

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi perusahaan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan dapat tercapai. Prestasi kerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang di capai karyawan dalam organisasi mengevaluasi atau menilai karyawannya. Setiap karyawan di tuntut 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, 2015:26). 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).

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 karyawan selama periode tertentu dengan menggunakan kemampuannya dengan efektif yang telah didapatkan selama bekerja di perusahaan (Manullang, 2016:67). 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 seperti pada Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Data Penjualan Motor PT. Nusantara Surya Sakti

Bulan/Tahun 2019	Jumlah Penjualan (Unit)	Target Jumlah Penjualan (Unit)	Persentase Perubahan (%)
Januari	245	250	-
Februari	205	220	-19.51
Maret	237	240	13.50
April	218	220	-8.72
Mei	227	230	3.96
Juni	235	240	3.40
Juli	267	270	11.99
Agustus	312	340	14.42
September	252	270	-23.81
Oktober	231	240	-9.09
November	227	240	-1.76
Desember	219	240	-3.65

Sumber: PT. Nusantara Surya Sakti (2019)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah penjualan PT. Nusantara Surya Sakti setiap bulan mengalami fluktuasi, penurunan penjualan pada bulan februari disebabkan oleh melemahnya daya beli masyarakat karena ekonomi yang menurun dan penurunan pada bulan september disebabkan naiknya harga motor dan model motor yang belum berubah mengakibatkan kaum milenial enggan untuk membeli motor kembali. Sedangkan penjualan terendah terjadi pada bulan Februari yaitu sebanyak 205 unit, jumlah penjualan bulan februari turun sebesar 19,5 persen dari penjualan bulan januari. Hal ini terjadi karena karyawan belum maksimal di dalam memasarkan produk perusahaan yaitu motor, terjadinya hal tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan belum efektif di dalam melaksanakan

tugasnya dan mempengaruhi prestasi dari karyawan itu sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah efektivitas kerja.

Efektivitas kerja merupakan pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan (Heidjrahman, 2015). (Mumimin, 2015) 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.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja diantaranya adalah karakteristik organisasi, karakteristik lingkungan kerja, karakteristik pekerjaan, kebijakan dan praktik manajemen (Manullang, 2015:78). Penelitian Anggeli Anita (2014) menunjukkan efektivitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh Hapsari (2014) menunjukkan efektivitas kerja berpengaruh positif 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.

Semangat kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan dimana semangat kerja yang ada pada karyawan akan menghasilkan

pekerjaan yang maksimal dan memunculkan rasa kekompakan di antara karyawan dan berhubungan dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan (Kusdi. 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. Salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja adalah meningkatkan keterampilan dan kemamuan karyawan. Semangat kerja adalah sikap individu dan kelompok terhadap seluruh lingkungan kerja dan mampu bekerja sama dengan orang lain secara maksimal sesuai dengan kepentingan yang baik bagi perusahaan (Utami, 2017). Semangat kerja yang dapat dilihat 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 (Manullang, 2016:127)

Tabel 1.2
Masalah Semangat Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti

No	Bagian	Target Tahun 2019	Realisasi Tahun 2019	Keterangan
1	Bagian Marketing	3.000 Unit	2.875 Unit	(125 Unit)
2	Bagian Keuangan	Rp. 50.000.000 (dalam ribuan)	Rp. 44.562.500	(94.562.500)
3	Bagian Servis	2.500 Unit	2.250 Unit	(250 Unit)

Sumber: PT. Nusantara Sakti (2019)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusantara Surya Sakti hasil kerja bagian pemasaran dan bagian keuangan tidak efektif hal ini menunjukkan

kurang adanya kerjasama yang baik atau kekompakan diantara karyawan karena hasil kerja karyawan pada bagian pemasaran menurun akibatnya hasil kerja pada bagian keuangan belum tercapai. Target yang tidak tercapai mengindikasikan adanya permasalahan terkait semangat kerja karyawan itu sendiri.

Hasil penelitian (Martana, 2014) menemukan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Kumentas (2014) menemukan semangat kerja berpengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan.

Selain efektivitas dan semangat kerja adapun faktor lain yang memengaruhi prestasi kerja ialah kompetensi. Kompetensi adalah suatu hal dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Kompetensi karyawan adalah kemampuan individual atau seseorang yang memiliki suatu pengetahuan dan skill tertentu dalam bidang pekerjaan yang dapat menghasilkan suatu prestasi kerja (Utami, 2016) Kesuksesan yang didapat karyawan adalah hasil dari peningkatan kompetensi karyawan selama bekerja di perusahaan (Manullang, 2015:83). Hasil penelitian Usman (2015) menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian Wijayanti (2014) menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian berbeda yaitu Muminim (2015) menemukan kompetensi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan. Adapun kompetensi karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti seperti pada Tabel 1.3 sebagai berikut.

Tabel 1.3
Daftar Kompetensi Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti

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

Sumber: PT. Nusantara Surya Sakti, 2019

Tabel 1.3 menunjukkan bahwa karyawan PT. Nusantara Surya Sakti 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 D1 berjumlah 1 orang, D2 berjumlah 3 orang, dan D3 berjumlah 4 orang bagian marketing sebanyak 8 orang perlu pendidikan dan pelatihan, dan S1 bagian akuntansi dan keuangan perlu pelatihan untuk meningkatkan kemampuan praktek kerja.

PT. Nusantara Surya Sakti berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Masalah yang terdapat pada PT. Nusantara Surya Sakti yaitu prestasi kerja belum tercapai akibat adanya karyawan yang belum bisa bekerja dengan baik karena kurang adanya kompetensi karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian latar belakang mendorong penelitian ini dilakukan untuk menguji kembali pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah efektivitas kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti?
- 2) Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti?
- 3) Apakah kompetensi berengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti?
- 4) Apakah efektivitas kerja, semangat kerja, dan kompetensi bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari latar belakang dan pokok masalah yang telah dikemukakan, penelitian ini memiliki beberapa tujuan yaitu:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh efektivitas kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti
- 2) Untuk menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti
- 3) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti

- 4) Untuk mengetahui apakah efektivitas kerja, semangat kerja, dan kompetensi bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti?

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dirumuskan maka kegunaan dari penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan keilmuan mengenai pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja, dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada PT. Nusantara Surya Sakti

- 2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam menangani pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja, dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada PT. Nusantara Surya Sakti

- 3) Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan dapat memberi kontribusi bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). Teori penetapan tujuan atau goal setting theory awalnya dikemukakan oleh Edwin Locke pada akhir tahun 1960. Dia menemukan bahwa tujuan spesifik dan sulit menyebabkan kinerja tugas lebih baik dari tujuan yang mudah. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Goal setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang

individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya

Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Tuntutan akuntabilitas atas lembaga-lembaga publik, pemerintah daerah wajib menyampaikan pertanggung jawaban keberhasilan ataupun kegagalan yang dialami instansi harus dipublikasikan melalui laporan keuangan yang transparan dan akuntabel. Dengan pendekatan *goal setting theory*, laporan keuangan pemerintah daerah diasumsikan sebagai tujuan pemerintah daerah, sedangkan variabel *good governance*, SAP dan kualitas aparatur adalah sebagai faktor penentu. Jika faktor-faktor ini secara baik diterapkan di instansi maka tujuan pemerintah daerah akan tercapai.

Menurut Simanjuntak dalam Setiawan (2017) Hal terpenting dalam penetapan tujuan (*Goal setting*) adalah hubungan antara sesuatu yang disadari dengan maksud dan tindakan yang mengarah pada tugas yang direncanakan tindakan yang mengarah pada tugas yang direncanakan. Suatu tujuan juga dapat dikatakan sebagai sesuatu yang paling mendasar, yang dapat menuntut perhatian individu untuk melakukan apa yang seharusnya dilakukan. Tujuan adalah apa yang dicoba seseorang secara sadar untuk diraihinya di masa akan datang. Tujuan memberitahu individu apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan seberapa besar usaha yang perlu dikeluarkan. Menurut Locke dalam Mindarti (2012) Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan pegawai dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel semangat kerja, efektivitas kerja dan kompetensi sebagai faktor penentu. Semakin

tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 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 Kumentas (2014) efektivitas kerja adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang di jalankan. Efektivitas kerja 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. Istilah efektif merupakan istilah yang saling berkaitan dan patut dihayati dalam upaya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pada prinsipnya eektivitas individu para anggotanya didalam melaksanakan tugas sesuai dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut.

Menurut Pasolong (2015), 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 halaman 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 dan tujuan-tujuan itu mencerminkan konstituen strategis, kepentingan subjektif penilai, dan tahap pertumbuhan organisasi (Kusdi, 2017). Steers (2013) 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 Steers (2013) ada empat (4) faktor yaitu :

a. Karakteristik Organisasi

Karakteristik organisasi terdiri dari struktur organisasi dan teknologi dalam organisasi. Struktur organisasi maksudnya adalah hubungan relative 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

Pada kenyataannya para karyawan perusahaan merupakan faktor pengaruh yang paling penting atas efektivitas karena perilaku merekalah yang dalam jangka panjang akan memperlancar atau merintangi tujuan organisasi. Pekerja merupakan sumber daya 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. Kebijakan dan praktek manajemen dapat mempengaruhi atau merintangai 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 (Steers. 2013). Namun kriteria yang paling banyak digunakan adalah sebagai berikut :

(1) Kemampuan menyelesaikan diri (keluwesan)

Kemampuan menyelesaikan 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

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) Menurut Steers (2013) indicator 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 kemampuan untuk terus bekerja sampai memperoleh hasil yang maksimal
- d) Adanya kemampuan untuk terus bekerja yaitu adanya kemampuan untuk terus melaksanakan tugas

2.1.3 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 (2015:216) Semangat kerja adalah tindakan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik, tidak kenal menyerah terhadap kesulitan pekerjaan dan bertanggungjawab atas hasil pekerjaan Nitisemito (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. Pamuju (2015:97) 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**

Haidjrahman (2017:221) menyatakan bahwa faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja karyawan dapat dilihat dari :

- a) Kepatuhan karyawan pada jam-jam kerja
- b) Kepatuhan para karyawan pada perintah dari pimpinan serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku
- c) Berpakaian seragam ke tempat kerja
- d) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan

- e) Pemeliharaan dan penggunaan alat-alat perlengkapan organisasi dengan hati-hati
- f) 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 selama sakit
- g) Kerja sama, dapat dilihat dari :
 - (1) Kesiapan para karyawan untuk bekerjasama dengan teman sekerja di dalam melaksanakan tugas
 - (2) Kesiapan 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

3) **Indikasi Tingginya Semangat Kerja Karyawan**

Anwar (2016:198) menyatakan 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 kerjameningkat
- d) Tumbuh dan berkembang stabilitas organisasi sehingga semakin meningkat kemampuan organisasi menghadapi segala tantangan yang muncul dalam persaingan yang semakin ketat.
- e) Dengan 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) **Indikasi Rendahnya Semangat Kerja Karyawan**

Indikator rendahnya semangat kerja penting diketahui oleh setiap perusahaan karena dengan pengetahuan indikator ini akan penting diketahui sebab-sebab semangat kerja karyawan rendah. Sehingga nantinya dapat mengambil tindakan-tindakan untuk mencegah masalah sedini mungkin. Adapun indikasi-indikasi rendahnya semangat kerja karyawan antara lain (Martoyo, 2015 : 197).

- a) Rendahnya produktivitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya semangat kerja adalah rendahnya produktivitas dapat diukur dengan waktu sebelumnya.

Produktivitas yang rendah biasanya disebabkan karena kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.

b) Tingkat absensi yang tinggi

Tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya semangat kerja, karena itu bila ada gejala-gejala absensi naik maka perlu segera dilakukan penelitian. Apabila tingkat absensi naik maka kita bisa mengambil kesimpulan bahwa semangat kerja menurun.

c) Tingkat penindakan karyawan yang tinggi

Apabila dalam organisasi tersebut terjadi tingkat keluar masuknya karyawan naik daripada sebelumnya, maka sebelumnya ini merupakan indikasi turunnya semangat kerja karyawan dapat menurunkan produktifitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan.

d) Tingkat kerusakan yang tinggi

Meningkatnya jumlah kerusakan sebenarnya menunjukkan bahwa perhatian terhadap pekerja sudah berkurang, terjadinya kecerobohan dalam pekerjaan dan sebagainya. Ini menunjukkan semangat kerja menurun, tetapi banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kerusakan. Misalnya kerusakan dapat diakibatkan oleh factor kerusakan mesin dan peralatan, kesalahan pembelian bahan baku, kesalahan penyimpangan, kurangnya pengawas dan sebagainya.

e) Kegelisahan

Kegelisahan dimana-mana akan terjadi bilamana semangat kerja rendah. Sebagai seorang pimpinan, kita harusnya dapat mengetahui adanya kegelisahan-kegelisahan yang timbul. Kegelisahan-kegelisahan itu dapat terwujud dalam bentuk ketidakpuasan kerja, keluhan kesalah serta hal-hal yang lain. Hal ini perlu diketahui sebab kegelisahan merupakan salah satu indikator rendahnya semangat kerja.

f) Tuntutan yang sering terjadi

Sering terjadi tuntutan yang juga merupakan indikasi semangat kerja yang rendah. Tuntutan merupakan perwujudan dari ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan mengakibatkan keberanian untuk memajukan tuntutan. Tuntutan ini terjadi bukan merupakan indikasi rendahnya semangat kerja, tetapi karena kekuatan politik.

g) Pemogokan

Tingkat indikasi yang paling kuat tentang rendahnya semangat kerja adalah bilamana terjadi pemogokan. Pemogokan adalah merupakan perwujudan dari rasa ketidakpuasan. Oleh karena itu setiap organisasi harus mencegah kemungkinan timbulnya pemogokan-pemogokan karena hal ini bukan saja indikasi rendahnya semangat kerja tetapi pemogokan ini dapat menyebabkan kelumpuhan bagi organisasi dengan segala akibat.

5) 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 (Sutarto, 2016. 101) :

a) Gaji yang cukup

Setiap organisasi seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawan rawat inap ya. Pengertian “Cukup” ini sangat relatif sifatnya. Oleh karena itu, cukup disini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian pada perusahaan

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

Suasana kerja yang rutin seringkali menimbulkan kebosanan dan ketegangan bagi karyawan rawat inap. Untuk menghindarkan hal-hal seperti ini, organisasi perlu sekali menciptakan suasana santai pada waktu tertentu.

d) Harga diri perlu mendapat perhatian

Seorang karyawan akan merasa harga dirinya diperhatikan jika ia sekali-kali diajar 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

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.

6) Indikator Semangat Kerja Karyawan

Menurut Anwar (2016:194) 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 sabar 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 kemampuan 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

2.1.4 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 (kemampuan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakteristik 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 (2017:124) bahwa 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 kompetensi) 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 (2015:142) 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 (2016:38) bahwa kompetensi adalah "kemampuan" (ability) 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 (Manullang, 2015:67) menyatakan kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan meintegrasikan pengetahuan, keterampilan-keterampilan, 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, administrative, 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 Sertifikat (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistimatis 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 professional, 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 pila atau pedoman dalam pemilihan karyawan (personal selection).

Perencanaan pengalihan tugas (succession planning), penilaian kerja (performance appraisal) dan pengembangan (development).

2) Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi berikut ini dikutip oleh Kusdi (2017:216)

- a) Semangat untuk berprestasi dan bertindak (*achievement and action*) yang meliputi kompetensi : (1) orientasi untuk berprestasi : (2) perhatian terhadap kerapihan, mutu, dan ketelitian : (3) inisiatif : (4) pencarian dan pengumpulan informasi.
- b) Kemampuan pelayanan yang meliputi kompetensi-kompetensi empati dan orientasi pada kepuasan pelanggan. Empati bermakna kemauan untuk mendengarkan, memahami, dan mendengarkan hal-hal yang tidak terucapkan, atau pemahaman atas pemikiran dan perasaan orang lain. Orientasi pada kepuasan pelanggan merupakan kemauan untuk membantu dan melayani kebutuhan atau harapan pelanggan / orang lain.
- c) Kemampuan mempengaruhi orang lain yang meliputi kompetensi-kompetensi: (1) mendukung dan mempengaruhi; (2) kesadaran berorganisasi; (3) membangun hubungan kerja. Kompetensi (1) merupakan kemampuan untuk membujuk, meyakinkan, mempengaruhi atau menimbulkan kesan baik pada orang lain sehingga orang lain mau mendukung gagasannya. Kompetensi (2) yaitu kemampuan untuk memahami hubungan kekuasaan atau posisi dalam organisasi, mengidentifikasi orang-orang yang berperan atau berpengaruh dalam pengambilan keputusan, dan

kemampuan memprediksi pengaruh suatu situasi kondisi terhadap nasib individu atau kelompok dalam organisasi.

- d) Kemampuan manajerial dengan cakupan kompetensi sebagai berikut: (1) kemampuan memberi dukungan; (2) keberanian memberi perintah dan memanfaatkan kekuasaan jabatan; (3) kerja kelompok dan kerja sama; dan (4) kepemimpinan kelompok
- Kompetensi (1) merupakan kemampuan mendorong pengembangan atau proses belajar orang lain. Kompetensi (2) yaitu kemampuan memerintah dan mengarahkan orang lain baik karena kemampuan diri maupun karena kekuasaan jabatannya untuk melakukan sesuatu sesuai dengan sasaran organisasi. Kompetensi (3) adalah kemampuan dan kemauan bekerja sama dengan orang lain dalam suatu kelompok kerja atau menjadi bagian suatu kelompok kerja. Kompetensi (4) merupakan kemampuan dan kemauan untuk berperan sebagai pimpinan kelompok, biasanya ditunjukkan dalam posisi otoritas formal.
- e) Daya fikir yang mencakup kompetensi-kompetensi : (1) berfikir analitik; (2) bersikap konseptual; (3) keahlian teknis. Kompetensi (1) yaitu kemampuan untuk memahami situasi atau permasalahan dengan cara menguraikannya menjadi bagian-bagian yang lebih rinci, atau kemampuan untuk mengamati implikasi suatu keadaan tahap demi tahap berdasarkan pemahaman dan pengetahuan masa lalu. Kompetensi (2) ialah kemampuan memahami situasi atau permasalahan dengan cara memandangnya sebagai situasi atau

permasalahan dengan cara memandangnya sebagai satu kesatuan mencakup kemampuan untuk mengidentifikasi pola keterkaitan antara masalah yang berkaitan tidak dampak, atau kemampuan mengidentifikasi masalah mendasar dalam situasi kompleks. Kompetensi (3) yaitu penguasaan pengetahuan eksplisit berupa keahlian atau keterampilan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan serta motivasi untuk mengembangkan, menggunakan dan mendistribusikan pengetahuan dan keterampilan kepada orang lain.

2.1.5 Prestasi Kerja

1) Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:126) prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Manullang (2015:98) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Handoko (2015:98) 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 dihasilkan oleh seseorang atau kelompok 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 Aidyani (2016:167) 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

3) Aspek-aspek yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Berikut beberapa aspek yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu (Sunnyoto, 2017:92) :

- 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 instruksi 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.

4) Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

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 melalui proses yang panjang yaitu melalui proses penilaian prestasi kerja (Mulyadi, 2016:87)

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, 2016:67). 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 tepatm, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi. Handoko (2015:71) 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

5) Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Anwar (2016:189) menyatakan 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 dan pegawai

b) Penyesuaian Kompetensi

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

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

Dengan adanya prestasi kerja yang rendah berarti memungkinkan diadakan latihan guna mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan mampu untuk mengembangkan potensi pegawai yang belum sepenuhnya digali.

e) **Perencanaan dan pengembangan Karir**

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

6) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2015:91) mengatakan bahwa pada umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

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

Adapun factor-factor 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) Aspek Pengukuran Prestasi Kerja

Menurut Umar (2017:78) mengatakan dimensi pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi karyawan, yaitu :

a) Hasil kerja

Tingkat kualitas dan kuantitas yang telah dihasilkan sejauh mana pegawai 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 menyesuaikan 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

8) 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 diselesaikan

c) Pelaksanaan Tugas

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

d) Tanggung jawab

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

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh efektivitas kerja terhadap prestasi Kerja

Steers (2013) menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu, efektif, dan efisien apabila pekerjaan dengan tepat waktu, efektif, dan efisien apabila pekerjaan tersebut dilaksanakan dengan tepat sesuai dengan apa yang telah direncanakan, maka jelas bahwa sesungguhnya efektivitas kerja tidak lain adalah seseorang atau beberapa orang khususnya pegawai dalam satu unit organisasi untuk dapat meningkatkan prestasi kerja. Parwata (2015) efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, alasannya bila karyawan telah bekerja dengan efektif tentu hasil

kerjanya maksimal dengan dan demikian prestasi kerja karyawan akan meningkat.

2.2.2 Pengaruh Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi menurut Spencer Dan Spencer dalam Kusdi (2017) 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. Hasil penelitian Muminin (2013) menemukan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang diacu dalam penelitian diantaranya adalah :

- 1) Anggelianita (2014) pengaruh efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada Hospital In Pekanbaru. Hasil penelitian diperoleh efektivitas kerja, semangat dan kompetensi secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.
- 2) Darmawan, D. (2014). Pengaruh Kompetensi dan Semangat Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru. Hasil penelitian diperoleh semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap restasi kerja

- 3) Susanto, B. (2020). Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Loyalitas Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt. Multi Data Palembang. Hasil Penelitian diperoleh efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
- 4) Kumentas (2014) pengaruh efektivitas kerja, dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia Malang. Hasil penelitian diperoleh efektivitas kerja, dan semangat kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja PT. Pos Indonesia Malang
- 5) Martana (2014) pengaruh motivasi kerja, semangat kerja dan kompetensi terhadap prestasi pada PT. Pos Indonesia Surabaya. Hasil penelitian diperoleh motivasi kerja, kompetensi dan semangat kerja secara parsial dan secara simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja PT. Pos Indonesia Surabaya
- 6) Mudastra (2014) pengaruh efektifitas kerja, dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Air Manado. Hasil penelitian diperoleh dan kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Air manado. Sedangkan efektifitas kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Air Manado
- 7) Mintje (2015) pengaruh budaya kerja, insentif dan kompetensi terhadap prestasi kerja pada PT. Air Manado. Hasil penelitian diperoleh budaya kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Sedangkan kompetensi berpengaruh negatif terhadap prestasi kerja pada PT. Air Manado.

- 8) Muminin (2015) pengaruh semangat kerja, efektivitas kerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Lingga Pertiwi Gresik. Hasil penelitian diperoleh semangat kerja, efektivitas kerja dan kompetensi berpengaruh secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi Gresik. Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Lingga Pertiwi Gresik.
- 9) Sudarma (2015) pengaruh semangat kerja, kompetensi terhadap prestasi kerja pada Perusahaan Kopi Bubuk Cap Kupu-Kupu di Singarja. Hasil Penelitian diperoleh semangat kerja, kompensasi, dan kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.
- 10) Utami (2017) Pengaruh Pendidikan dan Hubungan Industrial Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi Bersama AJB Bumi Putra 1912 Kantor Cabang Ubung Denpasar.

