

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja. Penilaian kinerja PNS sebagaimana dimaksud dapat dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur penilaian yaitu 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP, dan 30% (tiga puluh persen) untuk penilaian perilaku kerja atau 60% (enam puluh persen) untuk penilaian SKP, dan 40% (empat puluh persen) untuk penilaian perilaku kerja.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat menentukan kemajuan sebuah organisasi. Bahkan bisa dikatakan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting disamping unsur lain, seperti modal, bahan baku, dan mesin (Arda, 2017). Tidak ada satu perusahaan yang dapat tumbuh dan berkembang tanpa unsur manusia

dengan kemampuan manajerial dan moralitas kerja yang memadai. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Hasibuan (Arda, 2017), yang menyatakan bahwa karyawan adalah kelayakan utama suatu perusahaan, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Peningkatan sumber daya manusia terhadap pengembangan manajemen organisasi merupakan syarat utama dalam era globalisasi untuk mampu bersaing dan mandiri (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan unsur peting dalam sebuah organisasi yang menentukan kemajuan pertumbuhan perusahaan yang berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Hasibuan (Manik dan Syafrina, 2018) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan anggota organisasi agar efektif dan efisien agar terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sinambela (Manik dan Syafrina, 2018) Manajemen SDM dapat didefinisikan sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Sihotang (Manik dan Syafrina, 2018). Manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengitegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Dari pengertian diatas dapat

disimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Sejalan dengan itu konteks pembangunan pemerintahan dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) yang profesional, mampu bersaing dan mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan serta kinerja yang tinggi

Menurut Wibowo (Manik dan Syafrina, 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Fahmi (Manik dan Syafrina, 2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu anggota organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu. Bastian (Manik dan Syafrina, 2018) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategik suatu organisasi. Menurut Rikantika (2017) indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja anggota organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, memberikan kontribusi pada ekonomi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi (Ardiyansyah dan Susilowati, 2018). Boyatzis (Manik dan Syafrina, 2018) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Trotter (Manik dan Syafrina, 2018) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompoten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Sedangkan menurut Finch & Crunkilton (Manik dan Syafrina, 2018) menyatakan kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, apresiasi diberikan dalam rangka keberhasilan hidup/penghasilan hidup. Indikator kompetensi menurut Ruky (Pratiwi, 2018), yaitu karakter pribadi, (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan motivasi kerja (*motives*). Dari pengertian beberapa ahli dapat dijelaskan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang berupa ketrampilan dan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Manik & Syafrina (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin meningkatnya kompetensi pegawai maka kinerjanya juga semakin meningkat. Penelitian Bukhari & Pasaribu (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan adanya kompetensi yang telah dimiliki seorang pegawai maka para pegawai akan mampu dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan. Penelitian yang dilakukan oleh Tehseen, *et al.*, (2018), yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kompetensi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wahda, *et al.*, (2019) yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya sehingga semakin tinggi kompetensinya maka hasil kinerjanya juga akan semakin baik. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maizar (2017) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kompetensi akan menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja (Adhaddkk, 2019). Menurut Rosmaini dan Tunjung (2019) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Menurut Hasibuan (Arda, 2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Danang (Rosmaini dan Tunjung, 2019), mendefinisikan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat

kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Destianti, 2018), yaitu kepuasa finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi. Dari pengertian diatas dapat dijelaskan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Penelitian oleh Changgriawan (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya peningkatan kepuasan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai. Penelitian Vorina, *et al.*, (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan semakin baik kepuasan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Penelitian Wijaya (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya kepuasan yang tinggi akan menyebabkan kinerja menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayu, *et al.*, (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya dengan meningkatnya kepuasan kerja, kinerja pegawai akan menjadi lebih baik. Berlawanan dengan penelitian Nabawi (2019) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Artinya peningkatan kinerja akan menyebabkan kinerja menjadi menurun.

Penelitian dilakukan di Dinas Penindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Dalam operasionalnya masih terjadi masalah kinerja yang dapat dilihat dari

pencapaian kinerja yang masih tergolong kurang baik. Berikut disajikan data pencapaian kinerja Dinas Penindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung tahun 2020.

Tabel 1.1

Target dan Pencapaian Kinerja Dinas Penindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung Tahun 2020

No.	Bulan	Target Kegiatan	Pencapaian Kegiatan	Pencapaian (%)
1	Januari	17	16	94,12
2	Februari	12	10	83,33
3	Maret	14	12	85,71
4	April	15	15	100,00
5	Mei	14	12	85,71
6	Juni	20	17	85,00
7	Juli	19	18	94,74
8	Agustus	22	21	95,45
9	September	15	13	86,67
10	Oktober	13	10	76,92
11	November	14	12	85,71
12	Desember	13	12	92,31
Jumlah		188	168	89,36

Sumber : Dinas Penindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung tahun 2020

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui dari seluruh target Dinas Penindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung tahun 2020 yang telah ditetapkan hanya bulan April yaitu dari target 15 kegiatan dapat terealisasi 100%. Sisanya target yang ditentukan masih belum bisa teralisasi. Realisasi terendah terjadi pada bulan

Oktober yaitu dari 13 kegiatan hanya dapat dilakukan sebanyak 10 kegiatan atau sebesar 76,92%. Hal ini menunjukkan masih rendahnya kinerja pegawai yang harus mendapatkan perhatian khusus dari pemerintah mengingat pentingnya peran Dinas Penindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Selain masalah tersebut, pegawai sering terlambat dalam menyelesaikan tugas yang membuat pencapaian tujuan menjadi terhambat. Selain itu karyawan kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan dimana karyawan hanya sekedar bekerja dan kurang peduli dengan hasil kerja yang dilakukan. Hal ini perlu mendapat perhatian khusus guna adanya peningkatan kinerja.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa pegawai Dinas Penindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung, hal ini disebabkan karena adanya masalah kompetensi kerja pegawai. Pegawai merasa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contoh jabatan sebagai Pengelola keuangan yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti arsiparis (pengelola kearsipan) dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Selain masalah kompetensi, terjadi masalah kepuasan kerja yaitu hubungan dengan rekan yang kurang terjalin dengan baik. Pegawai kurang bersosialisasi dengan rekan kerja dan pegawai tidak mau saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Contohnya saat ada pegawai yang tidak bekerja maka pegawai yang lain tidak mau membantu mengerjakan tugas dari pegawai bersangkutan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja pegawai di organisasi yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan.

2. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pegawai serta menjadi kajian lebih lanjut

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi mahasiswa
 - a. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.
 - b. Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar
2. Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung dalam menentukan kebijakan kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
3. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand Theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal-setting theory*. *Goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*Grand theory*). *Goal-setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019). Pendekatan *goal setting theory*, digunakan untuk mengukur kinerja auditor yang baik dalam melaksanakan proses audit sebagai tujuannya, dimana tujuan tersebut akan tercapai apabila auditor memiliki tingkat kemampuan yang memadai. Kemampuan (*ability*) merujuk pada suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan seseorang secara psikologis terdiri dari tingkat kecerdasan seseorang dan kemampuan *reality* (Wardana, 2016). Tingkat kecerdasan auditor tidak hanya terdiri dari kecerdasan intelektual yang merupakan kemampuan untuk berpikir dan memecahkan masalah, namun untuk memperoleh pencapaian yang tinggi dibutuhkan pula kecerdasan lainnya, yaitu kecerdasan emosional yang

membantu auditor untuk dapat menguasai dan mengelola emosinya sehingga dapat membina hubungan yang baik dengan orang lain (Wardana, 2016).

2.1.2 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Menurut Wibowo (Manik dan Syafrina, 2018) kinerja merupakan hasil kerja yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan organisasi, memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Menurut Fahmi (Manik dan Syafrina, 2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu anggota organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama kurun waktu tertentu.

Bastian (Manik dan Syafrina, 2018) kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategik suatu organisasi.

Berdasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai karwayan dalam suatu oarganisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oraganisasi secara legal, tidak melanggar hukuman dan sesuai dengan moral maupun etika.

2) Faktor Kinerja

Amstrong (Manik dan Syafrina, 2018) mengemukakan tentang bagaimana mengelola kinerja dan bagaimana menempatkannya dalam praktek. Terdapat empat faktor pokok dalam kinerja, yaitu *input*, *process*, *output*, dan *outcome*.

a) *Input*

Keterampilan, pengetahuan, dan keahlian dalam membawa pekerjaan mereka. Hal ini menyangkut atribusi individual.

b) *Process*

Bagaimana individu memiliki kepercayaan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Hal ini menyangkut perilaku kemampuan yang dibawa dalam pekerjaan untuk mengisi tanggung jawab.

c) *Output*

Hasil terukur yang dicapai oleh individu sesuai dengan tingkat kinerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Hal ini merupakan ukuran kinerja yang di capai seseorang.

d) *Outcomes*

Dampak apa yang telah dicapai oleh kinerja individu dari hasil tim mereka, departemen, unit dan organisasi..

3) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (Bukhari dan Pasaribu, 2019) menjelaskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari 2 faktor, antara lain:

- a) Faktor Internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- b) Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi

4) Indikator Kinerja

Menurut Rikantika (2017) indikator kinerja karyawan yaitu:

- a) Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- b) Kuantitas.

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan Waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian.

Merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

f) Komitmen.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Boyatzis (Manik dan Syafrina, 2018) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Trotter (Manik dan Syafrina, 2018) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan..

Sedangkan menurut Finch & Crunkilton (Manik dan Syafrina, 2018) Menyatakan kompetensi meliputi tugas, keterampilan, sikap, nilai, apresiasi diberikan dalam rangka keberhasilan hidup/penghasilan hidup. Hal tersebut dapat diartikan bahwa kompetensi merupakan perpaduan antara pengetahuan, kemampuan, dan penerapan dalam melaksanakan tugas di lapangan kerja.

Dari pengertian beberapa ahli dapat dijelaskan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang berupa ketrampilan dan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2) Klasifikasi Kompetensi

Menurut Spencer & Spencer (Hermawan, 2019) kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

- a) Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di

tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri.

Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.

- b) Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.
- c) Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual.

3) Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang. Zwell (Buchari dan Pasaribu, 2019) mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut,

- a) Keyakinan dan nilai-nilai.
- b) Keterampilan.
- c) Pengalaman.
- d) Karakteristik kepribadian.
- e) Motivasi.

- f) Isu emosional.
- g) Kemampuan intelektual.
- h) Budaya organisasi.

4) Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky (Pratiwi, 2018), yaitu:

a) Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

b) Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

c) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

d) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

e) Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (Arda, 2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Danang (Rosmaini dan Tunjung, 2019), mendefinisikan bahwa : Kepuasan kerja merupakan sifat individual seseorang sehingga memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan begitu pula sebaliknya

Menurut Rosmaini dan Tunjung (2019) kepuasan kerja adalah perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi atau instansi, apakah senang atau tidak senang, hal ini merupakan hasil interaksi pegawai dengan lingkungan kerjanya serta penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaan mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor / dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (Arda, 2017) sebagai berikut :

a) Faktor psikologis

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

b) Faktor sosial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar karyawan maupun karyawan dengan atasan dan lingkungan kerja karyawan.

c) Faktor fisik

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur , dan sebagainya.

d) Faktor finansial

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi jabatan dan sebagainya.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut As'ad indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja (Destianti, 2018), yaitu :

a) Kepuasan finansial

Merupakan faktor yang memiliki hubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji/ upah, berbagai macam tunjangan, jaminan sosial, promosi, fasilitas yang diberikan, dan lain sebagainya.

b) Kepuasan fisik

Merupakan indikator yang berkaitan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan yang digeluti, pengaturan waktu antara bekerja dan istirahat, keadaan suhu ruangan, sirkulasi udara, penerangan, perlengkapan kerja, kondisi kesehatan dan umur karyawan.

c) Kepuasan sosial

Merupakan indikator yang berkaitan dengan interaksi sosial yang terjalin antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda (jenis pekerjaan atau tingkatan jabatan), dan dengan

lingkungan sekitar perusahaan. Hubungan antar karyawan menjadi aspek penting dalam memenuhi kebutuhan spiritualnya. Karyawan akan terdorong dan termotivasi untuk bekerja secara optimal apabila kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi.

d) Kepuasan psikologi

Merupakan indikator yang berkaitan dengan keadaan jiwa karyawan. Hal ini mencakup ketentraman/ kedamaian dalam bekerja, sikap terhadap kerja, tingkat stress kerja serta keterampilan dan bakat.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Untuk memperbanyak pemahaman teoritis sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penulisan ini, maka penulis membuat ringkasan penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

Penelitian Maizar (2017) Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat. Penelitian ini memilih objek penelitian kepada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara VI (persero) di Kabupaten Pasaman Barat dan pengumpulan data dilakukan dengan data primer dan data sekunder dengan metode sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan responden sebanyak 30 responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan, pengaruh motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat. Hasil penelitian variabel motivasi, kompetensi kerja dan kompensasi secara simultan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT.Perkebunan Nusantara VI (persero) Kabupaten Pasaman Barat.

Penelitian Changgriawan (2017) *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Pengambilan sample menggunakan convenience sampling sehingga didapatkan jumlah responden sebanyak 109 orang. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial). Proses pengolahan data menggunakan SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Vorina, *et al.*, (2017) *An Analysis Of The Relationship Between Job Satisfaction And Employee Engagement*. Populasi pada penelitian ini adalah 594 responden yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin.. Teknik analisis data adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metanalisis regresi sederhana. Hasil analisis data menunjukan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Wijaya (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja (gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan) terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab). Populasi penelitian ini berjumlah 73 karyawan Untuk itu, penelitian ini dilaksanakan dengan menyebar angket kepada karyawan di bagian produksi pada CV Bukit Sanomas. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas.

Penelitian Manik & Syafrina (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah dosen STIE Riau yang berjumlah 54 orang. Dan sampel berjumlah 54 orang dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampling jenuh. Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji reliabilitas, regresi linear sederhana, uji R^2 dan uji t. Pengujian tersebut dilakukan guna untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Penelitian Tehseen, *et al.*, (2018) *Impact Of Network Competence On Firm's Performances Among Chinese And Indian Entrepreneurs: A Multigroup Analysis*. Sampel penelitian ini adalah 200 responden. Pengolahan data

menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modelling (PLS-SEM)* and *multigroup analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nabawi (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang

Penelitian Rayahu, *et al.*, (2019) *The Effect of Career Training and Development on Job Satisfaction and its Implications for the Organizational Commitment of Regional Secretariat (SETDA) Employees of Jambi Provincial Government*. Populasi dalam penelitian ini adalah 665 responden dan sampel ditentukan 200 responden. Analisis data dilakukan menggunakan *Structural Equation Modeling*. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Bukhari & Pasaribu (2019) Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan

penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang yang terdiri dari 57 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 orang. Data dianalisa menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Wahda, *et al.*, (2019) *The Role of Competence and Leadership Style in Improving Employee Performance: Characteristics of Personality as Moderation Variables*. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 karyawan PT. Fawwaz MM in the city of Makassar. Analisis data menggunakan MRA (*Moderating Regression Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.