elbadiansyah (2019, P. 89) dijelaskan sebagai berikut:

#### **1. Pendidikan**

Pendidikan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai, pendidikan minimum yang disyaratkan meliputi:

- a. Pendidikan yang disyaratkan
- b. Pendidikan alternatif

#### **2. Pengetahuan kerja**

Pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang pegawai dengan wajar yaitu pengetahuan kerja ini sebelum ditempatkan dan yang baru

diperoleh pada waktu pegawai tersebut bekerja dalam pekerjaan tersebut.

### 3. Keterampilan kerja

Kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus diperoleh dalam praktek, keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) kategori yaitu:

- a. Keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan dan lain-lain.
- b. Keterampilan fisik, seperti membetulkan listrik, mekanik dan lain lain.
- c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, menawarkan barang atau jasa dan lain-lain.

### 4. Pengalaman kerja

Pengalaman seorang pegawai untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja dapat menjadi bahan pertimbangan untuk :

- a. Pekerjaan yang harus ditempatkan.
- b. Lamanya melakukan pekerjaan

## 2.4 Penelitian Terdahulu

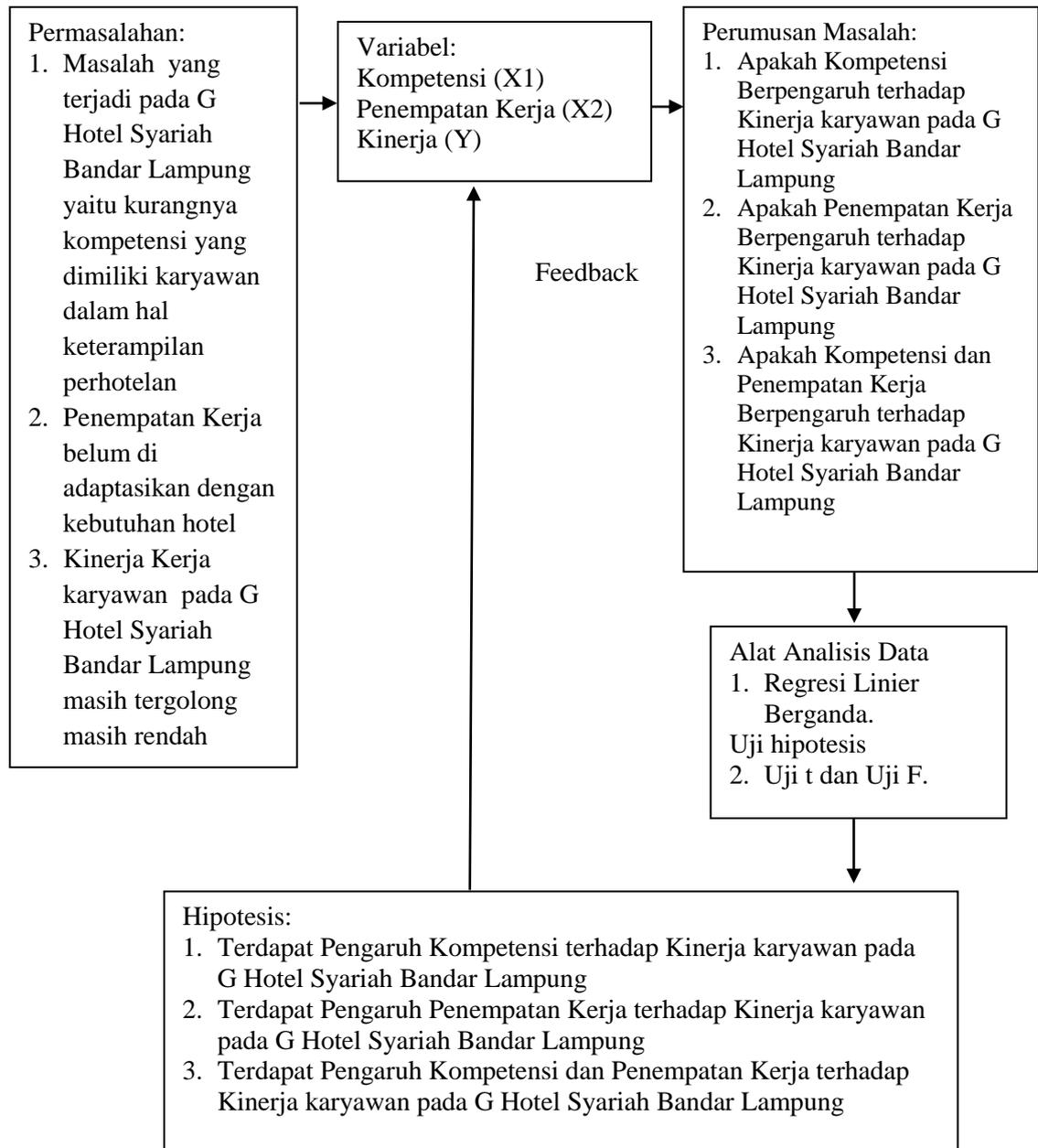
Adapun penelitian terdahulu yang terkait, antara lain :

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

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Wahyudi (2019)	Pengaruh Penempatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui DI Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Tana Tidung	Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Penempatan Kerja berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengaruh langsung antara Penempatan Kerja terhadap Kinerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung antara penempatan kerja melalui Motivasi Kerja. Demikian juga dengan pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung.
2.	Dina Novriyanti (2019)	Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kompetensi dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma, Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Selumadan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kompetensi dan Kemampuan dengan Kinerja Karyawan Bank Muamalat BPRS Muamalat Harkat Kec. Sukaraja Kab. Seluma.

3.	Rani Aprilyani, Bagja Waluya and Oce Ridwanudin (2019)	Influence of Competence and Compensation on the Performance of Employees of Bandung Saung Kabayan Restaurant	The results showed that competence and compensation had a positive and significant effect both partially and simultaneously on employee performance at Saung Kabayan Restaurant Bandung with a coefficient value of 67.5%.
4.	Sitti Rizki Mulyani dan Mona Agus Saputri (2019)	Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	Berdasarkan Uji Parsial (Uji t) diperoleh: terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi, Penempatan Kerja, Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai dibuktikan dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Kemudian berdasarkan uji hipotesis secara bersamaan (Uji F) dapat diketahui bahwa kompetensi pegawai, penempatan kerja, dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai.
5.	Puteri Andika Sari and Putri Nur Sa'adah (2019)	Work Placement, Organizational Commitment And Employee Performance: Evaluation Of Public Service Offices In Indonesia	The results of Partial Least Square (PLS) analysis show that work placements have a positive and significant impact on employee performance. However, despite its positive influence on employee performance, organizational commitment does not have a significant impact on their performance.

## 2.5 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**

## **2.6 Hipotesis**

### **2.6.1 Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan G Hotel Syariah Bandar Lampung**

Menghadirkan karyawan yang memiliki kompetensi sangat mempengaruhi kinerja suatu perusahaan. Untuk mencapai kinerja perusahaan yang baik perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki kompetensi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Hill (2003) yang dikutip dari Edy Sutrisno (2019, P. 203) bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Dina Novriyanti (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kemampuan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat” menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan, secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H1: Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan G Hotel Syariah Bandar Lampung

### **2.6.2 Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan G Hotel Syariah Bandar Lampung**

Untuk menghadirkan kinerja tentu perusahaan akan fokus pada pengelolaan sumber dayanya yang salah satu aktifitasnya adalah menempatkan orang-orang atau karyawan yang tepat pada pekerjaannya. Berdasarkan Suyatno (2003) dikutip dari Bahri (2019, Vol 2, No. 1, P. 20) menjelaskan bahwa penempatan karyawan adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putri Andika Sari dan Putri Nur Sa'adah (2019) dengan judul “Work Placement, Organizational Commitment And Employee Performance: Evaluation Of Public Service Offices In Indonesia” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Penempatan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja

Karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut melalui teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H2: Terdapat pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan G Hotel Syariah Bandar Lampung

### **2.6.3 Kompetensi dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan G Hotel Syariah Bandar Lampung**

Berdasarkan penjelasan di atas yaitu tentang pengaruh yang ditimbulkan oleh Kompetensi, dimana tujuan menghadirkan karyawan yang berkompeten adalah untuk menghadirkan kinerja yang unggul, Edy Sutrisno (2019, P. 203), dan tujuan dari penerapan Penempatan Kerja adalah untuk menempatkan karyawan sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan dan keahliannya. Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H3: Terdapat pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan G Hotel Syariah Bandar Lampung