# BAB II

# TINJAUAN PUSTAKA

Penelitian ini berkaitan dengan kinerja karyawan dan hubungannya dengan kompetensi dan kompensasi. Oleh karena itu peneliti akan menguraikan secara konseptual tentang kinerja, kompetensi dan kompensasi. Disamping itu, pada bab ini peneliti juga akan meninjau hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu.

## 2.1. Landasan Teori

### 2.1.1 Kinerja Karyawan

#### 2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Secara konseptual sebagaimana peneliti uraikan pada bab I Kinerja pada dasarnya adalah atau merupakan hasil kerja dari seseorang untuk suatu perusahaan yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Secara harfiah Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tahun 2009 Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Secara teoritis, menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2016), Kinerja merupakan terjemah dari bahasa inggris "performance" yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis persahaan, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja berkaitan dengan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Disisi lain, Mangkunegara (2000) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berbeda dengan kedua pengertian diatas, Menurut Edison dkk, (2016) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat Edison, dkk tersebut menunjukkan bahwa, Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Selain itu, Amirullah (2015) Kinerja adalah hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

Dari keempat pendapat tentang pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kuantitas yang dapat diukur dari proses dan hasil kerja secara langsung. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan oleh karyawan yang bermutu, baik itu dalam kemampuan, pengetahuan, pengalaman, keterampilan, semangat atau dorongan dan stress. Jika karyawan memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan tentang bidang pekerjaannya, maka mereka akan bersemangat dalam mengerjakannya. Demikian sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan, maka karyawan akan mudah stress dalam menghadapi pekerjaannya.

Dengan demikian, jika karyawan ingin memiliki kinerja yang tinggi maka karyawan harus meningkatkan kemampuan, pengetahuan, pengalaman dan keterampilan bidang pekerjaannya.

#### 2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Selanjutnya Edison (2016) menjelaskan, bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa factor, yaitu: Kompensasi; Sistim dan Prosedur Kerja; Pemimpin dan Kepemimpinan; Budaya Perusahaan dan Lingkungan; Komunikasi; Kompetensi; serta Motivasi dan Pengakuan.

1) Kompensasi

Balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi yang telah diberikanterhadap suatu perusahaan. Kompensasi yang baik dapat mempertahankan karyawan untuk tetap memberikan kinerja yang baik.

2) Sistem atau prosedur

Sistem atau prosedur kerja yang baik dapat memfasilitasi karyawan dalam suatu pekerjaan.

3) Pemimpin dan kepemimpinan

Bentuk dukungan dan dorongan pimpinan dapat membantu karyawan untuk bekerja lebih giat lagi.

4) Budaya perusahaan dan lingkungan

Tradisi dan lingkungan yang mendukung karyawan dapat meningkatkan gairah kerja pekerja untuk lebih optimal lagi.

5) Komunikasi

Penyampaian informasi antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain berkaitan dengan pekerjaannya.

6) Kompetensi

Kemampuan seseorang untuk menyelesaikan apa yag dikerjakan secara optimal.

7) Motivasi dan pengakuan

Bentuk sikap dalam diri karyawan yang mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya yang sesuai dengan aturan perusahaan.

#### 2.1.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Mathis and Jackson (2006) menjelaskan, bahwa indicator kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kuantitas dari hasil

Kemampuan karyawan terkait dengan jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2) Kualitas dari hasil

Tingkat kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan seseorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian, keterampilan dan kecakapan kerja.

3) Ketepatan waktu dari hasil

Kemampuan seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang sesuai dengan waktu yang sudah ditentukan.

4) Kehadiran

Suatu tingkatan kehadiran karyawan dalam aktivitas pekerjaan.

5) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan seseorang karyawan bekerja dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

### 2.1.2 Kompetensi

#### 2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Secara konseptual menurut peneliti, Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure). Menurut Wibowo (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja.Menurut Edison dkk (2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keuanggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap. Menurut McClelland dalam Rivai (2013) Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure).

#### 2.1.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016), Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

1) Kepercayaan dan Nilai
2) Keahlian atau Keterampilan
3) Pengalaman
4) Karakteristik Personal
5) Motivasi
6) Isu-isu Emosional
7) Kapasitas Intelektual

Secara rinci Zwell dalam Wibowo (2016) memberikan penjelasan masing-masing faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3. Pengalaman

Adapun poengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari

kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang  mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseoran antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah denan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7. Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

#### 2.1.2.3 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), adapun indicator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Keterampilan (Skill)
2. Pengetahuan (Knowledge)
3. Konsep diri (Sikap)
4. Sifat (Trait)
5. Motif

Secara rinci Wibowo (2016) memberikan penjelasan masing-masing indicator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (Skill)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

2. Pengetahuan

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

3. Konsep diri (sikap)

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

4. Sifat (Trait)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5. Motif

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

### 2.1.3 Kompensasi

#### 2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Secara konseptual Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara financial maupun non financial atas kinerja yang telah dicapai. Menurut Hasibuan (2014) Kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan. Menurut Sikula dalam Hasibuan (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang di konstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen. Menurut Panggabean (2004) Kompensasi merupakan kompensasi yang bersifat langsung yang diterima oleh karyawan yang terdiri dari gaji, tunjangan, dan insentif. Menurut Hariandja (2007) Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, penelti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa dari suatu perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang diberikan kepada karyawan baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung.

#### 2.1.3.2 Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan bahwa indicator kompensasi dapat diukur melalui :

1. Asuransi
2. Gaji
3. Bonus
4. Tunjangan

Secara rinci Hasibuan (2014) memberikan penjelasan masing-masing indicator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Asuransi

Penanggulangan atas resiko kerugian manfaat yang disebabkan oleh hal yang tak terduga dan sebagai bentuk tanggung jawab kepada pihak ketiga yang timbul akibat peristiwa yang tidak bisa dipastikan tadi.

2. Gaji

Bayaran yang diberikan untuk karyawan secara rutin setiap bulannya walaupun tidak masuk kerja maka gaji yang diterima tetap penuh.

3. Bonus

Pembayaran tambahan yang diberikan setelah memenuhi sasaran kinerja.

4. Tunjangan

Penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap dan dapat berubah-ubah.

#### 2.1.3.3 Jenis-jenis Kompensasi

Program kompensasi harus ditetapkan atas asas yang adil dan layak dengan memperhatikan undang-undang tentang perburuhan yang berlaku saat ini. Prinsip yang adil dan layak harus mendapat perhatan dengan baik supaya umpan balik yang akan diberikan dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan terhadap perusahaan. Menurut Jackson dan Mathis (2002) berpendapat, bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok yaitu langsung dan tidak langsung, berikut adalah penjelasannya :

1. Kompensasi lansung meliputi gaji pokok, upah dan segala bentuk kompensasi yang diberikan lansung kepada karyawan.
2. Kompensasi tidak lansung meliputi tunjangan, asuransi, uang cuti, serta uang pensiunan dan bentuk kompensasi yang diberikan tidak lansun namun dirasakan manfaatnya dan termasuk dalam pembiayaan karyawan.

## 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti terdahulu ini digunakan peneliti untuk mengkaji dalam melakukan penelitian supaya dapat memahami teori maupun metode penelitian yang digunakan.

**Tabel 2.1**

**Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu**

| No | Nama Peneliti | Judul | Variabel Peneliti | Metode Penelitian | Hasil |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Christilis O. Posuma (2013) | Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada | Kompetensi (x1) Kompensasi (x2) Kepemimpinan (x3) Kinerja Karyawan (Y) | Asosiatif dengan teknik analisiis regresi linier berganda | Hasil menunjukan bahwa kompetensi, kompensasi, kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Namun, pada |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | Rumah Sakit Ratumbuysang Manado | | | pengujian parsial variable kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2. | Didik Hadiyatno (2012) | Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan | Kompetensi (x1) Kompensasi (x2) Kepuasan Kerja (x3) Kinerja Karyawan (Y) | Metode penelitian ini menggunakan metode survey kuesioner, sedangkan analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda | Hasil menunjukan secara simultan variable kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja |
| 3. | Anwar Prabu Mangkunegara and Abdul Waris (2015) | *Effect of Training, Competence and Disipline on Employee Permormance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)* | Training (x1) Competence (x2) Dicipline (x3) Employee Performance (Y) | Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survey kuesioner, sedangkan analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda | Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin mempunyai pengaruh terhdap inerja Karyawan. Namun, variable Disiplin mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4. | Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) | Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kopanitia) | Kompensasi (x1) Kinerja Karyawan (Y) | Metode penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanasi dengan bantuan kuisioner. | Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5. | Marliana Budhiningtias Winanti (2016) | Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat. | Kompetensi (x1) Kinerja Karyawan (Y) | Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, yakni descriptive dan explanatory survey. | Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |

Berdasarkan tabel 2.1 peneliti dapat meyimpulkan, bahwa :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Christilis O. Posuma (2013) dalam penelitiannya yang berjudul "Kompetensi, Kompensasi dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Ratumbuysang Manado". Dimana terdapat variable bebas yaitu Kompetensi (x1), Kompensasi(x2) dan Kepemimpinan(x3) serta variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan yaitu asosiatif dengan teknik analisiis regresi linier berganda. Hasil menunjukan bahwa kompetensi, kompensasi, kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan. Namun, pada pengujian parsial variable kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Didik Hadiyatno (2012) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ciomas Adisatwa Balikpapan". Dimana terdapat variabel bebas yaitu Kompetensi (x1), Kompensasi (x2) dan Kepuasan Kerja (x3) serta variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Metode penelitian ini menggunakan metode survey kuesioner, sedangkan analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda . Hasil menunjukan secara simultan variable kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, secara parsial kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja, kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar Prabu Mangkunegara dan Abdul Waris (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Effect of Training, Competence and Disipline on Employee Permormance in Company (Case Study in PT. Asuransi Bangun Askrida)". Dimana terdapat variable bebas yaitu Pelatihan (x1), Kompetesi (x2) dan Disiplin (x3) serta variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Metode dalam penelitian ini menggunakan metode survey kuesioner, sedangkan analisis yang digunakan dengan menggunakan analisis

regresi linier berganda. Hasil menunjukkan bahwa Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin mempunyai pengaruh terhdap inerja Karyawan. Namun, variable Disiplin mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia". Dimana terdapat variable bebas dalam penelitian ini yaitu Kompensasi (x1) serta variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Metode penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif eksplanasi dengan bantuan kuisioner. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Marliana Budhiningtias Winanti(2016 ) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Jawa Barat". Dimana terdapat variable bebas yaitu Kompetensi (x1) serta variable terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey, yakni descriptive dan explanatory survey. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.2 Hubungan antar Variabel

### 2.2.2 Hubungan antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Secara konseptual kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas, sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan dan kuantitas yang dapat diukur dari proses dan hasil kerja secara langsung. Sedangkan kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure).

Dapat ditarik kesimpulan, bahwa kinerja karyawan yang baik tidak terlepas dari kompetensi yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan yang ditempatkan dalam bidang yang sesuai dengan kompetensi atau kemampuannya tentu akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, sehingga mempermudahkan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Dengan demikian kompetensi yang dimiliki karyawan dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk mencapai suatu tujuan perusahaan atas hasil yang telah dicapai. Jadi, semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winanti (2016 ) dari penelitian didapatkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 2.2.3 Hubungan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan

Secara konseptual, Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara financial maupun non financial, baik itu secara langsung maupun secara tidak langsung atas kinerja yang telah dicapai. Sehingga, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi yang diterimanya. Dengan demikian apabila karyawan mendapatkan Kompensasi yang memuaskan, maka diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan dan pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerjanya pula. Jadi, semakin memuaskan kompensasi yang diterima karyawan, maka akan semaakin tinggi kinerja yang dihasilkan.

Pernyataan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edrick Leonardo dan Fransisca Andreani (2015) dalam penelitiannya yang berjudul "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kopanitia". Hasil dari penelitian didapatkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.4. Kerangka Konseptual.

Berdasarkan kajian pustaka dan hasil beberapa penelitian terdahulu, yang telah peneliti uraikan diatas, maka secara konseptual peneliti berpendapat, bahwa Kinerja Karyawan adalah hasil kerja dari seseorang untuk suatu organisasi atau perusahaan yang telah dicapai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dan berdasarkan teori sebagaimana yang peneliti uraikan, Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya Kompetensi dan Kompensasi.

Untuk memperoleh Kinerja Karyawan yang tinggi, maka diperlukan Kompetensi karyawan dan Kompensasi yang memadai. Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure). Apabila karyawan memiliki Kompetensi yang tinggi, maka diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik pula kepada perusahaan. Dan sebaliknya, apabila Kompetensi yang dimiliki karyawan rendah, maka dapat menjadi kendala bagi karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan kurang optimal atau bahkan bisa menurun. Dengan kata lain, semakin tinggi Kompetensi yang dimiliki karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya.

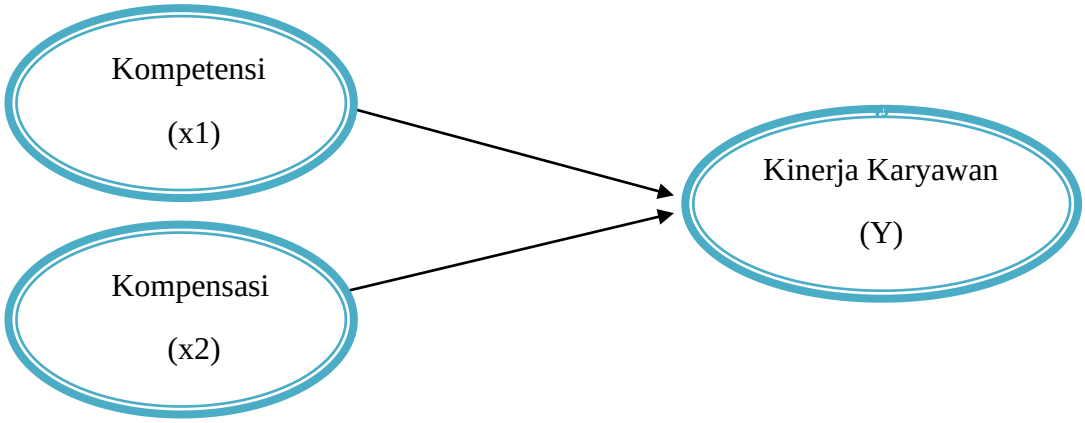
Begitu juga dengan Kompensasi, apabila Kompensasi yang diberikan oleh suatu perusahaan tinggi atau memuaskan, maka diharapkan karyawan dapat memberikan kontibusi yang tinggi terhadap perusahaan. Secara konseptual, Kompensasi adalah suatu bentuk balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan baik secara financial maupun non financial atas kinerja yang telah dicapai. Apabila karyawan mendapatkan Kompensasi yang memuaskan, maka diharapkan karyawan dapat memberikan kontribusi yang baik kepada perusahaan. Sebaliknya, apabila Kompensasi yang diterima karyawan rendah, maka dapat mengurangi semangat kerja karyawan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang optimal

atau bahkan bisa menurun. Dengan kata lain, semakin tinggi Kompensasi yang diterima karyawan, maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, demikian sebaliknya.

Berdasarkan dari uraian diatas, secara umum peneliti dapat menggambarkan model kerangka konseptual sebagai berikut :

**Gambar 2.1**

**Gambar Kerangka Konseptual**




## 2.5. Hipotesis

Berdasarkan berbagai teori yang telah dianalisis secara kritis serta sistematis yang mengacu pada kerangka konseptual, maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut :

1. H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi dan Kinerja Karyawan.
2. H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi dan Kinerja Karyawan.