

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam suatu Negara memegang peranan penting dalam menentukan maju tidaknya suatu Negara, artinya jika suatu Negara memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka Negara itu akan maju dan mampu bersaing dengan Negara lain dan sebaliknya jika suatu Negara tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas maka Negara tersebut sulit untuk maju dan tentunya tidak akan mampu bersaing dengan negara lainnya. Menurut Sutrisno (2016:73) potensi sumber daya manusia pada hakikatnya merupakan salah satu modal dasar pembangunan nasional. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja didalamnya.

Pada umumnya karyawan yang bekerja pada perusahaan dituntut untuk bekerja dengan kemampuan dan keahliannya untuk meningkatkan prestasi kerja agar tujuan perusahaan tercapai. Menurut Hasibuan (2011:32) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Mamullang (2011:69) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Anwar (2011:167) menyatakan penilaian prestasi kerja bagi karyawan berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan kariernya. Menurut Mangkunegara (2015:91) apabila prestasi kerja karyawan kurang mendapat perhatian, maka akan berdampak terjadinya penurunan prestasi

kerja karyawan yang nantinya akan berakibat terjadinya hal-hal yang tidak diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti hasil kerja yang tidak maksimal yang akan berakibat sulit tercapainya tujuan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan. Bagi organisasi, hasil penilaian prestasi kerja para pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan. Keberhasilan prestasi kerja dapat dinilai dari pencapaian target pendapatan. Adapun target dan retain pendapatan PT Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli seperti pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Target dan Realisasi Pendapatan pada PT Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli (Dalam Ribuan) Target**

	Bulan / Tahun	Target	Income	Terkirim	Tidak Terkirim	Pencapaian
1.	Januari 2021	100%	68.211	65.791	2.420	96%
2.	Februari 2021	100%	61.387	57.151	4.236	93%
3.	Maret 2021	100%	66.913	62.693	4.220	93%
4.	April 2021	100%	70.092	68.975	1.117	98%
5.	Mei 2021	100%	69.575	67.435	2.140	96%
6.	Juni 2021	100%	68.335	65.818	2.513	96%
7.	Juli 2021	100%	71.461	67.916	3.545	95%
8.	Agustus 2021	100%	73.719	69.127	4.592	93%
9.	September 2021	100%	74.466	70.133	4.333	94%
10.	Oktober 2021	100%	73.618	70.200	3.418	95%
11.	November 2021	100%	75.126	71.251	3.875	94%
12.	Desember 2021	100%	77.818	73.513	4.305	94%
	Jumlah		850.721	810.003	40.714	95%

Sumber PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan kondisi prestasi kerja karyawan Pada PT Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli tahun 2021, *Income* sebesar 850.721 paket dalam 1 tahun, terkirim ke pelanggan atau pembeli sebesar 810.003,

Pencapaian kurang sebesar 40.714 paket yang tidak terkirim. Hasil prestasi kerja karyawan dapat dikatakan belum mencapai target yang diharapkan, hal ini disebabkan kurangnya kemampuan karyawan dalam mencapai target perusahaan, sikap atas kehendak dan kesadaran karyawan dalam memberikan suatu pencapaian pada perusahaan tidak optimal dan *reward* yang belum cukup yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan. Oleh karena itu, perusahaan masih membutuhkan usaha-usaha yang dapat memaksimalkan prestasi kerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang dilihat dari kompetensi kerja, etos kerja dan *reward*.

Faktor pertama adalah kompetensi kerja. Menurut Wibowo (2014:271) mengatakan kompetensi adalah suatu 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses pengembangan sumber daya manusia. Beberapa permasalahan terjadi akibat kurang diperhatikannya kompetensi kerja karyawan seperti menurunnya prestasi kerja karyawan yang berdampak pada kinerja perusahaan atau organisasi (Anatolievna, 2018). Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat kinerja yang dilakukan oleh pegawai atau karyawan. Beberapa aspek berkaitan dengan kompetensi kerja karyawan. Kompetensi yang baik dan keputusan yang benar dari proses

*recruitment* karyawan baru merupakan bagian penting dari kesuksesan manajemen sumber daya manusia. Selain itu sistem pemberian *insentif*, peningkatan pelatihan, atau peningkatan desain pekerjaan yang lebih baik dapat meningkatkan adanya prestasi kerja karyawan. Akan tetapi, jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang dibutuhkan berdasarkan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang sesuai pada posisinya perubahan - perubahan tersebut mungkin tidak membawa dampak yang besar terhadap kinerja karyawan.

Proses penempatan kerja karyawan berdasarkan kompetensi yang dimiliki sangat menopang terbentuknya prestasi kerja. Hal tersebut didasarkan pada adanya kompetensi yang dimiliki karyawan akan selaras dengan pekerjaan sehingga meningkatkan motivasi dan meminimalisir beban kerja sehingga tujuan perusahaan pula akan optimal. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki kompetensi yang baik berpeluang lebih besar untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik dibandingkan karyawan memiliki kompetensi yang buruk (Syahril, 2018). Berlandaskan penelitian Tarigan dkk (2019) menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian serupa oleh Ceswirdani dkk., (2017) serta Mersilina dkk., (2019), Wicaksono (2020), Ubaidillah dan Surabagiarta (2021) juga menemukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai karena semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang. Akan tetapi hasil berbeda diperoleh dalam penelitian Syahril (2018) serta Rosmaini dan Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah etos kerja. Dalam rumusan Sinamo (2011:45), etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu organisasi, atau suatu perusahaan menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Hasibuan (2016:78), etos kerja adalah sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu.

Menurut Anoraga (2014:26) mendefinisikan etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap suatu bangsa atau umat terhadap kerja. Bila individu-individu dalam komunitas memandang kerja sebagai suatu hal yang luhur bagi eksistensi manusia, maka etos kerjanya akan cenderung tinggi. Sebaliknya sikap dan pandangan terhadap kerja sebagai sesuatu yang bernilai rendah bagi kehidupan, maka Etos Kerja dengan sendirinya akan rendah. Etos kerja sendiri dapat diartikan sebagai dasar perilaku yang paling utama mengenai pandangan benar atau salah, kemudian jika melihat pengertian dari etos itu sendiri yaitu sebuah sikap moral paling dasar dari seseorang, yang mempengaruhi perilakunya terhadap apa yang sedang dilakukannya, maka dapat dikatakan bahwa etos kerja adalah sikap atau moral yang dimiliki seseorang dalam menjalani pekerjaannya (Ruky, 2013:53). Sebenarnya di dalam setiap individu telah ada etos kerja yang melekat, hanya saja bagaimana kualitasnya, jika etos kerja yang dimilikinya itu negatif maka kemungkinan besar individu tersebut tidak akan dapat memberikan prestasinya yang

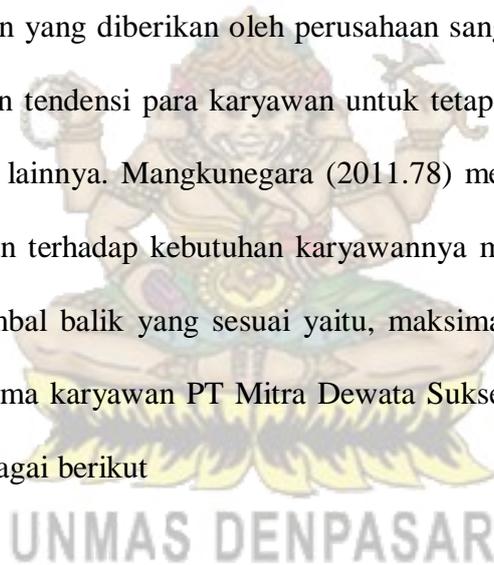
paling tinggi karena ketidakpeduliannya terhadap perannya dalam proses pencapaian tujuan perusahaan, sebaliknya pegawai dengan etos kerja yang positif akan menyadari pentingnya memberikan prestasi dan perilaku yang maksimal demi perusahaan tempatnya bekerja.

Pegawai yang memiliki etos kerja yang positif selalu bekerja dengan penuh rasa senang dan kebanggaan, memiliki tingkat motivasi dan disiplin yang tinggi, berintegritas, bertanggung jawab, rajin, memiliki inisiatif tinggi serta loyal pada perusahaan. Seseorang dalam bekerja tidak hanya ingin gaji atau upah semata, tetapi mereka juga menginginkan kepuasan batin dalam bekerja, agar dapat mendorong etos kerjanya. Masalah etos kerja dengan prestasi kerja pegawai adalah suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan, karena dengan hal tersebut dapat diketahui sampai seberapa mereka termotivasi untuk berprestasi dalam rangka tujuan perusahaan. Bagi perusahaan, prestasi pegawai diharapkan selalu meningkat, karena prestasi pegawai menunjukkan adanya kaitan antara etos kerja dengan waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan barang atau jasa dari seorang tenaga kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya menurut Muhammad Arsad (2017) ditemukan hasil bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Ana Marfuah dkk. (2022), Bayu Pratama Azka, dkk. (2022), Ana Marfuah dkk (2022) Ahmad Durriyatan Toyiba (2021), dan Putut Guritno (2020). Akan tetapi hasil berbeda diperoleh dalam penelitian Mohammad Yahya Arief, dan Herfi Aj'wa Rhamdani Monalisa (2021) bahwa etos kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penilaian kinerja karyawan bisa diketahui dari sejauh mana kemampuan ia bekerja. Sehingga dengan adanya penilaian tersebut dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki kesalahan - kesalahan dan kinerjanya di masa lalu dengan umpan balik yang diterimanya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja, kemudian dengan hal itu, pihak manajemen dapat mengambil keputusan-keputusan mengenai promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa (*reward*) kepada karyawan (Mangkunegara dalam Diova Tary,2015).

*Reward* penting diterapkan di perusahaan agar memotivasi para karyawan karena penghargaan yang diberikan oleh perusahaan sangat berhubungan prestasi kerja karyawan dan tendensi para karyawan untuk tetap bersama organisasi atau mencari pekerjaan lainnya. Mangkunegara (2011:78) menyatakan semakin besar perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawannya maka perusahaan tersebut akan mendapat timbal balik yang sesuai yaitu, maksimalisasi prestasi. Adapun *reward* yang diterima karyawan PT Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli seperti pada Tabel 1.2 sebagai berikut



UNMAS DENPASAR

**Tabel 1.2**  
**PT Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli**  
**Daftar *Reward* Karyawan Tahun 2021**

No	Bulan/ Tahun	Gaji (Rp)	Transport (Rp)	Uang Makan (Rp)	Jumlah (Rp)
1	Januari 2021	158.693.000	450.000	525.000	159.668.000
2	Februari 2021	158.693.000	450.000	525.000	159.668.000
3	Maret 2021	158.693.000	450.000	525.000	159.668.000
4	April 2021	158.693.000	450.000	525.000	159.668.000
5	Mei 2021	158.693.000	450.000	525.000	159.668.000
6	Juni 2021	158.693.000	450.000	525.000	159.668.000
7	Juli 2021	158.693.000	450.000	525.000	159.668.000
8	Agustus 2021	158.693.000	450.000	525.000	159.668.000
9	September 2021	158.693.000	450.000	525.000	159.668.000
10	Oktober 2021	158.693.000	450.000	525.000	159.668.000
11	Nopember 2021	158.693.000	450.000	525.000	159.668.000
12	Desember 2021	158.693.000	450.000	525.000	159.668.000
	Jumlah	1.904.316.000	5.400.000	6.300.000	1.916.016.000

Sumber: PT Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa jumlah *reward* yang diterima 45 karyawan PT Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli tahun 2021. Sebesar Rp, 1.916.016.000-. Terdiri dari gaji sebesar Rp. 1.904.316.000-. Transport sebesar 5.400.000 dan uang makan sebesar Rp. 6.300.000-. Dibayar tiap bulan oleh perusahaan. Harapan para karyawan mengenai *reward* yang demikian jika dapat diwujudkan oleh perusahaan, maka para karyawan akan merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan.

Mulyadi (2011:111) menyatakan rasa keadilan dapat membuat karyawan menjadi puas terhadap *reward* yang diterimanya. Sebaliknya, pihak perusahaan juga berharap bahwa *reward* yang diterima karyawan akan mampu memotivasi karyawan tersebut untuk meningkatkan prestasi kerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Apabila hal ini dapat terwujud, sebenarnya bukan hanya tujuan perusahaan yang tercapai, namun kebutuhan karyawan juga akan terpenuhi.

Menurut Suswanto dkk (2022) ditemukan hasil bahwa *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, penelitian serupa yang dilakukan oleh Neni Triana Siregar dan Suryalena (2017), Meylan Mersilina, dkk (2019), Zaeni dan Ryan Nurkholil (2021), Beben Jaenudin dan Dikdik Purwadisastra (2019), dan Siti Lam'ah Nasution (2017) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Mudastra (2014) menemukan *reward* tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Masalah yang terdapat pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli yaitu prestasi kerja tidak tercapai akibat adanya keterampilan atau pengetahuan yang belum cukup dimiliki karyawan, etos kerja karyawan tidak sesuai dengan harapan, dan juga *reward* yang diterapkan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan seperti gaji/upah masih mengacu pada UMR, pemberian bonus akhir tahun kurang memadai sehingga menyebabkan prestasi kerja karyawan rendah dan tujuan perusahaan tidak tercapai.

Berdasarkan fenomena penelitian, *research gap* (kesenjangan penelitian) dan masalah yang terdapat pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli dalam penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Kompetensi Kerja, Etos kerja, dan *Reward* terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli.

## 1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kompetensi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli?
2. Apakah Etos kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli?
3. Apakah *Reward* berpengaruh terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli?

## 1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli.
2. Untuk mengetahui pengaruh Etos terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli
3. Untuk mengetahui pengaruh *Reward* terhadap prestasi Kerja karyawan pada PT. Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

## **1. Manfaat Teoritis**

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap prestasi kerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan.
- 2) Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada pegawai serta menjadi kajian lebih lanjut.

## **2. Manfaat Praktis**

### **1) Bagi Mahasiswa**

Diharapkan dapat memperoleh pengalaman langsung dan merupakan suatu kesempatan untuk mahasiswa dalam menganalisis permasalahan yang ada untuk dicarikan solusi pemecahaannya dengan cara mengaplikasikan teori - teori yang didapat di bangku kuliah dengan keadaan yang terjadi sesungguhnya dilapangan.

### **2) Bagi Perusahaan**

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh karyawan PT Mitra Dewata Sukses Cabang Bangli

### **3) Bagi Fakultas dan Universitas**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bahan bacaan pada program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswat Denpasar.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1. Grand Theory**

Teori kebutuhan David McClelland McClelland dalam T. Hani Handoko (2003) menyatakan bahwa hal penting yang menjadi kebutuhan manusia, yaitu *Need for achievement* (kebutuhan akan prestasi). Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses, kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relative tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah. *Need for achievement* adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut Teori McClelland mengemukakan bahwa individu mempunyai cadangan energi potensial, bagaimana energi ini dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan motivasi individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Teori ini memfokuskan pada tiga kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan afiliasi. Model motivasi ini ditemukan diberbagai lini organisasi, baik staff maupun manajer. Beberapa karyawan memiliki karakter yang merupakan perpaduan dari model motivasi tersebut.

## 2.1.2. Prestasi Kerja

### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Setiap perusahaan melakukan penilaian prestasi kerja bagi karyawannya, karena ukuran terakhir keberhasilan departemen personalia adalah prestasi atau pelaksana kerja (*performance*) karyawan. Menurut Hasibuan (2011:82) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Manallang (2011:69) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa 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.

### 2. Aspek Aspek Yang Dinilai Dalam Prestasi Kerja

Cardoso (2011:87) 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.

### **3. Aspek – Aspek yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Sutarto (2012:289) menyatakan beberapa aspek yang mempengaruhi Prestasi kerja yaitu:

(1) Hasil kerja. Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan itu dilakukan.

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

(3) Inisiatif. Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

(4) Kecekatan mental. Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima intruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja dan situasi kerja yang ada.

(5) Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

(6) Disiplin waktu dan absensi. Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran yang taat akan peraturan disiplin kerja.

### **4. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja**

Mangkunegara (2013:94) menyatakan 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.

Menurut Heidjrahman (2011:115) penilaian prestasi kerja yang baik sangat bermanfaat untuk berbagai kepentingan, seperti:

1) 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. Sebagai bahan mencerminkan pribadi pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan Keputusan tentang apa yang berhak menerima berbagai imbalan tersebut dapat didasarkan antara lain pada hasil penilaian atas prestasi kerja pegawai yang bersangkutan.

2) 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.

3) 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.

4) 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 (2016:213) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya. Sedangkan Hasibuan (2011) 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

## **5. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Menurut Anwar (2012:217) manfaat penilaian prestasi kerja dapat diperinci sebagai berikut:

### **1) Perbaikan Prestasi Kerja**

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

### **2) Penyesuaian Kompensasi**

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

### 3) Keputusan Penempatan

Prestasi kerja seseorang di masa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan demosi atau penurunan pangkat. Kebutuhan Latihan dan Pengembangan Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan.

### 4) Perencanaan dan pengembangan karir.

Untuk meyakinkan umpan balik bagi seseorang pegawai, maka karyawan harus ditunjang pengembangan diri dan karir dengan demikian dapat menjamin efektivitas instansi.

## 6. Faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja

Suarto (2012:218) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor yaitu:

- 1) Kemampuan, perangai, dan minat seorang pekerja.
- 2) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja.
- 3) Tingkat motivasi kerja

Adapun faktor – faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah : kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervise, desain organisasi, pelatihan dan keberuntungan. Faktor – faktor lingkungan ini tidak langsung menentukan prestasi kerja seseorang.

## 7. Indikator Prestasi Kerja

Mockijat (2013) menyatakan bahwa beberapa indikator prestasi kerja yaitu :

### 1) Kualitas

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

### 2) Kuantitas

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

### 3) Pelaksanaan Tugas

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

### 4) Tanggung jawab

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

## 2.1.3. Kompetensi Kerja

### 1. Pengertian Kompetensi Kerja

Kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang (scale, 1975). Adapun secara etimologi, kompetensi atau kemampuan diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai keterampilan, pengetahuan dan perilaku yang baik. Menurut Spencer

(1993), mengatakan kemampuan adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan.

### **1. Karakteristik kompetensi kerja**

Karakteristik kompetensi menurut Spencer (1993) terdapat lima aspek, yaitu:

a. *Motives*

*Motives* adalah sesuatu yang dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga Ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.

b. *Traits Traits*

*Traits Traits* adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, control diri, stress, atau ketabahan,

c. *Self Concept*,

*Self Concept* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap nilai ukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang diukur seseorang.

d. *Knowledge*.

*Knowledge* Adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu.

## 2. Manfaat dan kegunaan Kompetensi Kerja

Saat ini konsep kemampuan sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen, seleksi, dan system remunerasi. Ruky (2003), mengemukakan konsep kemampuan menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan diperusahaan perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.
- b. Alat seleksi karyawan
- c. Memaksimalkan produktivitas
- d. Dasar untuk pengembangan system remunerasi
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.
- f. Menyerahkan perilaku kerjadengan nilai nilai organisasi.

## 3. Indikator Dari Kompetensi Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini.

Menurut Sutrisno (2012:204) mengemukakan Indikator kompetensi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*).

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.

Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi

belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.

2) Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

3) Kemampuan (*skill*)

Kemampuan (*skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Sikap (*attitude*)

Sikap (*attitude*) yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.

5) Minat (*interest*)

Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

#### **2.1.4. Etos Kerja**

##### **1. Pengertian Etos Kerja**

Menurut Anoraga (2012:47) etos berasal dari bahasa Yunani yang berarti sesuatu yang diyakini, cara berbuat, sikap serta persepsi terhadap

nilai bekerja. Simamora (2014:105) menyatakan bahwa etos kerja Muslim dapat didefinisikan sebagai cara pandang yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja tidak hanya bertujuan memuliakan diri, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh dan mempunyai nilai ibadah yang luhur.

Menurut Siagian (2010:265) Etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*) Manullang (2011-262) menyatakan bahwa etos kerja adalah sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya menampakkan kemanusiaannya. melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal sholeh Tasmara (2012:15) menyatakan etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Sutario (2012-89) menyatakan etos dibentuk oleh berbagai kebiasaan, pengaruh budaya, serta sistem nilai yang diyakininya.

## **2. Ciri-ciri Etos Kerja**

Seseorang yang memiliki etos kerja, akan terlihat pada sikap dan tingkah lakunya dalam bekerja. Berikut ini adalah beberapa ciri-ciri etos kerja:

- 1) Kecanduan terhadap waktu.

Salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Dia

sadar waktu adalah netral dan terus merayap dari detik ke detik dan dia pun sadar bahwa sedetik yang lalu tak akan pernah kembali kepadanya.

2) Memiliki moralitas yang bersih (ikhlas).

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja adalah nilai keikhlasan. Karena ikhlas merupakan bentuk dari cinta, bentuk kasih sayang dan pelayanan tanpa ikatan. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input atau masukan yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih.

3) Memiliki kejujuran

Kejujuran pun tidak datang dari luar, tetapi bisikan kalbu yang terus menerus mengetuk dan membisikkan nilai moral yang luhur. Kejujuran bukanlah sebuah keterpaksaan. Melainkan sebuah panggilan dari dalam sebuah keterikatan

4) Memiliki komitmen.

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat sedemikian kukuhnya sehingga terbelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya. Dalam komitmen tergantung sebuah tekad, keyakinan, yang melahirkan bentuk vitalitas yang penuh gairah.

5) Kuat pendirian (konsisten).

Konsisten adalah suatu kemampuan untuk bersikap taat asas, pantang menyavherah, dan mampu mempertahankan prinsip walau harus berhadapan dengan resiko yang membahayakan dirinya. Mereka mampu mengendalikan diri dan mengelola emosinya secara efektif.

### 3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja

Anoraga (2011:52) menyatakan etos kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yaitu :

- 1) Agama Pada dasarnya agama merupakan suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seseorang tentu diwamai oleh ajaran agama yang dianut jika seseorang sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.
- 2) Budaya. Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.
- 3) Sosial Politik Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur politik yang mendorong masyarakat untuk bekerja keras dan dapat menikmati hasil kerja keras dengan penuh.
- 4) Kondisi lingkungan Geografis, Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada di dalamnya melakukan usaha untuk dapat mengelola dan mengambil manfaat, dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.
- 5) Pendidikan. Etos kerja tidak dapat dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras.

- 6) Struktur Ekonomi. Tinggi rendahnya etos kerja suatu masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi, yang mampu memberikan insentif bagi anggota masyarakat untuk bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.
- 7) Motivasi Intrinsik Individu. Individu yang akan memiliki etos kerja yang tinggi adalah individu yang bermotivasi tinggi. Etos kerja merupakan suatu pandangan dan sikap yang didasari oleh nilai-nilai yang diyakini seseorang.

#### 4. Indikator Etos Kerja

Menurut Sinamo (2014:56) dalam A Hamimi (2019) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja karyawan di suatu perusahaan itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kerja cerdas
  - a. Bekerja cerdas penuh kreativitas
  - b. Bekerja tekun penuh keunggulan
2. Kerja keras
  - a. Bekerja keras penuh semangat
  - b. Bekerja benar penuh tanggung jawab
  - c. Bekerja tuntas penuh integritas
3. Kerja ikhlas
  - a. Bekerja tulus penuh rasa syukur
  - b. Bekerja serius penuh kecintaan
  - c. Bekerja paripurna kerendahan hati

### 2.1.5. *Reward*

#### 1. *Pengertian Reward*

Menurut Tohardi (2012:317) *Reward* merupakan salah satu alat pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi personel agar mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Sistem ini dibutuhkan perusahaan jika perusahaan memasuki lingkungan bisnis yang menuntut diperkerjakannya *knowledge workers* yaitu tenaga kerja dan alat produksinya terpadu menjadi satu dalam diri tenaga kerja. Penghargaan atas prestasi kerja personil dilandasi oleh informasi yang dihasilkan dari penilaian atas prestasi kerja personil. Mulyadi (2011:52) menyatakan *reward* adalah sebagai ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitasnya tinggi. Simamora (2014:514) menyatakan *reward* merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para karyawan guna mencapai keunggulan yang kompetitif.

Mulyadi (2011:89) *Reward* adalah sebagai penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Mamullang (2011:113) Menyatakan *reward* adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan hukum.

Menurut Nitisemito (2011:213) Penghargaan merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para karyawannya yang dapat

dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Penghargaan berarti semua bentuk penghargaan atau ganjaran kepada pegawai dan timbul karena kepegawaian mereka. Sutarto (2012:56) menyatakan *reward* dapat berupa pembayaran uang secara langsung (upah, gaji, insentif, bonus) dan dapat pula berbentuk pembayaran tidak langsung (asuransi, liburan atas biaya perusahaan) dan dapat pula berupa ganjaran bukan uang (jam kerja yang luwes, kantor yang bergengsi, pekerjaan yang lebih menantang).

## 2. Bentuk *Reward*

Menurut Tohardi (2012:20) Bentuk pemberian *reward* kepada Karyawan yaitu:

### a) Bentuk finansial.

Bentuk finansial yaitu pemberian *reward* yang diberikan dalam bentuk gaji, bonus, komisi, bagi hasil dan pemberian tunjangan, seperti tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan subsidi pendidikan dan tunjangan bayaran suplemen (tunjangan liburan, tunjangan uang sakit, tunjangan uang pesangon).

### b) Non finansial.

Non finansial yaitu pemberian *reward* yang diberikan dalam bentuk jaminan asuransi, seperti asuransi jiwa, asuransi perawatan. Pengobatan dan ketidakmampuan, jaminan hari tua seperti jaminan sosial dan program pensiun, pelayanan karyawan pemberian *reward* yang diberikan dalam pelayanan pribadi, pelayanan fasilitas perawatan anak, pelayanan transformasi karyawan, pelayanan makanan pelayanan

pendidikan dan fasilitas eksekutif/kerja. pemberian penghargaan, perlakuan wajar, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan serta gaya manajemen yang suportif.

### 3. Penggolongan *Reward*

Menurut Manullang (2011:355) Secara umumnya, *reward* dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu *reward* intrinsik dan *reward* ekstrinsik *reward* intrinsik berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Untuk meningkatkan *reward* intrinsik, manajemen dapat menggunakan beberapa teknik seperti penambahan tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan dan usaha lain yang meningkatkan harga diri seseorang dan yang mendorong orang untuk menjadi terbaik.

Heidjrahman (2010:127) menyatakan *reward* ekstrinsik terdiri dari kompensasi yang diberikan kepada personal baik yang berupa kompensasi langsung, tidak langsung maupun yang berupa kompensasi non moneter. Hasibuan (2012:156) menyatakan kompensasi langsung adalah pembayaran langsung berupa kenaikan gaji, pembagian laba, dan pemberian bonus yang didasarkan pada prestasi kerja personal. Kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran untuk kesejahteraan personel seperti sebuah asuransi. Kompensasi non moneter dapat berupa sesuatu yang secara ekstra diberikan perusahaan kepada personelnnya seperti ruang kerja yang memiliki lokasi dan fasilitas istimewa, tempat parkir khusus, elar istimewa dan pribadi. Menurut

Mulyadi (2011:55) untuk memotivasi personel dalam menghasilkan prestasi kerja terbaik perusahaan perlu mendesain sistem penghargaan yang mampu baik dalam hal keuangan maupun non keuangan menumbuhkan semangat personel dalam menghasilkan prestasi kerja baik dalam hal keuangan maupun non keuangan.

#### **4. Penerapan Sistem *reward***

Menurut Manillang (2011:359) penerapan sistem *reward* berbasis Prestasi kerja dilakukan melalui empat langkah yaitu:

- 1) Penetapan asumsi tentang lingkungan bisnis yang dimasuki oleh Perusahaan.
- 2) Penetapan faktor faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam lingkungan bisnis
- 3) Penetapan ukuran prestasi kerja berbasis faktor penentu keberhasilan Perusahaan.
- 4) Penetapan sistem penghargaan berbasis kinerja.

Sedangkan pendistribusian penghargaan dilaksanakan melalui tiga Tahap yaitu:

- 1) Penetapan sistem penghargaan
- 2) Penilaian prestasi kerja
- 3) Pendistribusian penghargaan

#### **5. Kriteria Untuk Mengevaluasi Sistem *Reward***

Menurut Mulyadi (2011:156), *reward* berbasis prestasi kerja mendorong personel untuk mengubah kecenderungan mereka dari

semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi, Simamora (2014:360) menyatakan *reward* berbasis prestasi kerja menghasilkan dua macam manfaat yaitu: memberikan informasi dan memberikan motivasi. Agar berfungsi sebagai pemotivasi, sistem reward berbasis prestasi kerja harus memenuhi kriteria berikut ini

- a) Penghargaan harus dihargai oleh penerima
- b) Penghargaan harus cukup besar untuk dapat memiliki dampak
- c) Penghargaan harus dapat dimengerti oleh penerima
- d) Penghargaan harus diberikan pada waktu yang tepat
- e) Dampak penghargaan harus dirasakan dalam jangka panjang
- f) Penghargaan harus memerlukan biaya yang efisien.

#### **6. Tujuan Sistem *Reward***

Menurut Sunyoto (2013:216) reward dapat digunakan untuk.

- 1) Menarik orang-orang yang potensial atau berkualitas untuk bergabung dengan perusahaan. Dalam hubungannya dengan upaya rekrutmen, program kompensasi yang baik dapat membantu untuk mendapatkan orang yang potensial atau berkualitas sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan. Hal ini disebabkan karena orang-orang dengan kualitas yang baik akan merasa tertantang untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu, dengan kompensasi yang dianggap layak dan cukup baik.
- 2) Mempertahankan karyawan yang baik.

Jika program kompensasi dirasakan adil secara internal dan Kompetitif

secara eksternal, maka karyawan yang baik (yang ingin dipertahankan oleh perusahaan) akan merasa puas. Sebaliknya, apabila kompensasi dirasakan tidak adil maka akan menimbulkan masa kecewa sehingga karyawan yang baik akan meninggalkan perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang potensial akan merasa dihargai dan bersedia untuk tetap bertahan di perusahaan.

### 3) Meraih keunggulan kompetitif

Adanya program kompensasi yang baik akan memudahkan perusahaan untuk mengetahui apakah besarnya kompensasi masih merupakan biaya yang signifikan untuk menjalankan bisnis dan meraih keunggulan kompetitif. Apabila sudah tidak signifikan lagi, maka perusahaan mungkin akan beralih dengan menggunakan sistem komputer dan mengurangi jumlah tenaga kerjanya atau berpindah ke daerah yang tenaga kerjanya lebih murah.

### 4) Memotivasi karyawan

Dalam meningkatkan produktivitas atau mencapai tingkat prestasi kerja yang tinggi dengan adanya program kompensasi yang dirasakan adil, maka karyawan akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentunya akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

### 5) Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum.

Dalam hal ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan disesuaikan dengan aturan hukum yang berlaku. Contoh, sesuai peraturan pemerintah patokan minimal pemberian upah yang berlaku saat ini adalah sebesar

UMR (upah minimum regional), maka perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawannya minimum sebesar UMR tersebut.

6) Memudahkan sasaran strategis.

Suatu perusahaan mungkin ingin menjadi tempat kerja yang menarik, sehingga dapat menarik pelamar – pelamar terbaik. Kompensasi dapat digunakan oleh perusahaan untuk mencapai sasaran strategis lainnya, seperti pertumbuhan yang pesat, kelangsungan hidup dan inovasi.

7) Mengokohkan dan menentukan struktur Sistem kompensasi

Dapat membantu menentukan struktur organisasi, sehingga berdasarkan hierarki dan statusnya, maka orang – orang dalam suatu posisi tertentu dapat mempengaruhi orang – orang yang ada posisi lainnya. Tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang – orang yang potensial untuk bergabung dengan perusahaan dan membuat karyawan yang baik untuk tetap bertahan di perusahaan, serta mampu memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan perusahaan dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga perusahaan lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha

## **7. Indikator Reward**

Menurut Manullang (2011:187) indikator *reward* yaitu:

1) Gaji dan bonus

Yaitu gaji berupa gaji pokok dan tambahan kompensasi keuangan berupa bonus terhadap atas hasil kerjanya Sehari-hari.

2) Kesejahteraan

Yaitu pemberian tunjangan dan fasilitas yang diberikan Perusahaan atas keberhasilan karyawan mencapai prestasi kerjanya Seperti tunjangan jabatan, tunjangan structural, tunjangan kesehatan Dan tunjangan pendidikan anak.

3) Pengembangan karir

Yaitu merupakan kesempatan yang diberikan karyawan yang berprestasi untuk meningkatkan pendidikannya kejenjang yang lebih tinggi.

4) Penghargaan psikologis dan sosial

Yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk promosi jabatan pemberian kepercayaan, Pemberian tanggungjawab.

## 2.2. Hubungan Antar Variabel

### 2.2.1. Pengaruh Kompetensi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan

Spencer dalam Sutrisno (2009), kemampuan atau kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Adapun menurut Admosoeparto (2002), Kompetensi adalah fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*). Jadi kompetensi atau kemampuan adalah potensi orang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan.

Pengetahuan dan keterampilan hendaknya didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan kemampuannya untuk memusatkan perhatian pada tugas-tugas sebagai Karyawan. Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dapat meningkatkan Prestasi kerja dan juga dapat dipandang sebagai proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Muhammad Riski Syahputra Tarigan, Robby Samuel Butarbutar, dan Hendra Hasibuan, (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. United Rope Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan dengan nilai koefisien determinansi sebesar 0,857 atau 85,7%, sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kesimpulan penelitian adalah secara serempak dan parsial kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi PT. United Rope Medan.

### **2.2.2. Pengaruh Etos Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan**

Menurut Tohardi (2011:262) etos kerja adalah totalitas kepribadian diri serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan sesuatu yang bermakna, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal (*high performance*) dan mempunyai hubungan positif terhadap prestasi kerja.

Muhammad Arsad (2017) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara”. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan memiliki pengaruh antar variabel etos kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja.

### **2.2.3. Pengaruh *Reward* dengan Prestasi Kerja**

Manullang (2011:113) menyatakan *Reward* adalah kegiatan dimana organisasi menilai kontribusi karyawan dalam rangka untuk mendistribusikan penghargaan moneter dan non moneter cukup langsung dan tidak langsung dalam kemampuan organisasi untuk membayar berdasarkan peraturan yang berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian Angelisa (2013) menyatakan bahwa prestasi kerja yang tinggi dapat dicapai bila *reward* yang diberikan perusahaan sesuai dengan yang diharapkan karyawan. Suwanto, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, dan Rofiq Noorman Haryadi (2022) dengan judul “Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama” dengan hasil penelitian bahwa Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

### **2.3. Hasil Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya yang diacu dalam penelitian ini diantaranya adalah:

- 1) Muhammad Riski Syahputra Tarigan, Robby Samuel Butarbutar, dan Hendra Hasibuan, (2019) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. United Rope Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan komitmen secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi karyawan dengan nilai koefisien determinansi sebesar 0,857 atau 85,7%, sedangkan sisanya 14,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Kesimpulan penelitian adalah secara serempak dan parsial kompetensi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap prestasi PT. United Rope Medan.
- 2) Ceswirdani, HennySjafitri, dan YuniCandra (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Kuranji”. Hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel kompetensi dan kualitas kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji. Hasil uji F dapat diketahui bahwa kompetensi dan kualitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kecamatan Kuranji.
- 3) Galih Wicaksono (2020), dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Relawan Pajak Tax Center Universitas Jember”. Penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial dan simultan, kompetensi dan pelatihan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap prestasi kerja. Sehingga jika terjadi peningkatan kompetensi dan pelatihan, maka akan meningkatkan pula prestasi kerja.

- 4) Muhdi Ubaidillah dan I Ketut Surabagiarta (2021) Dengan Judul ” Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Sdm Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Cv. Tani Makmurb. Hasil dari penelitian dan pengujian hipotesismenyatakan bahwa variabel Kompetensi mempunyai nilai signifikansi sebesar 0,034 sehingga ( $0,034 < 0,05$ ), yang artinya Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawankemudian variabel Pengembangan SDM nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga ( $0,000 < 0,05$ ), yang artinya Pengembangan SDM berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
- 5) Muhammad Arsad (2017) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara”. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang positif dan memiliki pengaruh antar variabel etos kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel prestasi kerja.
- 6) Ana Marfuah, Kusuma Chandra Kirana, dan Didik Subiyanto (2022) dengan judul “Motivasi Memoderasi, Kompetensi dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja PT Sapt Sentosa Jaya Abadi Muko-Muko” Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap prestasi kerja karyawan, motivasi variabel dapat memoderasi kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan.

- 7) Mohammad Yahya Arief, dan Herfi Aj'wa Rhamdani (2021) dengan judul "Pengaruh Komunikasi, Insentif Dan Etos Kerja Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Kantor Bappeda Kabupaten Situbondo" Berdasarkan uji t variabel komunikasi dan insentif berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja. Sementara etos kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja di BAPPEDA Kabupaten Situbondo. Hasil uji F variabel komunikasi, insentif dan etos kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja.
- 8) Bayu Pratama Azka, Dori Mitra Candana, dan Ratih Purwasih (2022) dengan judul "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Hayati Pratama Mandiri Padang"
- 9) Ahmad Durriyatan Toyiba (2021) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Jalur Nugraha Ekakurir (Jne) Mojosari" Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial (1) Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mojosari., (2) Etos Kerja Karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja di Kantor Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mojosari., (3) Kepuasan Kerja dan Etos Kerja Karyawan secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap prestasi kerja di

Kantor Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Mojosari. Kata kunci: Kepuasan Kerja, Etos Kerja, Prestasi Kerja

- 10) Putut Guritno (2020) dengan judul “Pengaruh Etos Kerja Dan Religiusitas Terhadap Prestasi Kerja” Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan Etos Kerja dan Religiusitas terhadap Prestasi Kerja.
- 11) Suwanto, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya, dan Rofiq Noorman Haryadi (2022) dengan judul “Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama” dengan hasil penelitian bahwa Pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja
- 12) Neni Triana Siregar dan Suryalena (2017) dengan judul “Pengaruh Penilaian Kinerja Karyawan Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Hotel Sapadia Pasir Pengaraian”. hasil penelitian dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa penilaian kinerja bervariasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Sapadia Pasir Pengaraian. karyawan variabel evaluasi kinerja dan penghargaan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sapadia Hotel Pasir Pengaraian.
- 13) Meylan Mersilina, Bernhard Tewel, dan Genita G. Lumintang (2019) dengan judul “Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan (*reward*) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Bussan Auto Finance Cabang Manado” Secara simultan hasil

dari penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Kompetensi, Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan. Secara parsial, Keselamatan dan Kesehatan Kerja, dan Penghargaan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap Prestasi Kerja. Secara parsial, kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja.

- 14) Suci Maulidya Putri (2021) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Pelatihan Kerja Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Divisi Penjualan Pada Pt.Kebab Turki Babarafi Indonesia Cabang Surabaya”. Dengan hasil penelitian kepemimpinan, pelatihan kerja dan reward secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- 15) Zaeni dan Ryan Nurkholil (2021) dengan judul “Pengaruh Reward, Promosi, Dan Mutasi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di PT Putra Berkah Lestari Batujajar”. Hasil menunjukkan bahwa Prestasi kerja dipengaruhi signifikan oleh reward secara parsial.
- 16) Beben Jaenudin dan Dikdik Purwadisastra (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Reward Terhadap Prestasi Kerja Pada Divisi Marketing PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada divisi marketing PT. Jayamandiri Gemasejati Cabang Bandung.
- 17) Siti Lam'ah Nasution (2017) dengan judul “Pengaruh Mutasi, Reward Dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Perkebunan

Nusantara III Kebun Aek Nabara Utara Afdeling IV” Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dari hasil analisis regresi tampak bahwa mutasi, reward dan promosi jabatan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

