

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap manajemen perusahaan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya. Setiap karyawan dituntut untuk mampu meningkatkan prestasi kerjanya sehingga akan mendukung pengembangan karier karyawan tersebut. Prestasi kerja setiap karyawan berbeda-beda tergantung dari kemampuan individu masing-masing karyawan. Keberhasilan prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi karyawan (Martoyo, 2017:26). Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja dari pekerjaan yang dihasil oleh seseorang atau kelompok selama periode tertentu sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan (Heidjrahman, 2015:67).

Menurut Handoko (2016:98) prestasi kerja adalah proses dengan melakukan kegiatan dan menggunakan semua kemampuannya sehingga berhasil sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja dari pekerjaan yang dihasil oleh seseorang karyawan selama periode tertentu dengan menggunakan kemampuannya dengan efektif yang telah didapatkan selama bekerja di perusahaan (Manullang, 2016:67). Tohardi (2015) menyatakan prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja dari pekerjaan yang dihasil oleh seseorang atau kelompok dalam periode tertentu yang telah dicapai karyawan dalam perusahaan.

Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan maka manajemen perusahaan berusaha mengadakan pendekatan secara kekeluargaan kepada semua karyawan agar mau bekerja dengan efektif, bersemangat dengan kompetensi yang dimiliki karyawan. Data prestasi kerja karyawan yang diukur dari jumlah penjualan Honda PT Asa Paris Denpasar seperti pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Penjualan Motor pada PT. Asa Paris Denpasar

Bulan/Tahun 2021	Jumlah Penjualan (Unit)	Jumlah Penjualan Dalam Ribuan (RP)	Persentase Perubahan (%)
Januari	245	3.797.500	-
Pebruari	205	3.177.500	83,67
Maret	237	3.673.500	115,61
April	218	3.379.000	91,98
Mei	227	3.518.500	104,13
Juni	235	3.642.500	103,52
Juli	267	4.138.500	113,62
Agustus	312	4.836.000	116,85
September	252	4.906.000	80,77
Oktober	231	3.580.500	91,67
Nopember	227	3.518.500	98,27
Desember	219	3.394.500	96,48
Jumlah	2.875	44.562.500	1,312

Sumber : PT. Asa Paris Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa jumlah penjualan PT. Asa Paris Denpasar setiap bulan berfluktuasi naik turun, sehingga pendapatan dari penjualan juga naik turun. Pada bulan september turun drastis sebesar 80,77%, bulan Oktober sebesar 91,67, bulan Nopember sebesar 98,27% dan bulan Desember sebesar 96,48%. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan PT. Asa Paris Denpasar dari bulan Januari sampai bulan Desember Tahun 2021 mengalami penurunan.

Efektivitas kerja merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan (Anggelianita,2019). Kumentas (2020) menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan, maka jelas bahwa sesungguhnya efektivitas kerja tidak lain adalah seorang atau beberapa orang khususnya pegawai dalam satu unit organisasi untuk dapat melaksanakan tujuan yang dicapai dalam suatu sistem yang ditentukan dengan suatu pandangan untuk memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri.

Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya. Apabila dicermati bahwa efektivitas kerja pada suatu organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh para pegawai itu sendiri kegiatan yang dimaksud adalah usaha yang dapat memberikan manfaat yang sebesar-besarnya bagi organisasi tersebut (Hapsari, 2019),

Masalah efektivitas kerja karyawan pada PT. Paris Motor Denpasar seperti pada Tabel 1.2 sebagai berikut.

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Asa Paris Denpasar Tahun 2021

No	Bagian	Target Tahun 2021	Realisasi Tahun 2021	Mencapaian (%)
1	Bagian Marketing	3.000 Unit	2,875 Unit	95 %
2	Bagian Servis	2.500 Unit	2.250 Unit	90 %
3	Bagian Keuangan	Rp. 50.000.000 (dalam ribuan)	Rp.44.562.500 (dalam ribuan)	89 %

Sumber : PT. Asa Paris Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Asa Paris Denpasar dilihat hasil kerja pada bagian marketing sebesar 95%, pada bagian servis sebesar 90 % dan hasil kerja pada bagian keuangan sebesar 89%, hal ini menunjukkan kurangnya pencapaian target kerja karyawan PT. Paris Motor, sehingga menunjukkan kinerja karyawan belum efektif.

Penelitian Aprilida (2012), Anggelianita (2019) menunjukkan efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Hapsari (2019) menunjukkan efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Wijayanti (2019) menunjukkan efektivitas berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan penelitian Hapsari (2019), Mudastra (2020) dan Muminin (2020) menunjukkan efektivitas berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Selain efektivitas kerja, juga semangat kerja karyawan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja individu.

Prestasi kerja karyawan pada PT. Asa Paris Denpasar, juga dipengaruhi oleh semangat kerja. Semangat kerja yang ada pada karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang maksimal dan berhubungan dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan (Martoyo, 2017:89). Anwar (2016:97) menyatakan semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju didalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya. Semangat kerja yang dapat

terlihat apabila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugasnya serta sukarela tanpa paksaan. Sebaliknya semangat semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari karyawan dalam melaksanakan tugas nampak tidak puas, lekas marah tidak suka membantu, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya (Manullang, 2016:127).

Adapun tingkat kehadiran karyawan seperti pada Tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1.3
Tingkat Kehadiran Karyawan PT.Asa Paris Denpasar
1 Januari 2021 Sampai 31 Desember 2021

No	Bulan/ Tahun	Jumlah Karya wan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharus nya (Hari)	Jumah Hari Kerja Yang Hilang (Hari)	Jumlah Tingkat Kehadi ran (Senyat anya) (Hari)	Persen tase absensi (%)
1	2	3	4	$5 = (3 \times 4)$	6	$7 = (5 - 6)$	$8 = 6/5 \times 100\%$
1	Januari 2021	35	25	875	25	870	0,57
2	Pebruari 2021	34	23	805	31	798	0,87
3	Maret 2021	35	25	875	24	871	0,46
4	April 2021	32	26	910	36	901	0,66
5	Mei 2021	35	24	840	22	834	0,71
6	Juni 2021	34	24	840	31	832	0,95
7	Juli 2021	35	23	805	28	795	1,12
8	Agustus 2021	34	27	945	25	941	0,42
9	September 2021	36	22	770	26	764	0,78
10	Okober 2021	39	26	1.014	27	1.007	0,69
11	Nopember 2021	40	26	1.040	28	1.032	0,77
12	Desember 2021	40	27	1.080	24	1.071	0,83
Jumlah		40	298	10.799	327	10.716	8,84
Rata-rata			24,83	889,08	27,25	861,83	3,11

Sumber : PT. Asa Paris Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan PT. Asa Paris Denpasar terendah pada bulan September 2021 sebanyak 764 hari hal ini menunjukkan semangat kerja karyawan masih rendah dilihat dari jumlah absensi karyawan dari bulan 1 Januari sampai bulan 31 Desember 2021 rata-rata sebesar 27,25 atau 3,11% termasuk kategori tinggi, menurut Heidjrahman (2015) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada di

bawah 3%, dan di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Hal ini berarti bahwa semangat kerja karyawan PT. Asa Paris Denpasar masih rendah.

Hasil penelitian Handayani (2017), Martana (2020) menemukan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Menelitian ini didukung oleh hasil penelitian Kumentas (2020) menemukan semangat kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan. Penelitian Mudastra (2020) menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan penelitian Handayani (2017), Wijayanti (2019), Hapsari (2019) dan Sudarma (2020) menunjukkan semangat kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Disamping itu prestasi kerja dipengaruhi oleh efektivitas kerja dan semangat kerja, prestasi kerja juga dipengaruhi oleh kompetensi. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Kesuksesan yang didapat karyawan adalah hasil dari peningkatan kompetensi karyawan selama bekerja di perusahaan (Manullang (2016:83).

Hasil penelitian Nurlala (2016), Tarigan (2019), Hidayatullah (2019) menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Negeri Sipil Kantor Catatan Sipil Seragen. Penelitian Wijayanti (2019) menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian Muminin (2020) juga menemukan kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Sedangkan penelitian Tarigan (2019), Wicaksono (2020) dan Mintje (2020) menemukan kompetensi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

Adapun kompetensi karyawan pada PT. Asa Paris Denpasar seperti pada Tabel 1.4 sebagai berikut.

Tabel 1.4
Daftar Kompetensi Karyawan PT. Asa Paris Denpasar Tahun 2021

No	Pendidikan	Bagian	Jumlah	Keterangan
1	SMP	Servis	13	Diperlukan peningkatan pendidikan dan pelatihan
2	SMA/SMK	Servis dan Marketing	12	
3	D1,D2,D3	Maketing dan keuangan	8	
4	S1	Akuntansi dan keuangan	5	Perlu pelatihan
5	S2	Manajer	2	
Jumlah			40	

Sumber : PT. Asa Paris Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat dijelaskan bahwa karyawan PT. Paris Motor Denpasar yang berpendidikan SMP sebanyak 13 orang, berpendidikan SMA/SMK sebanyak 12 orang, diperlukan peningkatan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan kerja dan kompetensi karyawan. Karyawan D,1 D2 dan D3 bagian marketing sebanyak 8 orang perlu pendidikan dan pelatihan dan S1 bagian akuntansi dan keuangan perlu pelatihan untuk meningkatkan kemampuan praktek kerja.

PT. Asa Paris Denpasar berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Masalah yang terdapat pada PT. Asa Paris Denpasar yaitu prestasi kerja tidak tercapai akibat adanya karyawan tidak bersemangat dalam bekerja, tidak mempunyai kompetensi yang sesuai paada bidangnya dan harus diberikan pelatihan lebih mendalam tentang tugas dan tanggungjawabnya.

Berdasarkan fenomena hasil penelitian dan masalah yang terdapat pada PT. Asa Paris Denpasar dalam proposal ini sangat relevan mengambil judul

“Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Asa Paris Denpasar”.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Asa Paris Denpasar ?
- 2) Apakah semangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Asa Paris Denpasar?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Asa Paris Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan pokok masalah yang telah di kemukakan, penelitian ini memiliki tiga tujuan utama yaitu:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efektivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT Asa Paris Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh semangat terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Asa Paris Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Asa Paris Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini mengacu pada dua bagian utama yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

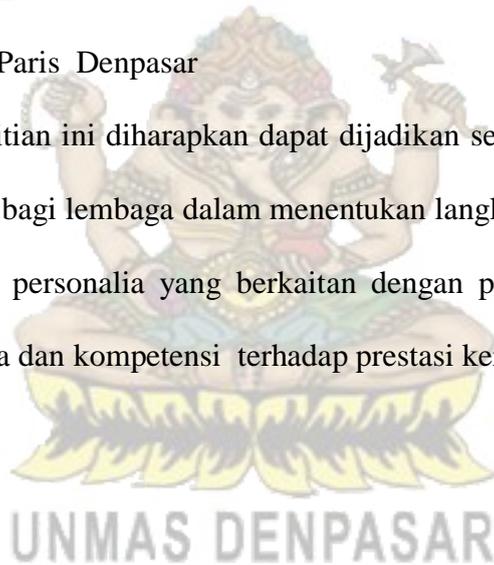
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian yang sejenis atau lebih lanjut, dan melengkapi penelitian terdahulu yang ada.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan menerapkan efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2) Bagi PT Asa Paris Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi lembaga dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Teori Atribusi (*Attribution Theory*) merupakan teori yang pertama kali dikemukakan oleh Harold Kelley (1921-1992) dalam teorinya menjelaskan tentang bagaimana orang menarik kesimpulan tentang “apa yang menjadi sebab” apa yang menjadi dasar seseorang melakukan suatu perbuatan atau memutuskan untuk berbuat dengan cara-cara tertentu (Robbins, 2017). Teori atribusi menyatakan bahwa apabila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah itu ditimbulkan secara internal atau eksternal (Robbins, 2017). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri, sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi. Penentuan internal atau eksternal tergantung pada tiga faktor yaitu (Robbins, 2017):

- 1) Kekhususan, merupakan derajat perbedaan reaksi seseorang terhadap berbagai stimulus atau peristiwa yang berbeda-beda. Apakah pelaku yang bersangkutan cenderung melakukan perilaku yang sama di masa lalu dalam situasi yang berbeda-beda. Bila seseorang memberikan reaksi yang sama terhadap stimulus yang berbeda-beda, maka dapat dikatakan orang yang bersangkutan memiliki kekhususan yang rendah.

- 2) **Konsensus**, artinya jika semua orang mempunyai kesamaan pandangan dalam merespon perilaku seseorang dalam situasi yang sama. Apabila konsensusnya tinggi, maka termasuk atribusi internal. Sebaliknya jika konsensusnya rendah, maka termasuk atribusi eksternal.
- 3) **Konsistensi**, yaitu jika seorang menilai perilaku-perilaku orang lain dengan respon sama dari waktu ke waktu. Semakin konsisten perilaku itu, orang akan menghubungkan hal tersebut dengan sebab-sebab internal.

2.1.2 Prestasi Kerja

1) Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja dari tugas yang telah dikerjakan dengan kemampuan yang dimilikinya (Muminin, 2020). Hasibuan (2015:126) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Manullang (2016:98) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Handoko (2016:98) menyatakan prestasi kerja adalah proses dengan melakukan kegiatan dan menggunakan semua kemampuannya sehingga berhasil sesuai dengan target yang ditentukan perusahaan. Prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja dari pekerjaan yang dihasil oleh seseorang atau kelompok selama periode tertentu atas dasar kemampuan yang telah didapatkan atau ditentukan oleh perusahaan (Heidjrahman, 2015:67).

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah pencapaian hasil kerja dari tugas yang telah dikerjakan dengan kemampuan yang dimilikinya.

2) Aspek Aspek Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja

Menurut Darmayanti dan Adiyani (2017:167) menyatakan bahwa aspek aspek yang dinilai adalah:

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan ilmu pengetahuan yang dimiliki, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperoleh.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, yang pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Aspek – Aspek yang dinilai dari prestasi kerja menurut Sutrisno (2016) ada enam yaitu sebagai berikut :

- a) Kualitas, kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya termasuk juga kompetensi, ketelitian, ketekunan, dan dapat dipercaya serta kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- b) Kuantitas, meliputi output/pengeluaran dan target kerja. Kuantitas juga berhubungan dengan absensi, apakah ia (karyawan) selalu masuk atau tidak, terlambat atau sering absen dengan berbagai alasan.
- c) Waktu menyelesaikan Tugas. Bagaimana karyawan menyelesaikan tugas - tugasnya, apakah dengan waktu yang cukup lama atau waktu yang cepat dan benar.

Menurut Namawi (2016:134) beberapa aspek yang dinilai prestasi kerja sebagai berikut :

a) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan itu dilakukan.

b) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.

e) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran mencerminkan pribadi yang taat akan peraturan disiplin kerja.

3) Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mulyadi (2015:87). Prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang

karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu melalui proses penilaian prestasi kerja

Darmawan (2014) meyakini penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti:

a) Mendorong peningkatan prestasi kerja

Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja dapat ditingkatkan di masa-masa yang akan datang (Heidjrahman, 2015:67). Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan. Keputusan tentang siapa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

b) Untuk kepentingan mutasi pegawai

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi.

c) Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan

Baik yang dimaksud untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.

d) Membantu para pegawai

Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi. Handoko (2016:71) dalam menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau

menilai karyawannya. Sedangkan Hasibuan (2015:124) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pencapaian dan kesungguhan serta waktu.

Dari pengertian di atas, penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang dilakukan oleh suatu pimpinan atau yang diserahi wewenang untuk menilai prestasi kerja individu atau kelompok untuk mengetahui prestasi yang dimiliki oleh setiap individu yang dapat dikembangkan lebih lanjut untuk kepentingan karyawan itu sendiri maupun perusahaan

4) Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2016:217) manfaat penilaian prestasi kerja dapat diperinci sebagai berikut:

a) Perbaikan Prestasi Kerja

Dalam hal ini umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer, dan departemen personalia dapat memperbaiki kegiatan-kegiatan para pegawai.

b) Penyesuaian Kompensasi

Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan penilaian prestasi kerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan besarnya upah dan gaji yang sepantasnya.

c) Keputusan Penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat.

d) Kebutuhan Latihan dan Pengembangan

Menurut Kusdi (2017) adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali (Aprida, 2012).

e) Perencanaan dan pengembangan Karir

Handayani (2017) menyatakan untuk meyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka karyawan harus di tunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas kerja perusahaan.

5) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Handoko (2016:91) menyatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan pungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu:

- a) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- c) Tingkat motivasi kerja

Menurut Hapsari (2019) Adapun factor-faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervise, desaiin organisasi, pelatihan, dan keberuntungan. Faktor-faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang.

Selain itu menurut Saputra, dkk (2017) ada banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan akan bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek - aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Menurut Anwar (2016) ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja, diantaranya yaitu:

- a) Faktor kemampuan (*ability*), secara psikologis terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realty (*knowledgend skill*). Karyawan yang memiliki IQ di atas rata - rata dengan pendidikan memadai sesuai dengan jabatannya serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari hari nya akan lebih muda dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Sehingga penempatan karyawan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki penting bagi perusahaan.
- b) Faktor motivasi (*motivation*), motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri manusia yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan atau karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Sikap merupakan kondisi mental yang mendorong karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Sudarma (2018) menyatakan situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, dan pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

6) Indikator Prestasi Kerja

Tohardi (2015:93) menyatakan bahwa beberapa indikator prestasi kerja yaitu:

a) Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang di tetapkan. Biasanya di ukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.

b) Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat di selesaikan.

c) Pelaksanaan Tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang di tugaskan perusahaan.

d) Tanggung jawab

Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Adapun indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2014:152) dalam Tarigan dkk (2019) sebagai berikut:

a) Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh manapengawasan dilakukan.

b) Pengetahuan Pekerjaan.

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja

c) Inisiatif.

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah – masalah yang timbul.

d) Kecekatan Mental.

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e) Sikap.

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f) Disiplin Waktu dan Absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Selain itu menurut Wicaksono (2020) indikator prestasi kerja sebagai berikut.

a) Kualitas dan kuantitas

Hasil kerja memenuhi kualitas dan kuantitas sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

b) Pelaksanaan tugas

Tugas yang diberikan dilaksanakan dengan baik dan benar sesuai waktu yang ditetapkan perusahaan.

c) Tanggung jawab

Hasil kerja yang telah dilaksanakan dapat dipertanggungjawabkan pada perusahaan.

2.1.3 Efektivitas Kerja

1) Pengertian Efektivitas Kerja

Efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Adapun pengertian efektivitas menurut para ahli diantaranya sebagai berikut.

Menurut Sudarma (2020), efektivitas pada dasarnya berasal dari kata “efek” dan digunakan istilah ini sebagai hubungan sebab akibat. Efektivitas

menurut arti harfiahnya adalah suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa efektivitas kerja berarti penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan. Artinya, apakah pelaksanaan suatu kegiatan/tugas dinilai baik atau tidak, sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan, dan terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara pelaksanaan dan biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Kusdi, 2017). Martoyo (2017:27) menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan, maka jelas bahwa sesungguhnya efektivitas kerja tidak lain adalah seorang atau beberapa orang khususnya pegawai dalam satu unit organisasi untuk dapat melaksanakan tujuan yang dicapai dalam suatu sistem yang ditentukan dengan suatu pandangan untuk memenuhi kebutuhan sistem itu sendiri.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas juga, dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah kemampuan seseorang atau beberapa orang yang terdapat dalam suatu kelompok ataupun organisasi untuk dapat melahirkan suatu kegunaan atau manfaat dari apa yang dikerjakan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Menurut Mulyadi (2014) ada empat (4) faktor yaitu:

a) Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relatif tetap sifatnya seperti dijumpai dalam organisasi sehubungan dengan sumber daya manusia. Struktur meliputi bagaimana cara organisasi menyusun orang-orang atau mengelompokkan orang-orang didalam menyelesaikan pekerjaan. Sedangkan teknologi yang dimaksud adalah mekanisme suatu perusahaan untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi.

b) Karakteristik Lingkungan

Karakteristik organisasi berpengaruh terhadap efektivitas disamping lingkungan luar dan dalam telah dinyatakan berpengaruh terhadap efektivitas. Lingkungan luar yang dimaksud adalah luar perusahaan misalnya hubungan dengan masyarakat sekitar, sedang lingkungan dalam lingkup perusahaan misalnya karyawan atau pegawai di perusahaan tersebut.

c) Karakteristik Pekerja

Menurut Sunyoto (2016:267) Pada kenyataannya para karyawan perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tercapainya tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber data yang langsung berhubungan dengan pengelolaan semua sumber daya yang ada dalam organisasi. Oleh sebab itu perilaku pekerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi.

d) Kebijakan dan Praktek Manajemen

Dengan makin rumitnya proses teknologi serta makin rumit dan kejamnya lingkungan, maka peran manajemen dalam mengkoordinasi orang dan proses demi keberhasilan organisasi semakin sulit. Muminin (2019) menyatakan bahwa kebijaksanaan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau merintangi pencapaian tujuan, ini tergantung bagaimana kebijaksanaan dan praktek manajemen dalam tanggung jawab terhadap para karyawan atau organisasi.

Untuk mengukur efektivitas kerja menggunakan kriteria ukuran yaitu dalam usaha membina pengertian efektivitas yang semula bersifat abstrak itu menjadi sedikit banyak mengidentifikasi segi-segi yang lebih menonjol yang berhubungan dengan konsep ini (Umar, 2016:89). namun kriteria yang paling banyak digunakan adalah sebagai berikut:

(1) Kemampuan menyesuaikan diri (keluwesan)

Kemampuan menyesuaikan diri sangatlah penting, karena hal ini merupakan tujuan organisasi, dimana dengan mampu menyesuaikan diri karyawan akan dapat bekerjasama dengan orang lain sehingga pemenuhan kebutuhan dan tujuan organisasi tercapai.

(2) Produktivitas kerja

Usman (2015) menyatakan produktivitas kerja yaitu suatu penyelesaian tugas pekerjaan yang sudah dibebankan sesuai dengan target yang telah ditentukan bahkan ada yang melebihi target yang telah ditentukan sebelumnya.

3) Indikator Efektivitas Kerja

Menurut Robbins (2017:167) indikator efektivitas kerja sebagai berikut :

- a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, yaitu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan
- b) Produktivitas kerja yang tinggi yaitu dalam melaksanakan tugas dengan bekerja penuh dengan tidak ada waktu luang dan terus bekerja.
- c) Motivasi kerja tinggi yaitu kemauan untuk terus bekerja sampai memperoleh hasil yang maksimal.
- d) Adanya kemauan untuk terus bekerja yaitu adanya kemauan untuk terus melaksanakan tugas.

Menurut Hasibuan (2015:59) indikator efektivitas kerja sebagai berikut .

- a) Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan di dalam mengerjakan pekerjaan.
- b) Kuantitas Kerja
Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja
- c) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan agar pekerjaan selesai tepat pada waktu yang ditetapkan.

Selain itu indikator efektivitas kerja menurut Anggeli Anita (2019) sebagai berikut.

- a) Ketepatan waktu

Tugas yang diberikan dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan yang ditentukan perusahaan.

b) Produktivitas

Semua pekerjaan yang dibebankan telah diselesaikan dengan hasil baik sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan.

c) Motivasi dan kemampuan

Semua pekerjaan diselesaikan dengan motivasi dan kemampuan kerjanya (Mintje, 2019).

2.1.4 Semangat Kerja

1) Pengertian Semangat Kerja Karyawan

Menurut Tohardi (2015:128) Semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju didalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

Menurut Namawi (2016:216) Semangat kerja adalah tindakan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik, tidak kenal menyerah terhadap kesulitan pekerjaan dan bertanggungjawab atas hasil pekerjaan. Hasibuan (2015:205) menyatakan semangat kerja adalah karyawan dalam melaksanakan tugas dengan bersemangat tidak pernah mengeluh atas pekerjaan yang menjadi tugasnya dan hasil pekerjaannya selalu baik. Anwar (2016:97) menyatakan semangat kerja adalah istilah yang menyangkut keperluan diluar pekerjaan seperti pendapatan, rasa aman dan kedudukannya yang lebih tinggi

dalam masyarakat, keputusan terhadap pekerjaan misalnya minat kerja, peluang untuk maju didalam perusahaan, kepuasan pribadi dan rasa bangga atas profesinya.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa semangat kerja yang dapat terlihat apabila para karyawan nampaknya merasa senang, optimis terhadap semua kegiatan-kegiatan dan tugas-tugasnya serta sukarela tanpa paksaan. Sebaliknya semangat kerja yang rendah dapat dilihat dari karyawan dalam melaksanakan tugas nampak tidak puas, lekas marah tidak suka membantu, gelisah dan pesimis terhadap tugas dan pekerjaannya.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Menurut Tohardi (2015:189) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja karyawan dapat di lihat dari :

- a) Kepatuhan para karyawan pada jam-jam kerja.

Kepatuhan para karyawan pada perintah dari pimpinan serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.

- b) Berpakaian seragam ke tempat kerja.

- c) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

- d) Pemeliharaan dan penggunaan alat-alat perlengkapan organisasi dengan hati-hati

- e) Absensi dapat dilihat dari :

(1) Ketidakhadiran karyawan selama satu bulan selain cuti dan hari libur yang ditetapkan

- (2) Tingkat ketidakhadiran dikarenakan sakit
- (3) Tingkat ketidakhadiran dikarenakan selain sakit (Nurlela, 2016).

f) Kerja sama, dapat dilihat dari :

- (1) Kesiediaan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman sekerja di dalam melaksanakan tugas.
- (2) Kesiediaan untuk saling membantu tugas – tugas di antara teman – teman sekerja.
- (3) Adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi
- (4) Kepuasan, dapat dilihat dari :
 - (a) Tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap tugas.
 - (b) Tingkat kepuasan anggota organisasi.
 - (c) Tingkat kepuasan anggota organisasi terhadap jaminan–jaminan yang diberikan (Saputra, 2017).

3) Indikasi Tingginya Semangat Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2015:287) indikasi-indikasi tingginya semangat kerja karyawan dalam perusahaan adalah sebagai berikut:

- a) Bekerjasama didalam berbagai aspek kegiatan yang menyangkut fungsinya masing-masing.
- b) Tanggung jawabnya di organisasi yang bersangkutan sehingga kondisi ini akan menyebabkan semangat kerja meningkat.
- c) Rendahnya tingkat absensi seperti keluhan – keluhan tidak muncul di kalangan karyawan dan kesetiaan dan semangat kerja meningkat.
- d) Tumbuh dan berkembang stabilitas organisasi sehingga semakin meningkat kemampuan organisasi menghadapi segala tantangan yang muncul dalam persaingan yang semakin keta (Sudarma, 2018).

e) Mudastra (2018) menyatakan adanya indikasi-indikasi tersebut diatas, maka kepercayaan dan citra organisasi semakin meningkat ,yang akhirnya menumbuhkan rasa bangga di kalangan karyawan terhadap organisasi dan memberikan kesempatan kepada mereka untuk maju mengusahakan karyawan mempunyai loyalitas dan sesekali mengajak karyawan berunding, dapat juga meningkatkan semangat kerja karyawan.

4) Beberapa Cara Untuk Meningkatkan Semangat Kerja

Beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja, baik yang material maupun non materil. Cara atau komunikasi cara mana yang tepat sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi organisasi yang ingin dicapai. Untuk itu dikemukakan beberapa cara yaitu (Namawi.2016:101) :

a) Gaji yang cukup

Setiap organisasi seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan untuk memenuhi kebutuhan keluarga sehari-hari, sehingga karyawan akan berusaha untuk bekerja sesuai dengan pengetahuan dan kemampuannya yang dimilikinya (Mintje, 2020).

b) Memperhatikan kebutuhan rohani

Selain kebutuhan materi dalam wujud gaji yang cukup, mereka juga mempunyai kebutuhan rohani. Kebutuhan rohani ini antara lain tempat untuk menjalankan ibadah, rekreasi, partisipasi, dan sebagainya.

c) Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai

Hidayatillah dkk (2019) menyatakan suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi karyawan. Untuk menghindari hal-hal seperti ini, organisasi perlu sekali menciptakan suasana santai pada waktu tertentu.

d) Harga diri perlu mendapat perhatian

Tohardi (2015) menyatakan seorang karyawan akan merasa harga dirinya diperhatikan jika ia sekali-sekali diajak berunding dalam memecahkan suatu persoalan. Dengan diajak berunding selain harga dirinya merasa diperhatikan, perasaan bertanggung jawabnya akan bertambah besar.

e) Tempatkan karyawan pada posisi yang tepat

Setiap organisasi harus mampu menempatkan karyawan pada posisi yang tepat. Artinya, tempatkan mereka pada posisi yang sesuai dengan keterampilan masing-masing.

f) Berikan kesempatan untuk maju

Wijayanti (2014) menyatakan semangat kerja karyawan akan timbul jika mereka mempunyai harapan untuk maju. Sebaliknya, jika mereka tidak mempunyai harapan untuk maju dalam perusahaan, semangat kerjanya lama-kelamaan akan menurun.

5) Indikator Semangat Kerja Karyawan

Menurut Manullang (2016:213) beberapa indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu :

- a) Absensi merupakan tingkat kehadiran karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari dengan semangat untuk mencapai tujuan perusahaan.
- b) Kerjasama ini merupakan suatu tindakan bersama – sama antara seseorang dengan orang lain dimana setiap orang bekerja dan menyumbangkan tenaga / pikirannya secara sukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

- c) Kepuasan kerja adalah suatu sikap para karyawan yang menunjukkan tingkat kepuasan terhadap tugasnya, lingkungan serta terhadap jaminan – jaminan yang diperoleh dari perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja.
- d) Gairah kerja adalah kemauan untuk melaksanakan tugas dengan semangat tanpa diperintah dan diawasi oleh pimpinan perusahaan.
- e) Disiplin adalah ketaatan setiap karyawan terhadap tata tertib yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Nitisemito, (2017:167) dalam bukunya menyatakan bahwa indikator-indikator meningkatnya semangat kerja adalah:

- a) Naiknya produksi perusahaan

Karyawan yang semangat kerjanya tinggi cenderung melaksanakan tugas-tugas sesuai waktu, tidak menunda pekerjaan dengan sengaja, serta mempercepat pekerjaan, dan sebagainya. Hal ini akan meningkatkan produksi. Meskipun produksi bertambah tetapi dapat juga tingkatnya rendah.

Oleh karena itu harus dibuat standar kerja untuk mengetahui apakah produksi perusahaan tinggi atau tidak.

- b) Tingkat absensi yang rendah .

Tingkat absensi yang rendah juga merupakan salah satu indikasi meningkatnya semangat kerja. Karena nampak bahwa prosentase absen seluruh karyawan rendah.

- c) Tingkat perpindahan karyawan yang menurun

Tingkat keluar masuk karyawan yang menurun merupakan indikasi meningkatnya semangat kerja. Hal ini dapat disebabkan oleh kesenangan mereka bekerja pada perusahaan tersebut. Tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi dapat mengganggu jalan perusahaan.

d) Tidak terjadi atau berkurangnya kegelisahan

Semangat kerja para karyawan akan meningkat apabila mereka tidak gelisah. Kegelisahan dapat dilihat melalui bentuk keluhan, ketidaktenangan bekerja, dan hal-hal lainnya.

Sudarma (2020) menyatakan indikator semangat kerja sebagai berikut.

a) Absensi

Tingkat absensi karyawan yang rendah akan dapat meningkatkan semangat kerja.

b) Kerjasama

Kerjasama yang merupakan suatu tindakan antara seseorang karyawan dengan karyawan yang lain yang bekerja dan menyumbangkan tenaga / pikirannya secara ukarela dan sadar untuk saling membantu guna mencapai tujuan bersama.

c) Kepuasan dan gairah kerja

Kepuasan karyawan dalam bekerja dapat meningkatkan kemauan untuk melaksanakan tugas dengan semangat tanpa diperintah dan diawasi oleh pimpinan perusahaan.

2.1.5 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Kusdi (2017:156) menyatakan kompetensi adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Hal ini sejalan dengan pendapat Sunyoto (2016:124) bahwa *competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, ketrampilan (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja.

Berbeda dengan Handoko (2016:90) yang membagi Kompetensi kompetensi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar dan yang membedakan kompetensi dasar (*Threshold*) dan kompetensi pembeda (*differentiating*) menurut kriteria yang digunakan untuk memprediksi kinerja suatu pekerjaan. Kompetensi dasar (*Threshold competencies*) adalah karakteristik utama, yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, sedangkan kompetensi *differentiating* adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Kompetensi berasal dari kata "*competency*" merupakan kata benda yang menurut Manullang (2016:142) diartikan sebagai 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi 2) wewenang. Kata sifat dari *competence* adalah *competent* yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Pengertian kompetensi ini pada prinsipnya

sama dengan pengertian kompetensi Robbin (2013:38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan (Hasibuan, 2015:128) menyatakan kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan

Secara lebih rinci, Kusdi (2017:84) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (superior performer) di tempat kerja. Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni 1). Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. 2). Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. 3). Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. 4). Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. 5). Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Pernyataan di atas mengandung makna bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) 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.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negeri Nomor: 46A tahun 2003, tentang pengertian kompetensi adalah :kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang Pegawai Negeri Sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul

dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (personal selection), perencanaan pengalihan tugas (succession planning), penilaian kerja (performance appraisal) dan pengembangan (development).

2) Indikator Kompetensi

Menurut oleh Heidjrahman (2015:119) Indikator kompetensi sebagai berikut :

- a) Semangat untuk berprestasi dan bertindak yang meliputi kompetensi, orientasi dan inisiatif untuk berprestasi.
- b) Kemampuan pelayanan yang meliputi kompetensi, empati dan orientasi pada kepuasan pelanggan.
- c) Kemampuan mempengaruhi orang lain yang meliputi kompetensi untuk mendukung, mempengaruhi dan membangun hubungan kerja.
- e) Kemampuan manajerial dengan cakupan kompetensi kemampuan memberi dukungan, keberanian memberi perintah dalam memanfaatkan kekuasaan jabatan.
- f) Daya fikir yang mencakup kompetensi berfikir analitik, bersikap konseptual dan keahlian teknis.
- g) Efektivitas individu yang mencakup kompetensi pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibilitas; dan komitmen organisasi.

Wibowo (2016) menyatakan indikator kompetensi sebagai berikut:

a) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian

tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan

b) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

c) Konsep diri (sikap)

Konsep diri merupakan sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d) Karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang.

Karakteristik adalah setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

e) Motif

Motif merupakan sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

Handayani (2017) menyatakan indikator kompetensi sebagai berikut :

a) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang baik pengetahuan umum maupun khusus dalam bidang tertentu.

b) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan yang menunjukkan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

c) Semangat untuk berprestasi

Semangat untuk bertindak sampai meliputi kompetensi, orientasi dan inisiatif untuk berprestasi di tempat kerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Efektivitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Efektivitas kerja adalah sejauh mana organisasi mencapai berbagai sasaran (jangka pendek) dan tujuan (jangka panjang) yang telah ditetapkan, dimana penetapan sasaran-sasaran dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Kusdi, 2017). Martoyo (2017:27) menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan, maka jelas bahwa sesungguhnya efektivitas kerja tidak lain adalah seorang atau beberapa orang khususnya pegawai dalam satu unit organisasi untuk dapat melaksanakan tujuan yang dicapai dalam suatu sistem yang ditentukan dengan suatu pandangan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Sunyoto (2016:167) menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan yang telah direncanakan, maka jelas bahwa sesungguhnya efektivitas kerja tidak lain adalah seorang atau beberapa orang khususnya pegawai dalam satu unit organisasi untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian Sudarma (2020) menunjukkan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian Martana (2019) menunjukkan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, alasannya bila karyawan telah bekerja dengan efektif tentu hasil kerjanya maksimal dengan demikian prestasi kerja karyawan akan meningkat. Penelitian Hidayatullah dkk (2019) menunjukkan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Semangat kerja merupakan tindakan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik, tidak kenal menyerah terhadap kesulitan pekerjaan dan bertanggungjawab atas hasil pekerjaan berpengaruh terhadap prestasi kerja (Namawi, 2016:216). Semangat kerja adalah karyawan dalam melaksanakan tugas dengan bersemangat tidak pernah mengeluh atas pekerjaan yang menjadi tugasnya dan hasil pekerjaannya selalu baik dapat mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Anggeli Anita (2019) Semangat kerja adalah tindakan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik, tidak kenal menyerah terhadap kesulitan pekerjaan dan bertanggungjawab atas hasil pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerja. Hasibuan (2015:205) menyatakan semangat kerja adalah karyawan dalam melaksanakan tugas dengan bersemangat tidak pernah mengeluh atas pekerjaan yang menjadi tugasnya dan hasil pekerjaannya selalu baik untuk meningkatkan prestasi kerja.

Penelitian Handayani (2017) menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian Wijayanti (2019) memperoleh semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi

kerja karyawan. Penelitian Darmawan (2014) menunjukkan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Robbin (2013:38) kompetensi adalah “kemampuan atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan (Hasibuan, 2015:128) menyatakan kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi menurut Umar (2016:167) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas) berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penelitian Aprilda (2012) menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian Nurlela (2016) menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Kecamatan Lingga Kabupaten Lingga. Hasil penelitian Muminin (2020)

menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan atau landasan empiris dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut :

2.3.1 Efektivitas Dengan Prestasi kerja

Penelitian Anggelianita (2019) yang berjudul pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada Hospital In Pakanbaru yang menemukan bahwa efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Hapsari (2019) berjudul pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Jasa Raharja Yogyakarta menemukan efektivitas kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Mudastra (2020) judul pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Air Manado, yang menemukan efektivitas kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Air Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Muminin (2020) judul pengaruh semangat kerja, efektivitas kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Bumi Lingga Pertiwi Gresik, menemukan efektivitas kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan PT Air Manado.

Hasil penelitian yang dilakukan Usman (2020) yang berjudul pengaruh efektivitas kerja, kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi pegawai negeri

pada Kantor Catatan Sipil Seragen, menemukan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan Kantor Catatan Sipil Seragen. Hasil ini juga sejalan dengan dengan hasil penelitian Martana (2020) yang berjudul pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT Pos Indonesia Surabaya, menemukan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT Pos Indonesia Surabaya. Mereka berpendapat semakin meningkat efektivitas kerja karyawan maka akan semakin meningkat prestasi kerja karyawan.

2.3.2 Semangat Kerja Dengan Prestasi kerja

Penelitian Wijayanti (2019) yang berjudul pengaruh efektivitas kerja, kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk, menemukan semangat kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Gudang Garam Tbk. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sudarma (2020) yang berjudul pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi pada Perusahaan Kopi Cap Kupu-Kupu Singaraja, menemukan semangat kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan Perusahaan Kopi Cap Kupu-Kupu Singaraja. Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2017) yang berjudul pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Makasar, menemukan semangat kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Makasar. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah dkk (2019) dengan judul pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. Hasil penelitian semangat kerja berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan.

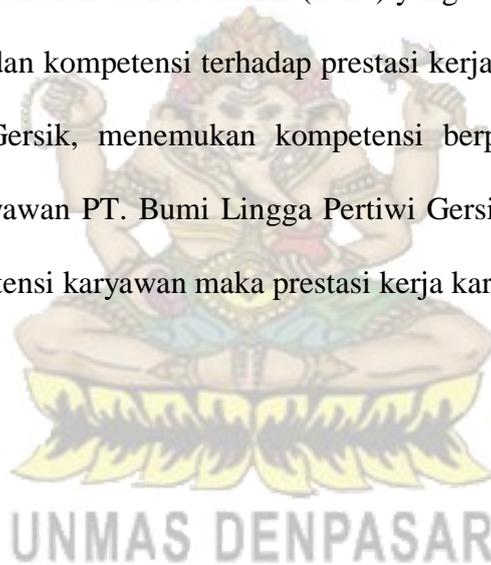
Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan (2014) yang berjudul pengaruh kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja Guru, menemukan semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Guru. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Kumentas (2020) yang berjudul pengaruh efektivitas kerja, kompetensi dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia Malang, menemukan semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Malang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Mintje (2020) yang berjudul pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Air Manado, menemukan semangat kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Air Manado. Hal ini berarti semakin meningkat semangat kerja karyawan maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan.

2.3.3 Kompetensi Dengan Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Saputra dkk (2017) yang berjudul pengaruh kompetensi dan penempatan terhadap prestasi kerja dan kinerja pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Bengkalis, menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Hidayatullah dkk (2019) yang berjudul pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung, menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh Tarigan (2019) yang berjudul Pengaruh kompetensi dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. United Rope Medan, menemukan kompetensi berpengaruh negatif terhadap

prestasi kerja karyawan pada PT. United Rope Medan. Hasil penelitian ini didukung oleh Wicaksono (2020) yang berjudul pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap prestasi kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember, menemukan kompetensi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember. Penelitian yang dilakukan oleh Mintje (2020) yang berjudul pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada PT. Air Manado, menemukan kompetensi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Air Manado. Penelitian yang dilakukan oleh Muminin (2020) yang berjudul pengaruh semangat kerja, efektivitas dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Lingga Pertiwi Gersik, menemukan kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi Gersik. Hal ini berarti semakin meningkat kompetensi karyawan maka prestasi kerja karyawan akan meningkat.



BAB III

KERANGKA BERPIKIR DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Berpikir

Sugiyono (2017:60) mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dasar pemikiran dalam