

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Memuat hasil kajian teori/konsep, temuan ilmiah dan inovasi metode yang sudah dicapai sebelumnya baik oleh penelitian sendiri dan yang lain dalam bidang kajian yang sangat relevan dengan usulan penelitian yang diajukan, yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah mengenai kajian. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Pegawai. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pengertian yang fokus secara teori yang berhubungan dengan pembahasan yang akan diteliti.

2.1.1 Manajemen

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Kata manajemen bersumber dari Bahasa Inggris yaitu "*manage*" yang berarti mengatur, merencanakan, mengelola, mengusahakan, dan memimpin. Sedangkan dalam kamus besar Bahasa Indonesia (KBBI), manajemen adalah menggunakan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Manajemen juga bisa dilakukan seseorang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok (KBBI, 2024). Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam sebuah Kerja sama dengan mengoptimalkan sumber daya yang ada. Manajemen menginginkan tujuan tercapai dengan efektif dan efisien dua kata tersebut semakin penting

sekarang ini. Dengan kata lain, prestasi manajer diukur dari efektivitas dan efisien pencapaian tujuan organisasi, tidak sekadar mencapai tujuan organisasi.

1. Menurut Hasibuan (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur suatu proses pemanfaatan sumber daya dan sumber lainnya secara efektif dan efisien.
2. Menurut George R. Terry dalam Aditama (2020), manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya.
3. Menurut John F. Mee dalam Aditama (2020), manajemen adalah seni mencapai hasil yang maksimal dengan usaha yang minimal agar tercapai kesejahteraan baik bagi pimpinan maupun pekerja juga masyarakat.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Karena manajemen adalah sebuah seni untuk mencapai tujuan, sudah dapat dipastikan di dalamnya ada beberapa tahapan yang harus dilakukan untuk memperoleh target tertentu. Manajemen berjalan baik apabila fungsi-fungsi manajemen berjalan dengan baik pula. Dalam hal ini fungsi manajemen saling berhubungan satu sama lain dan saling memengaruhi agar lebih efektif dan efisien. Terdapat beberapa pendapat mengenai fungsi manajemen, menurut Terry dalam Hamdi (2020) fungsi manajemen terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Budio (2019) mengungkapkan bahwa fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, perintah, pengoordinasian, dan pengendalian. Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut terdapat perbedaan pendapat mengenai fungsi manajemen. Namun, secara garis besar fungsi manajemen dikenal dengan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*). Adapun penjelasan fungsi manajemen sebagai berikut:

1. Perencanaan (*planning*) Fungsi pertama dari manajemen adalah perencanaan. Manajemen dibutuhkan untuk penyusunan rencana dan strategi ketika akan memulai sebuah kegiatan atau usaha. Perencanaan adalah penentuan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan. Perencanaan yang baik memuat unsur-unsur pertanyaan seperti *what, why, where, when, who, dan how*. Dalam perencanaan, memuat strategi yang dirumuskan untuk mencapai tujuan.
2. Pengorganisasian (*organizing*) Pengorganisasian adalah sebuah fungsi dari manajemen yang tujuannya membagi-bagi tugas sesuai kemampuan yang dimiliki. Fungsi manajemen ini diperlukan untuk mengatur sebuah kelompok atau organisasi. Di mana dalam organisasi atau perusahaan tersebut ada tugas yang dibagikan sesuai dengan jabatannya masing-masing. Misalnya, tugas untuk direktur, manajer, staf, dan anggota pasti berbeda-beda sesuai dengan bidangnya. Mereka juga harus bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.
3. Pengarahan, menggerakkan (*actuating*) Pengarahan dibutuhkan setelah tugas dibagi-bagi pada individu atau kelompok sesuai dengan bidangnya

masing-masing. Pengarahan dibutuhkan agar tujuan bisa dicapai dengan baik dan meminimalkan risiko terhambatnya sebuah rencana. *Actuating* bisa dilakukan dengan cara membimbing, konsultasi terkait tugas, dan pemberian motivasi.

4. Pengawasan dan evaluasi (*controlling*) Evaluasi merupakan fungsi manajemen untuk menilai hasil kerja yang telah dilakukan. Evaluasi dibutuhkan untuk mengontrol kemajuan dari rencana yang telah dicanangkan. Bisa juga digunakan untuk menilai apakah perlu diadakan perubahan strategi atau tidak.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen berawal dari perencanaan tujuan yang diorganisasikan sesuai sumber daya. Antar fungsi saling berkesinambungan hingga pengawasan atau pengendalian untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi keberjalanan manajemen serta dasar dalam penyusunan rencana tindak lanjut yang lebih baik.

2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen

Menurut Hasibuan (2017) unsur-unsur manajemen terdiri dari beberapa elemen yang disingkat 6M, yaitu:

1. *Man* (Manusia) Manusia merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.
2. *Money* (Uang) Setiap hal yang dilakukan, bahan yang diperlukan, pertimbangan yang diambil, semuanya dapat diputuskan dengan adil jika menggunakan tolak ukur yang pasti. Uang adalah alat yang paling

rasional untuk mengukur besar kecilnya kegiatan-kegiatan dalam organisasi.

3. *Materials* (Bahan) Untuk menghasilkan sesuatu manusia selalu memerlukan bahan, entah itu bahan jadi ataupun bahan setengah jadi. Jadi peranan bahan di sini penting karena organisasi tidak akan bisa menghasilkan output tanpa adanya bahan.
4. *Machines* (Mesin) Dalam perusahaan, mesin menjadi alat bantu untuk menghasilkan output dengan lebih cepat dan efisien. Mesin akan mempermudah pekerjaan manusia dan bisa menghasilkan keuntungan yang lebih besar dengan pemanfaatan yang efektif.
5. *Methods* (Metode) Metode di sini maksudnya adalah metode kerja. Metode ini ditetapkan dengan berbagai pertimbangan untuk memudahkan dan memperlancar jalannya pekerjaan pegawai.
6. *Market* (Pasar) Output yang dihasilkan dari produksi tidak akan ada gunanya jika pasar tidak menerima. Oleh karena itu penguasaan pasar adalah hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan agar produksinya tetap berjalan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM adalah bidang dalam manajemen yang bertanggung jawab untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan kegiatan terkait sumber daya manusia di suatu organisasi. Ini mencakup segala hal yang terkait dengan pegawai, mulai dari perekrutan, pengembangan, evaluasi kinerja, hingga manajemen kompensasi dan manfaat. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan pegawai, pengembangan pegawai, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi pegawai dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia juga melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

Ketersediaan Sumber Daya Manusia sangat dibutuhkan karena diyakini bahwa ada rasio-rasio tertentu yang menjadi pedoman untuk penyelesaian suatu kegiatan ataupun pekerjaan, jumlah SDM sangat menentukan dalam perhitungan efektif dan efisiensi penyelesaian pekerjaan, ketidaktepatan dalam penyediaan SDM dapat mengakibatkan tidak efisien dan efektifnya penyelesaian pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia sering kali juga disebut sebagai *human resource management* (HRM) dan manajemen personalia.

Sedangkan menurut Afandi (2021) manajemen sumber daya manusia merupakan perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau perusahaan. Menurut Ajabar (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam

organisasi. Sihotang dalam Sinambela (2021) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Sedangkan menurut Kaehler & Grundei (dalam Hasmin & Nurung, 2021) menyatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya.

Pentingnya MSDM yaitu meningkatnya peranan manajemen dalam suatu perusahaan mengakibatkan bertambahnya perhatian terhadap faktor SDM dalam perusahaan. SDM selalu dibutuhkan oleh setiap perusahaan, baik itu perusahaan kecil, maupun perusahaan besar, meskipun SDM merupakan salah satu faktor produksi yang ada pada perusahaan akan tetapi peranannya dalam mencapai tujuan yang sangat besar. MSDM memiliki beberapa aspek, adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

MSDM adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan SDM untuk mencapai tujuan individu atau organisasi. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar

tujuan individu, organisasi dan masyarakat yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Dengan manajemen yang baik maka tujuan individu, organisasi, dan masyarakat akan dengan mudah dapat terwujud.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasibuan yang dikutip dalam buku Manajemen SDM: Strategi Organisasi Bisnis Modern (2022) karya M. Zahari, dkk., menyebut ada 11 fungsi manajemen sumber daya manusia, *planning, organizing, Directing, controlling, procurement, compensation, intergration, maintenance, discipline, separation* berikut penjelasannya:

1. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan mencakup bagaimana manajemen menyusun rencana atau program dalam menyediakan pegawai secara efektif dan efisien sesuai kebutuhan dan tujuan Perusahaan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Fungsi pengorganisasian yaitu kegiatan membagi tugas, bidang kerja, pendelegasian, pemberian wewenang, menjalin hubungan antar bidang, hingga pengintegrasian dan koordinasi seluruh bagian organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*)

Fungsi pengarahan adalah aktivitas mengarahkan pegawai agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Manajemen SDM memiliki fungsi pengendalian, yaitu mengendalikan pegawai agar tetap mematuhi peraturan perusahaan dan dapat menjalankan rencana perusahaan dengan baik.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan mencakup kegiatan merekrut, seleksi, menempatkan, orientasi, serta induksi agar mendapatkan pegawai sesuai kebutuhan.

6. Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan yaitu meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai, baik secara teknis, teoretis, dan etika.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Fungsi kompensasi adalah bagaimana memberikan imbalan jasa kepada pegawai, baik berupa finansial, barang, atau bentuk lain yang bermanfaat.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Fungsi pengintegrasian adalah suatu usaha untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kepentingan pegawai untuk membentuk kerja sama yang harmonis.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi pemeliharaan adalah bagaimana menjaga kondisi pegawai agar dapat terus bekerja dengan baik hingga masa pensiun, baik dari kondisi fisik maupun mental.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasmin & Nurung (2021) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial.

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional. Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

3. Tujuan Fungsional. Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

4. Tujuan Individual. Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.2.4 Fungsi Operasional SDM

1. Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi manajemen SDM secara operasional yang pertama yaitu sebagai pengadaan. Pengadaan seperti apa yang dimaksud? Pengadaan yang dimaksud yaitu pengadaan terhadap tenaga kerja baru atau *recruitment*.

Fungsi manajemen SDM sebagai pengadaan menjalankan tugasnya

seperti penyeleksian serta penempatan pegawai dalam perusahaan, yang terdiri dari :

- a. Perencanaan sumber daya manusia.
- b. Analisa jabatan.
- c. Penarikan pegawai.
- d. Penempatan kerja.
- e. Orientasi kerja.

2. Pengembangan (*Procurement*)

Setelah melakukan pengadaan tenaga kerja, kemudian dilakukan pengembangan. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mengembangkan kualitas SDM demi meningkatkan keahlian. Peningkatan keahlian ini dilakukan melalui pelatihan. Proses pelatihan biasanya dilakukan saat pegawai sudah diterima dari seleksi penerimaan. pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang terdiri dari :

- a. Pendidikan dan pelatihan (*training and development*).
- b. Pengembangan karier.
- c. Penilaian prestasi kerja.
- d. Sikap.

3. Kompensasi (*Development*)

Fungsi operasi selanjutnya yaitu kompensasi atau pemberian upah. Kompensasi merupakan salah satu elemen penting dalam organisasi. Semua upah dari tenaga kerja yang telah berkontribusi diatur oleh manajemen SDM pada fungsi operasional ini. yaitu terdiri dari :

- a. Kompensasi langsung yang terdiri dari gaji/upah insentif.
- b. Kompensasi tidak langsung yang terdiri dari keuntungan (*benefit*), pelayanan atau kesejahteraan (*service*).

4. Pengintegrasian (*Compensation*)

Semua orang berbeda, baik sikap tindakan, perilaku, pandangan dan pendapat. Perbedaan ini kerap menimbulkan disintegrasi sehingga menimbulkan konflik. Oleh karena itu diperlukan proses integrasi atau penyatuan. Dalam proses pengintegrasian individu akan diminta untuk mengubah pandangan, kebiasaan serta sikap yang kurang menguntungkan bagi perusahaan yang terdiri dari :

- a. Kebutuhan pegawai.
- b. Motivasi kerja.
- c. Keputusan kerja.
- d. Disiplin kerja.
- e. Prestasi kerja

5. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Fungsi selanjutnya yaitu pemeliharaan atau perawatan. Untuk mempertahankan kondisi sumber daya manusia yang telah ada, diperlukan pemeliharaan. Pemeliharaan sumber daya manusia dilakukan dengan menjaga dan meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dan *training* motivasi. Motivasi sangat penting bagi pegawai agar mereka tetap semangat dalam bekerja. yang mencakup sebagai berikut :

- a. Komunikasi kerja.
 - b. Kesejahteraan dan keselamatan kerja.
 - c. Pengendalian konflik kerja.
 - d. Konseling kerja.
6. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Work Termination*)

Fungsi manajemen SDM secara operasional yang terakhir yaitu pemutusan hubungan kerja. Dalam hal ini semua pemutusan hubungan kerja baik pemisahan, pensiun ataupun PHK itu sendiri diatur oleh fungsi manajemen SDM. Semua urusan pensiun pegawai yang telah lama berkontribusi pada perusahaan diurus pada divisi ini.

Itulah fungsi manajemen SDM di dalam organisasi. Semua hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia perusahaan diatur dan dikontrol dalam manajemen SDM. Mulai dari perekrutan hingga pemutusan hubungan, semua menjadi wewenang pihak manajemen SDM. Terlepas dari teori di atas, untuk mewujudkan sumber daya manusia di dalam organisasi yang berkualitas juga harus dibutuhkan pemimpin yang lebih berkualitas. Dan menjalankan semua fungsi di atas dengan baik dibutuhkan pemimpin yang bertanggung jawab dan berintegritas. Sebab mengatur manusia bukanlah hal yang mudah, apalagi menyatukannya.

Maka untuk menyingkirkan kesulitan tersebut seorang pemimpin pun harus mendapatkan pelatihan khusus. Biasanya pelatihan tersebut dikemas dalam bentuk *training* ataupun seminar. Melalui *training* ini para pemimpin diarahkan dan dibimbing bagaimana meningkatkan kapasitas diri untuk memimpin anggotanya.

Oleh karenanya manajemen SDM sebenarnya juga berkaitan dengan pelatihan atau *training* SDM.

2.1.2.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah mengoptimalkan potensi dan kontribusi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Manajemen SDM melibatkan berbagai praktik dan kegiatan yang dirancang untuk mengelola aspek-aspek terkait dengan pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini mencakup tujuan seperti meningkatkan kinerja pegawai, memastikan kepuasan pegawai terhadap manajemen, mempromosikan nilai-nilai tempat kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki 4 (Empat) Tujuan utama, yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Tujuan ini ditujukan untuk mengakui peran penting manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian efektivitas organisasi. Meskipun secara formal departemen sumber daya manusia dibentuk untuk membantu para manajer, namun para manajer tetap memegang tanggung jawab atas kinerja pegawai. Dalam hal ini, departemen sumber daya manusia berfungsi sebagai pendukung bagi para manajer dalam menangani aspek-aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Tujuan ini ditujukan untuk memastikan bahwa kontribusi departemen sumber daya manusia dipertahankan pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia dapat kehilangan nilai, jika standar yang ditetapkan oleh manajemen sumber daya manusia berada di bawah tingkat kebutuhan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sumber daya manusia untuk selalu menyesuaikan standarnya dengan kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Tujuan ini ditujukan untuk merespons kebutuhan dan tantangan masyarakat secara etis dan sosial, dengan berusaha meminimalkan dampak negatif terhadap organisasi. Organisasi yang gagal dalam menggunakan sumber dayanya untuk keuntungan masyarakat dapat menghadapi berbagai hambatan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan dampak sosial dari operasional mereka.

4. Tujuan Personal

Tujuan ini ditujukan untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan mereka, setidaknya tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individu terhadap organisasi. Penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan tujuan personal pegawai jika mereka ingin mempertahankan, memensiunkan, atau memotivasi pegawai. Jika tujuan personal pegawai diabaikan, dapat berdampak pada penurunan kinerja dan kepuasan kerja,

yang pada akhirnya dapat menyebabkan pegawai meninggalkan organisasi.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi merupakan suatu kemampuan maupun kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas di bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Adapun, pendapat lain mengatakan bahwa arti dari kompetensi merupakan suatu keterampilan, pengetahuan, sikap dasar, dan nilai yang ada di dalam diri seseorang dan tercermin dari kemampuan berpikir serta bertindak secara konsisten. Dengan kata lain, bahwa kompetensi tak cuma mengenai pengetahuan maupun kemampuan seseorang akan tetapi juga pada kemauan melakukan apa yang diketahui sehingga menghasilkan manfaat. Secara etimologis, kata “kompetensi” diadopsi dari bahasa Inggris, yaitu “*competence*” atau “*competency*” yang memiliki arti yaitu kecakapan, kemampuan dan wewenang. Oleh sebab itu, pengertian kompetensi merupakan gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan atribut kepribadian seseorang sehingga mampu meningkatkan kinerja dan memberikan kontribusi untuk keberhasilan organisasi.

Menurut Arief & Nisak (2022) kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dilihat pada tingkat kompetensinya, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal

ini terlihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan. Sebagian besar lebih nyata dan relatif di permukaan sifat pegawai.

Rachmaniza (2020) menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi merupakan komponen inti atau prioritas utama dari suatu pekerjaan. Hal ini dikarenakan kompetensi adalah alasan utama untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memenuhi tujuan sesuai target, memenuhi harapan, dan lain sebagainya. Selain itu, kompetensi mengacu pada karakteristik perilaku yang menggambarkan kemewahan kepribadian yang mencerminkan sifat, kekuatan, kecerdasan, keahlian, pengalaman, dan semua modal diri seorang pegawai. Pentingnya karakteristik tersebut merupakan nilai abstrak yang terefleksikan pada suatu cara kerja yang baik, sistematis, terukur, dan mengandung muatan integritas (Rohmat, 2020).

UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan kompetensi kerja ialah kemampuan kerja yang meliputi pengetahuan, keahlian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan di dalam setiap individu (Eksan & Dharmawan, 2020).

Menurut Arief & Nisak (2022) kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dilihat pada tingkat kompetensinya, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas

kerja mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini terlihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan.

Sebagian besar lebih nyata dan relatif di permukaan sifat pegawai. Dari beberapa pengertian kompetensi di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang adalah kualitas fundamental berupa pengetahuan dasar bahwa kompetensi adalah landasan, keterampilan, dan pengetahuan dasar yang dapat mempengaruhi kinerja manusia.

2.1.3.2 Aspek-aspek Kompetensi

Ada beberapa aspek-aspek kompetensi yang menjadi dasar dan standar sebuah kompetensi. Konsep kompetensi meliputi beberapa aspek antara lain: kerangka acuan dasar di mana di sini kompetensi dikonstruksi dengan melibatkan pengukuran standar yang diakui industri yang terkait, lalu aspek selanjutnya kompetensi ini tidak hanya diperlihatkan kepada pihak lain tapi harus dibuktikan dalam menjalankan fungsi kerja di mana di sini tiap individu harus menyadari bahwa pengetahuan yang dimilikinya merupakan nilai tambah dalam memperkuat organisasi.

Selain itu kompetensi harus merupakan nilai yang merujuk pada *satisfactory performance of individual* atau kompetensi harus memiliki kaitan erat dengan kemampuan melaksanakan tugas yang merefleksikan adanya persyaratan tertentu. Berikut 6 aspek yang terkandung dalam kompetensi, yaitu:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Merupakan pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu. Misalnya, akan dapat melakukan proses-proses berpikir ilmiah untuk memecahkan

suatu persoalan manakala dia memiliki pengetahuan yang memadai tentang langkah-langkah berpikir ilmiah.

2. Pemahaman (*understanding*)

Yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, siswa hanya mungkin dapat memecahkan masalah ekonomi manakala dia memahami konsep-konsep ekonomi.

3. Keterampilan (*skill*)

Merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas yang dibebankan. Misalnya, siswa hanya mungkin dapat melakukan pengamatan tentang mikroorganisme manakala dia memiliki keterampilan bagaimana cara menggunakan mikroskop sebagai alat.

4. (*Value*)

Yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga akan mewarnai dalam segala tindakannya. Misalnya, standar perilaku siswa dalam melaksanakan proses berpikir seperti keterbukaan, kejujuran, demokratis, kasih sayang, dan lain sebagainya

2.1.4 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau pegawai adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan ini dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari

perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, pegawai yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya.

Adanya ketidakpuasan kerja pegawai seharusnya dapat dideteksi oleh perusahaan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai tentang sejauh mana pekerjaan mereka dapat memberikan keadaan emosi seperti itu. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen sumber daya manusia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Ketika membicarakan sikap pegawai sering kali yang dimaksud tidak lain adalah kepuasan kerja mereka.

Selain itu, yang melekat pada konsep ini adalah pekerjaan yang membutuhkan interaksi dengan rekan kerja, atasan, mematuhi peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja hidup dengan lingkungan kerja yang sering kali tidak bisa dikatakan ideal, dan lain sebagainya selain tentang pekerjaan itu sendiri. Oleh karena itu untuk mengukur apakah pegawai puas atau tidak terhadap pekerjaannya, maka semua elemen itu harus tercakup di dalam penilaiannya.

Sedangkan menurut Jufrizen & Pratiwi (2021), Kepuasan Kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu

lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai. Handoko (2020) mendefinisikan kepuasan kerja adalah pendapatan pegawai yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik pegawai terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rahayu & Dahlia, 2023).

Adapun menurut Rahmaizzaty & Nuridin (2023) kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan". Menurut Jopanda (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Dari batasan-batasan mengenai kepuasan kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan, dan lain sebagainya.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, baik yang berasal dari individu pegawai itu sendiri maupun faktor dari luar diri pegawai

tersebut. Dari beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang ada dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1. Karakteristik Individu
2. Variabel Situasional
3. Karakteristik Pekerjaan Masing-masing kelompok dijabarkan lagi menjadi:
 - a. Karakteristik Individu
 - 1) Kebutuhan-kebutuhan individu Kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang mendasarinya. Kepuasan kerja tergantung pada seberapa jauh individu merasakan bahwa kebutuhannya terpenuhi atau tidak terpenuhi. Salah satu sifat dasar manusia adalah adanya kebutuhan pada dirinya. Dengan sifat terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan tersebut, manusia dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Secara garis besar ada dua golongan utama kebutuhan manusia yaitu kebutuhan biologis seperti kebutuhan makan, minum, udara, dan sebagainya. Selain itu, terdapat kebutuhan psikologis seperti kebutuhan akan harga diri, kebutuhan untuk diakui kelompok dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Dalam hubungannya dengan pekerjaan maka kebutuhan-kebutuhan ini perlu untuk diketahui karena kebutuhan ini akan mempengaruhi perilaku pekerja ketika bekerja.
 - 2) Nilai-nilai yang dianut individu Nilai penting untuk mempelajari perilaku keorganisasian karena nilai meletakkan dasar untuk memahami sikap dan motivasi, serta nilai mempengaruhi persepsi pegawai. Nilai-

nilai yang dianut individu akan mempengaruhi individu dalam memilih pekerjaan dan dalam menjalankan tugasnya. Nilai-nilai ini pun menyangkut pilihan individu mengenai tujuan hidup layak yang diinginkan.

- 3) Ciri-ciri kepribadian seseorang akan besar pengaruhnya pada cara orang berpikir, cara memutuskan sesuatu, merasakan sesuatu, dan menyelesaikan pekerjaannya. Ada kesesuaian antara kepribadian dengan pekerjaan. Orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya ada kesesuaian bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut. Sehingga kesuksesan ini mempunyai probabilitas yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai faktor pekerjaan, dan perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Umumnya terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2021), berikut beberapa dimensi dan indikator kepuasan kerja:

1. Gaji

Indikatornya seperti, Jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya.

Indikatornya seperti, Kompleksitas, Tingkat tanggung jawab, dan jenis

tugas yang harus dilaksanakan dalam Pendidikan tersebut.

2. Kondisi Kerja

Indikatornya seperti, Rasa nyaman dan dukungan dalam pekerjaan

Indikatornya seperti, Keamanan fisik dan Kesehatan pegawai, termasuk adanya peraturan keselamatan, pelatihan

3. Supervise

Indikatornya seperti, rasa nyaman perlakuan pimpinan kepada pegawai.

Indikatornya seperti frekuensi komunikasi

4. Kelompok kerja

Indikatornya seperti, hubungan antara pegawai lainnya Indikatornya

seperti, kolaborasi dan kerja sama

5. Pekerjaan itu sendiri

Indikatornya seperti, beban kerja yang di terima. Indikatornya seperti, pengambilan Keputusan.

2.1.5 Pengertian Kinerja Pegawai

Suatu Perusahaan pastinya menginginkan pegawai yang berkualitas. Hal tersebut dapat dicapai jika perusahaan memperhatikan beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja pegawainya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai wewenang dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum dan bermoral atau etika (Pranata, 2020).

Almaududi et al. (2021) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Pendapat lainnya mengenai pengertian kinerja yakni oleh Kurnia & Sitorus (2022) Kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil di bandingkan dengan hasil yang dicapai.

Begitu juga menurut Setyorini et al., (2021) mengemukakan bahwa “ kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Dari beberapa pengertian kinerja di atas maka dapat disimpulkan mengenai pengertian kinerja adalah hasil kerja baik secara kuantitas ataupun kualitas yang dicapai pegawai dalam periode tertentu.

2.1.5.1 Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Menurut pendapat William Stern dalam Aini (2022) Faktor-Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1. Faktor Kemampuan (*Ability*). Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pengetahuan + keterampilan). Artinya, pemimpin dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120), terutama tinggi, IQ sangat tinggi, berbakat dan jenius, dilatih secara penuh untuk menduduki jabatan dan memenuhi syarat untuk melakukan pekerjaan sehari-hari akan memudahkan

mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (*Motivation*). Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi. dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2.1.5.2 Penilaian Kinerja

Menurut Arif (2022) penilaian kinerja merupakan proses pengamatan (observasi) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilaksanakan oleh seorang pegawai, hasil pengamatan tersebut dilakukan sebagai bentuk penilaian yang berguna untuk menetapkan sebuah kesimpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam bekerja.

Sedangkan pengertian lainnya oleh Hartini et al., (2021) mengenai penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar yang ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah evaluasi yang dilakukan guna mengetahui keberhasilan atau kegagalan dalam bekerja.

Menurut Arif (2022) ada beberapa hal yang perlu diketahui tentang penilaian yaitu:

1. Mengukur kemampuan pegawai apakah sesuai kemampuan dengan

target yang telah ditetapkan

2. Memperhatikan faktor lingkungan, karena sekalipun pegawai mampu, tetapi lingkungan dalam dan luar tidak mendukung, maka kecil kemungkinan kinerja akan meningkat
3. Dalam melakukan penilaian kinerja harus benar-benar dilakukan secara objektif dan adil, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.

2.1.5.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Heksarini (2022) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Menemukan kinerja pegawai selama ini.
2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan menjadi
 - a. Mutasi atau transmisi, rotasi kerja.
 - b. Peningkatan promosi dan posisi.
 - c. Pelatihan.
4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan.
5. Sebagai salah satu sumber SDM, karier, dan keputusan perencanaan yang sukses.
6. Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong pegawai dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja.

Sedangkan Heksarini (2022) menjelaskan ada beberapa hal lain yang menjadi tujuan evaluasi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan.
2. Sebagai dasar untuk prediksi kinerja dan korelasinya dengan hasil tes, termasuk hasil evaluasi kinerja.
3. Memberikan umpan balik kepada pegawai untuk memungkinkan evaluasi kinerja dapat dijadikan sebagai sarana untuk pengembangan diri dan pengembangan karier bagi pegawai.
4. Jika perusahaan dapat mengidentifikasi kebutuhan pengembangan lapangan kerja, maka evaluasi kinerja dapat membantu dalam menentukan tujuan program pelatihan.
5. Jika perusahaan dapat secara akurat menilai kinerja pegawai, maka evaluasi kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah di organisasi atau perusahaan

2.1.5.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Kurnia & Sitorus (2022) kinerja pegawai merupakan keseluruhan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan kerja dan berbagai tujuan tercipta dengan pengorbanan yang lebih kecil di bandingkan dengan hasil yang dicapai. Berikut beberapa dimensi dan indikator kinerja pegawai:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan. Indikator dari kuantitas

kerja antara lain :

- a. Kecepatan
 - b. Kemampuan
2. Kualitas Kerja Kualitas kerja menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan. Indikator dari kualitas kerja antara lain
- a. Kerapian
 - b. Ketelitian
 - c. Hasil kerja
3. Kerja sama Kerja sama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerja sama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikator dari kerja sama antara lain :
- a. Jalinan kerja sama
 - b. Kekompakan
4. Tanggung Jawab Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikator dari tanggung jawab kerja antara lain :
- a. Hasil Kerja sama

- b. Mengambil keputusan
5. Inisiatif Kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan. Indikator dari dimensi inisiatif adalah :
- a. Berpikir positif
 - b. Mewujudkan kreativitas
 - c. Pencapaian prestasi

2.2 Landasan Teori

Landasan teori adalah sebuah konsep dengan pernyataan yang tertata rapi dan sistematis memiliki variabel dalam penelitian karena landasan teori menjadi landasan yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan. Pengertian lain dari landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep, proposisi yang telah disusun rapi, dan sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian. Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan. Oleh karena itu dengan menciptakan landasan teori yang baik dalam penelitian akan menjadi salah satu hal terpenting, karena landasan teori menjadi sebuah landasan dalam penelitian itu sendiri. Landasan teori merupakan bagian dari penelitian yang memuat teori-teori dan hasil-hasil penelitian yang berasal dari studi kepustakaan yang memiliki fungsi sebagai kerangka teori untuk menyelesaikan pekerjaan penelitian. Landasan teori juga sering disebut kerangka teori. Secara umum, kerangka landasan teori terdiri dari beberapa konsep beserta dengan definisi dan juga referensi yang akan digunakan untuk literatur ilmiah yang sangat relevan, teori

yang digunakan untuk studi atau penelitian. Kerangka landasan teori terdiri dari konsep serta definisi dan referensi untuk literatur ilmiah yang relevan, teori yang digunakan untuk studi atau penelitian.

Kerangka teoretis harus menunjukkan pemahaman tentang teori dan konsep yang relevan dengan topik penelitian dan berhubungan dengan bidang pengetahuan yang lebih luas yang sedang dipertimbangkan. Tinjauan teori menurut Sugiyono (2020) adalah teori-teori yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrumen penelitian.

Dalam tinjauan teori biasanya terdapat penjelasan dari variabel-variabel yang dibahas dan dijelaskan. Landasan teori merupakan salah satu alat pedoman yang penting dalam membantu proses penelitian. Keberadaan dari konsepsi dasar akan memberikan gambaran awal mengenai alur penelitian yang kemudian akan dijadikan analisis selanjutnya.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Judul Penelitian, Nama Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai”.</p> <p>Junaidi (2021)</p> <p>https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah.</p>	<p>Variabel Lingkungan Kerja, kompetensi, dan Kinerja Pegawai.</p>	<p>Variabel Y kepuasan kerja</p>

No.	Judul Penelitian, Nama Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	<p><i>“The Influence of Motivation, Work Environment, Competence, and Compensation on Job Satisfaction and Employee Performance in The Office of The Public Works Department of The Province of Bali”</i>.</p> <p>Lisna Nurpida (2023)</p> <p>https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i4</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.</p>	<p>Variabel Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan kinerja pegawai</p>	<p>Variabel Motivasi dan variabel Y Kepuasan Kerja.</p>
3	<p><i>“The Influence of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance through Organizational Citizenship Behaviour on BKPSDM of Malang District Government”</i>.</p> <p>Feriska Andriani, Tanto, dan Sumarsono, Sunardi (2023)</p> <p>https://doi.org/10.47191/v6-i10-65</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Perilaku di BKPSDM Pemerintah Kabupaten Malang.</p>	<p>Variabel kepuasan kerja lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>Variabel Organizational Citizenship Perilaku</p>
4	<p>“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi memiliki pengaruh</p>	<p>Variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai.</p>	<p>Variabel motivasi, kompensasi, dan variabel Y kepuasan kerja</p>

No.	Judul Penelitian, Nama Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Umum di Provinsi Bali”.</p> <p>Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gde Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. (2012)</p>	<p>positif signifikan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum di Provinsi Bali”.</p>		
5	<p>“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.</p> <p>Herry Krisnandi dan Nanda Agung Saputra (2021)</p> <p>https://dx.doi.org/10.47313/oikonomia.v17i.1226</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Kedisiplinan, Dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>Variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>Variabel komunikasi, kedisiplinan</p>
6	<p>“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai”.</p> <p>Dinie Anisa Triastuti (2019)</p> <p>http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreview</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>Variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai</p>	<p>Variabel iklim organisasi,</p>

No.	Judul Penelitian, Nama Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	<p>“Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat”.</p> <p>Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis, dan Sofyan Idris (2018)</p> <p>https://doi.org/10.47191/v6-i10-65</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat.</p>	<p>Variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>Variabel gaya kepemimpinan, dan budaya kerja</p>
8	<p>“Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Pusat Kemayoran Jakarta”.</p> <p>Rasya & Fadili, (2022)</p> <p>https://doi.org/10.5281/zenodo.7067912</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Pusat Kemayoran Jakarta.</p>	<p>Variabel kompetensi, kepuasan, dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak ada</p>
9	<p>“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Indotirta Suaka”.</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja</p>	<p>Variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>Variabel komunikasi</p>

No.	Judul Penelitian, Nama Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Yenni Hartati, Sri Langgeng Ratnasari, dan Ervin Nora Susanti (2020)</p> <p>Sumber: DIMENSI, VOL. 9, NO. 2 : 294-306 JULI 2020 ISSN: 2085-9996</p>	<p>Pegawai pada PT. Indotirta Suaka.</p>		
10	<p>“Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Maha Surya Motor II Cabang Penarukan Singaraja”.</p> <p>Wibawa (2020)</p> <p>Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2, Oktober 2020 P-ISSN: 2476-8782</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan kepuasan memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di maha surya motor II cabang Penarukan Singaraja.</p>	<p>Variabel kompetensi, kepuasan dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak ada</p>
11	<p>“<i>The influence of competence and work discipline on the performance of executive staff</i>”.</p> <p>Rahmat Hidayat (2024)</p> <p>Sumber: Journal homepage: www.ijafibs.pelnus.ac.id</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja pegawai.</p>	<p>Variabel kompetensi dan kinerja pegawai</p>	<p>Variabel disiplin kerja</p>
12	<p>“Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Kompetensi dan</p>	<p>Variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja</p>	<p>Variabel kompensasi</p>

No.	Judul Penelitian, Nama Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan”</p> <p>Prima Salam, Abid Djazuli, Choiriyah (2022)</p> <p>https://doi.org/10.31933/dijdbm.v4i4</p>	<p>Lingkungan Kerja memiliki positoif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan.</p>	<p>pegawai</p>	
13	<p><i>“The Influence Of Work Competence And Discipline On Asn Performance In Staffing And Human Resources Development Agency In Samarinda City”</i>.</p> <p>Yurika Rahma Yanti (2023)</p> <p>Sumber: Jurnal Scientia is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.</p>	<p>Variabel kompetensi dan kinerja pegawai</p>	<p>Variabel disiplin kerja</p>
14	<p><i>“The Influence Of Work Environment, Career Development, and Job Satisfaction On Employee Performance Of PT. Surya Lestari Mandiri.”</i></p> <p>Sunimah (2024)</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap</p>	<p>Variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>Variabel pengembangan karier</p>

No.	Judul Penelitian, Nama Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sumber: Jurnal Cafetaria Vol. 5 No. 1 (Januari, 2024) pp 281-291	Kinerja Pegawai PT. Surya Lestari Mandiri.		
15	<p>“Pengaruh Kompetensi Pegawai, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Enrekang”.</p> <p>Misriani Akhmad (2022)</p> <p>Sumber: Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 4 Nomor 5 Oktober 2023 Hal. 976 – 990</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel Kompetensi Pegawai, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Enrekang</p>	<p>Variabel kompetensi pegawai, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak ada</p>
16	<p>“Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Leadership, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Manufaktur Kota Batam”.</p> <p>Yuddy Giovanna Priscilla (2023)</p> <p>Sumber: Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo Vol. 9, No. 2</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Leadership, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Manufaktur Kota Batam</p>	<p>Variabel kompetensi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>Variabel kompensasi, motivasi leadership</p>

No.	Judul Penelitian, Nama Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Desember 2023 ISSN: 2339-1529 Print / ISSN: 2580-524X			
17	<p>“Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan”.</p> <p>Aco Gunawan, Asri, dan Muhammad Idris (2023)</p> <p>Sumber: Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia Volume 4 Nomor 4 Agustus 2023 Hal. 705 – 71</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja, dan Kompetensi memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Selatan</p>	<p>Variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak ada</p>
18	<p>“Pengaruh Transformational Leadership, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPD Desa Adat Sanur Kecamatan Denpasar Selatan”.</p> <p>Ni Made Suryan, Ni Wayan Eka Mitariani, dan I Kadek Deni Adiguna (2024)</p> <p>Sumber: Jurnal Emas E-ISSN : 2774-3020,</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel Transformational Leadership, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada LPD Desa Adat Sanur Kecamatan Denpasar Selatan</p>	<p>Variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>Variabel Transformational Leadership</p>

No.	Judul Penelitian, Nama Penelitian, Tahun dan Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol 5 Nomor 5 Mei 2024			
19	<p>“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. XYZ Aksesoris Pakaian”</p> <p>Yasnimar Ilyas, Kiki, dan Amelia (2021)</p> <p>Sumber: Ilyas and Amelia/ JOURNAL OF MANAGEMENT (SME’s), Vol.14, No.2, 2021, p117-131</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. XYZ Aksesoris Pakaian.</p>	<p>Variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak ada</p>
20	<p>“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo”.</p> <p>Rahmisyari (2017)</p> <p>Sumber: Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia Vol. 5, Nomor 1, Oktober 2017</p>	<p>Dalam penelitian ini terdapat hasil menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Gorontalo</p>	<p>Variabel kompetensi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai</p>	<p>Tidak ada</p>

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang disajikan pada Tabel di atas, dapat diketahui bahwa terdapat persamaan dan perbedaan antara penelitian-penelitian terdahulu dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel pengembangan kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja sebagai variabel independen serta terhadap kinerja pegawai sebagai variabel dependen. Sedangkan perbedaannya dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi, waktu dan objek penelitian yang diteliti, terdapat beberapa variabel bebas yang digunakan pada penelitian terdahulu namun tidak diteliti pada penelitian ini.

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting. Kerangka pemikiran akan mempermudah pemahaman dalam mencermati arah-arrah pembahasan dalam penelitian ini yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran lebih rinci dan jelas antara variabel penelitian. Kerangka pemikiransdzxrtf ini menghubungkan antara variabel *independen* yaitu: Pengembangan Kompetensi (X_1), Kepuasan (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2.3.1 Pengaruh Pengembangan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Junaidi (2021) menunjukkan bahwa “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi memiliki pengaruh yang positif signifikan Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pegawai di Pemerintah Daerah”.

Selain itu, ada penelitian menurut Triastuti (2019) menunjukkan bahwa “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai”.

Adapun penelitian menurut Salam et al., (2022) menunjukkan bahwa “Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan”.

2.3.2 Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Pegawai

Penelitian dari Jurnal International menurut Andriani et al. (2023) yang menunjukkan bahwa penelitian ini memiliki pengaruh yang positif signifikan yang berjudul “*The Influence of Job Satisfaction and Work Environment on Employee Performance through Organizational Citizenship Behaviour on BKPSDM of Malang District Government*”.

Selain itu adapun penelitian menurut Priscilla & Riady (2023) yang menunjukkan bahwa “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Motivasi Leadership, dan Kepuasan Kerja memiliki Terhadap Kinerja Pegawai Manufaktur Kota Batam”.

Adapun penelitian menurut Sunimah (2024) yang menunjukkan bahwa “*The Influence Of Work Environment, Career Development, and Job Satifaction On Employee Performance Of PT. Surya Lestari Mandiri.*” Penelitian ini memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hal penting dalam mengelola kompetensi dalam kepuasan kerja mengenai kinerja pegawai, serta ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja serta berdampak kepada kinerja pegawai. Dengan demikian peningkatan kinerja bisa dilaksanakan melalui peningkatan kompetensi seorang pegawai diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai maka mutu kinerja akan meningkat dengan

baik. Kinerja adalah kesuksesan individu dalam melakukan pekerjaannya. Ukuran kesuksesan pegawai dipengaruhi oleh fungsi dari pekerjaannya bentuk kurun waktu tertentu.

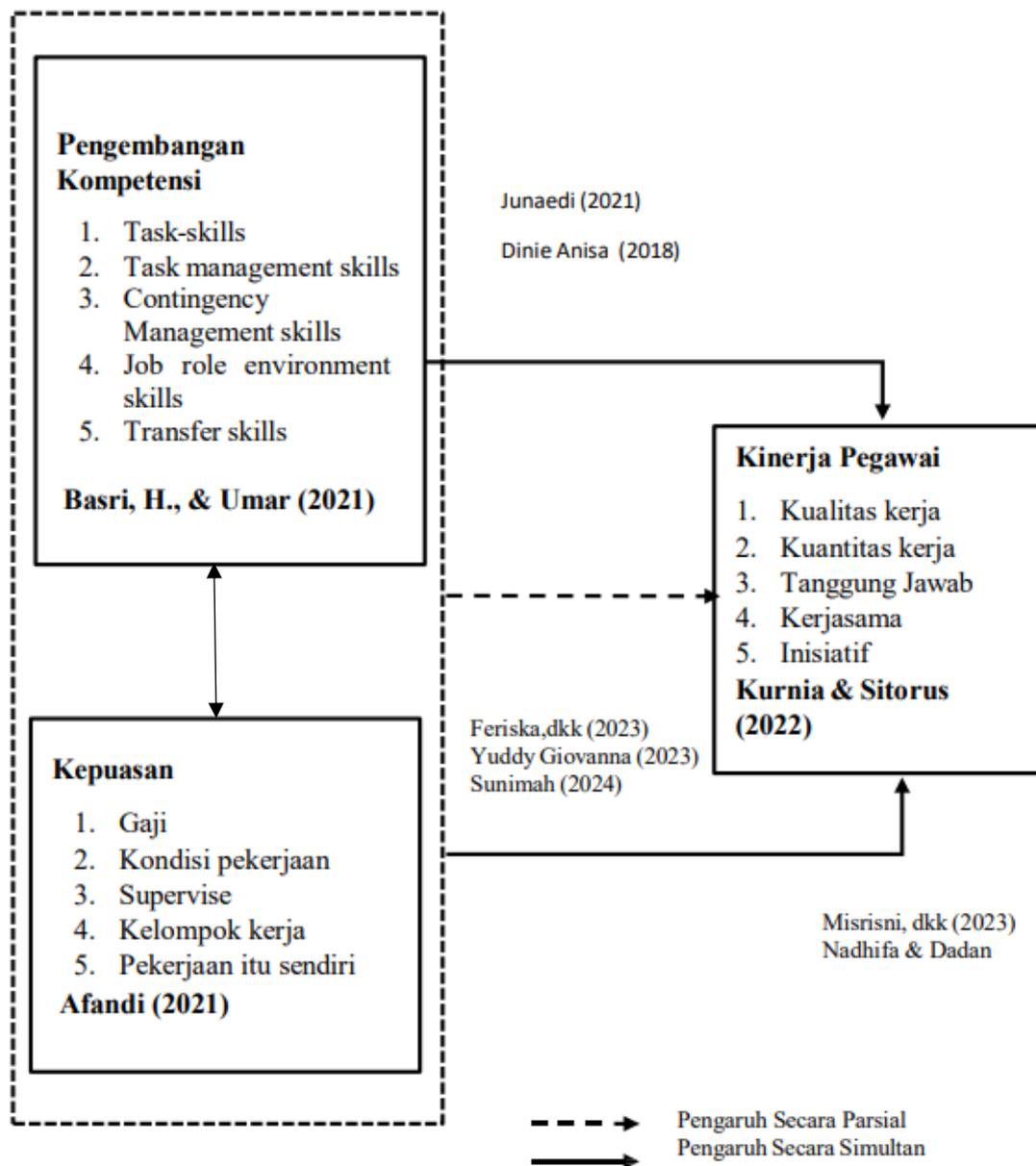
Hal ini selaras atau dikuatkan dengan Penelitian menurut Misriani (2022) yang menunjukkan bahwa “Pengaruh Kompetensi Pegawai, dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kebudayaan Enrekang”.

Adapun penelitian lain menurut Rasya & Fadili (2022) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Meteorologi Klimatologi dan Geofisika Pusat Kemayoran Jakarta.

Berdasarkan simpulan bahwa kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh dengan hasil yang positif dan signifikan, variabel kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Peningkatan kompetensi pegawai berdampak pada kinerja pegawai dan penurunan kompetensi yang dimiliki pegawai maka kinerja pegawai akan menurun. Sedangkan itu ada pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja yang meningkat akan menambah kinerja pegawai dan penurunan kepuasan kerja akan menurunkan kinerja pegawai. Ada pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi berdampak pada kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai juga dapat ditingkatkan melalui peningkatan kompetensi seseorang pegawai diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja pegawai maka mutu kinerja

akan meningkat dengan baik. Ditemukan pengaruh positif dan signifikan yaitu variabel kompetensi berdampak pada kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan juga landasan penelitian dari penelitian terdahulu di atas dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar 2.1



Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Penelitian adalah suatu jawaban yang bersifat masih sementara terhadap rumusan masalah penelitian karena masih perlu diuji kebenarannya. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan kerangka pemikiran dan paradigma penelitian yang telah dipaparkan maka hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

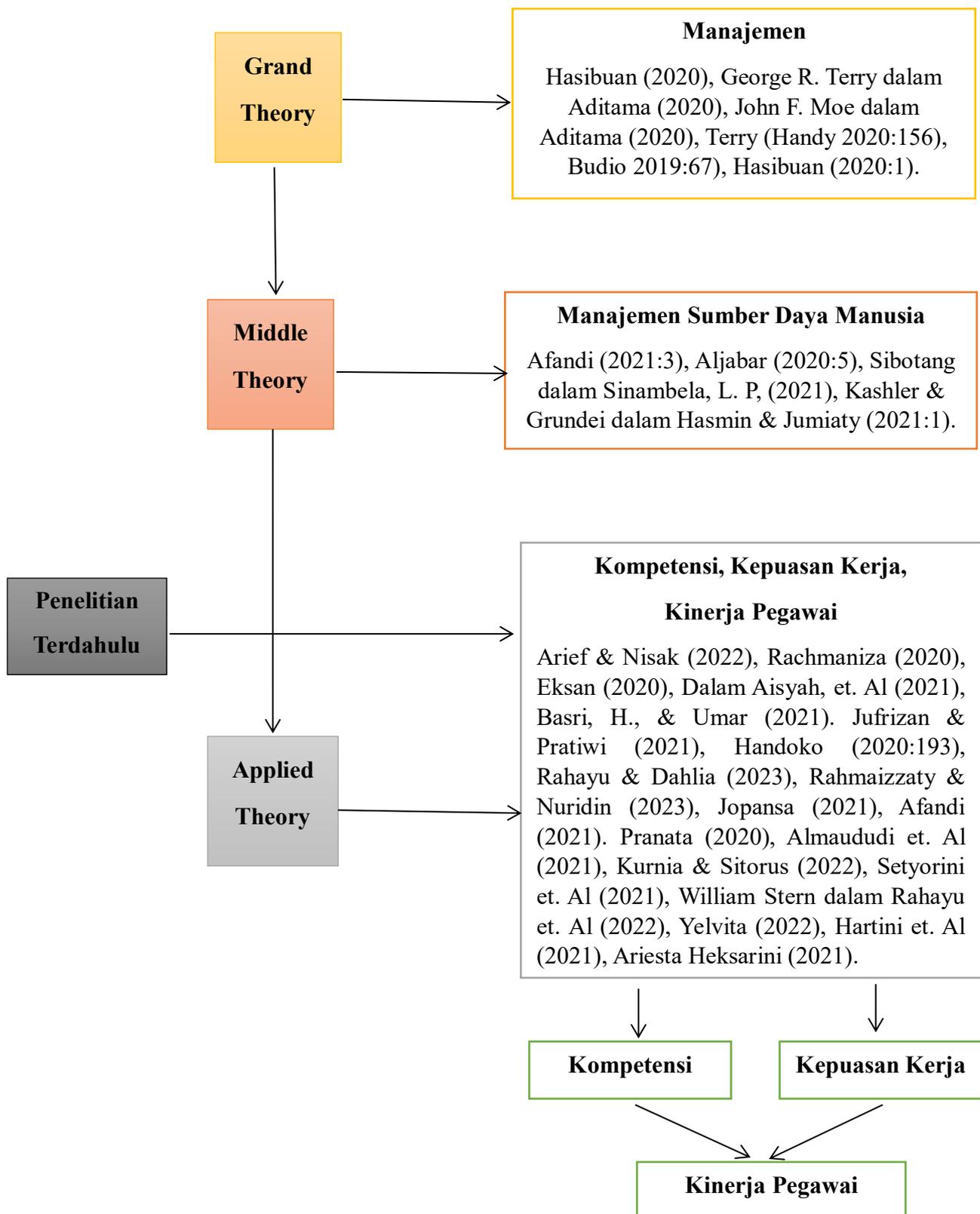
1. Secara simultan

Terdapat pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Secara parsial

- a. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

- b. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2.2 Kajian Teori Keseluruhan