

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Prestasi kerja berasal dari dua kata yaitu prestasi dan kerja. Dimana istilah Prestasi berasal dari Bahasa Belanda yang disebut dengan *Pretatic*, yang berarti apa yang telah diciptakan. Menurut Hasibuan (2009) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Lain halnya pendapat Mangkunegara (2011) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya itulah yang dimaksud dengan prestasi kerja

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

## **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Mangkunegara (2007), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- 1) Faktor Kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
- 3) Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

## **c. Indikator Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu :

- 1) Kualitas Kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
- 2) Kuantitas Kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- 3) Jangka Waktu (*Timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktivitas lainnya.
- 4) Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalkan sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

**d. Cara Mengukur Prestasi Kerja**

Menurut Flippo (2012) prestasi kerja seseorang dapat diukur melalui :

- 1) Mutu kerja : berkaitan dengan ketepatan waktu, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kualitas kerja : berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.
- 3) Ketangguhan : berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur, dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.
- 4) Sikap : merupakan sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

### **e. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja**

Sunyoto (2012) mengatakan bahwa kegunaan penilaian prestasi kerja adalah :

#### 1) Perbaikan prestasi kerja

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

#### 2) Keputusan-keputusan penempatan

Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan promosi, transfer dan penurunan pangkat.

#### 3) Kebutuhan pelatihan dan pengembangannya

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

#### 4) Perencanaan dan Pengembangan karir

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

## **2. Disiplin Kerja**

### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal

ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin kerja menurut Yusup (2012) adalah kesadaran pribadi seseorang untuk mengendalikan diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan ketentuan yang berlaku.

Lain halnya pendapat dari Pranata (2014) disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengikat setiap anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan adanya hukuman.

#### **b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2009) ada tujuh faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila dia merasa mendapat jaminan balas jasa yang

setimpal dengan balas jasa jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila dia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh lebih memadai, maka dia akan berusaha tambahan sehingga menyebabkan mangkir dan sering izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi juga belum tentu menjamin disiplin.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan terlambat masuk kerja dari waktu yang sudah ditentukan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

Oleh karena itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5) Adanya pengawasan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi kebiasaan manusia bahwa mereka ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai.

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati dan dihargai oleh para pegwainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi kerjanya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan yang dapat mendukung tegaknya disiplin yaitu:

- a) Saling menghormati bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan terus merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.



### c. Cara Mengukur Disiplin Kerja

Menurut Tety Asmiarsih (2013) umumnya disiplin kerja karyawan dapat diukur dari :

- 1) Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur.

Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.

- 2) Berpakaian rapi di tempat kerja.

Berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi

- 3) Menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.

Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor tidak secara hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.

- 4) mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi

Dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa kepatuhan karyawan terhadap organisasi.

5) Memiliki tanggung jawab.

Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja karyawan tinggi.

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Tety Asmiarsih (2013) mengelompokan indikator disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin Waktu.

Waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja.

2) Disiplin Peraturan.

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan dan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.

3) Disiplin tanggung jawab.

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

### **3. Motivasi Kerja**

#### **a. Pengertian Motivasi Kerja**

Tenaga kerja yang berkualitas akan menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal sesuai dengan target kerjanya. Kualitas tenaga kerja bisa di bentuk dengan adanya motivasi kerja yang tinggi.

Pendapat dari Sunyoto (2012) motivasi kerja adalah cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Rivai (2008) mengemukakan motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya dan upayanya untuk mencapai kepuasan.

#### **b. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2008) bahwa faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

- 1) Faktor *Intrinsik* yaitu faktor dorongan yang timbul dalam diri masing-masing karyawan, berupa :
  - a) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*).

Berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.

b) Kemajuan (*Advancement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja berpeluang maju dalam pekerjaannya seperti naik pangkat.

c) Tanggung jawab (*Responsibility*).

Besar kecilnya yang dirasakan terhadap tanggung jawab yang diberikan kepada seorang tenaga kerja.

d) Pengakuan (*Recognition*).

Besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas hasil kerja.

e) Pencapaian (*Achievement*).

Besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja tinggi.

2) Faktor *Ektrinsik* yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja. Faktor *Ektrinsik* ini berupa :

a) Administrasi dan kebijakan perusahaan.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b) Gaji.

Tingkat kewajaran gaji yang diterima sebagai imbalan terhadap tugas pekerjaan.

c) Hubungan antar pribadi.

Tingkat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi antar tenaga kerja lain.

d) Kondisi kerja.

Tingkat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaan-pekerjaannya.

### **c. Tujuan Motivasi Kerja**

Hasibuan (2009) mengungkapkan motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

- a) Mendorong dan membangkitkan gairah serta semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan meminimalisasi tingkat ketidakhadiran karyawan.

### **d. Indikator Motivasi Kerja**

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) indicator motivasi yaitu :

- a. Tingkat kebutuhan hidup yang diterima karyawan
- b. Tingkat terpenuhinya kebutuhan karyawan untuk pendidikan anak-anaknya

- c. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) dari karyawan terhadap pemimpinnya.
- d. Tingkat penerimaan (perasaan yang menyenangkan) terhadap rekan kerja.
- e. Tingkat kenyamanan suasana dan lingkungan kerja.
- f. Tingkat kepastian program pensiun atau hari tua.
- g. Tingkat perhatian pemimpin terhadap pekerjaan karyawannya.
- h. Tingkat perhatian pemimpin secara personal tentang persoalan pribadi yang dihadapi karyawannya.
- i. Tingkat penghargaan atau perhatian pemimpin terhadap prestasi yang didapatkan oleh karyawannya.
- j. Tingkat dukungan pemimpin untuk pengembangan diri karyawan.

#### **4. Kompetensi (Pendidikan dan Pelatihan)**

##### **a. Pengertian Kompetensi**

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan prestasi kerja. Upaya tersebut dapat berupa kompetensi yang didalamnya terdapat pendidikan dan pelatihan. Kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang diwujudkan dalam kebiasaan berpikir serta bertindak (Depdiknas, 2007). Berdasarkan teori secara umum kompetensi dapat didefinisikan sebagai sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai

sebagai kinerja yang berpengaruh terhadap peran, perbuatan, prestasi serta pekerjaan seseorang.

Kompetensi menurut Spencer (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Pengertian Kompetensi ini pada prinsipnya sama dengan pengertian Stephen Robbin (2008) bahwa kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan 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.

#### **b. Tujuan Kompetensi**

Tujuan pendidikan dan pelatihan dalam beberapa buku kepustakaan dirumuskan dengan cara yang berbeda-beda. Sumarno (2011) menjelaskan bahwa :

- a) Memperbaiki kinerja, karyawan-karyawan yang bekerja tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan.
- b) Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, melalui pelatihan dan pendidikan.
- c) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- d) Membantu memecahkan masalah operasional
- e) Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- f) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.
- g) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

**c. Manfaat Kompetensi**

Manfaat pendidikan dan pelatihan menurut Simamora (2007) yaitu :

- a) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktifitas.
- b) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c) Membentuk sifat loyalias, dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f) Membantukaryawan dalam meningkatkan dan mengembangkan pribadi mereka.

**d. Indikator Kompetensi**

Menurut Spencer (2001) indikator kompetensi yaitu:



- a) Kemampuan pelayanan (*helping and human services*).
- b) Kemampuan mempengaruhi orang lain (*the impact and fluence*).
- c) Kemampuan manajerial atau kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain (*managerial*).
- d) Daya fikir atau keahlian untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (*cognitive*).
- e) Efektifitas individu atau komitmen seseorang untuk menyesuaikan sikap dan tindakan yang menunjang kebutuhan pekerjaan (*personal efectiveness*).

## 5. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

NO	Peneliti	Judul penelitian	Hasil
1.	Ningsih (2013)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Salesman pada PT. Indomaret Balikpapan.	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Disiplin <b>berpengaruh</b> positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja karyawan PT. Indomaret Balikpapan.
2.	Syahputra (2012)	Pengaruh Pengawasan, Displin Kerja dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas	Dari hasil penelitian diperoleh bahwa Pengawasan, Displin Kerja dan Kompetensi <b>berpengaruh</b> terhadap Prestasi Kerja sebesar 73,8

		Pengelolaan Keuangan dan Kekayaan Aceh Provinsi Aceh.	persen.
3.	Sukmawati S dan Djoko Susanto (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerjakaryawan BKKBN kabupaten Semarang.	Hasil penelitian menunjukkan hasil pengujian diperoleh hasil uji thitung antara Motivasi terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,003 dinyatakan <b>berpengaruh signifikan</b> terhadap Prestasi Kerja.
4.	Jaya Indra (2015)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi kerja pegawai secara bersama-sama <b>memberikan kontribusi</b> sebesar 73,4% terhadap Prestasi Kerja pegawai Dinas Tanjung Jabung Barat.
5.	Supriatni (2011)	Pengaruh Kompensasi, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.	“Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi, Diklat dan Disiplin Kerja <b>berpengaruh</b> secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan dengan F hitung (61,72) > F tabel (2,70) dengan tingkat signifikan

			dibawah 0,05. Selain itu Kompensasi, Diklat dan Displin Kerja berpengaruh secara parsial dan positif terhadap Prestasi Kerja dengan t hitung Kompesasi (4,54) > t tabel (1,98), dan t hitung Disiplin Kerja (4,54) > t tabel (1,98).
6.	Krismasari dan Frianto (2014).	Pengaruh Kompensasi dan Displin Kerja Karyawan terhadap Prestasi Kerja di Pabrik Tjoekir.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan Pabrik Gula Tjoekir yang dilakukan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung = 54,576 dengan signifikasi 0,000 maka lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel Kompensasi dan Displin Kerja <b>mempunyai pengaruh</b> terhadap Prestasi Kerja karyawan.

## 6. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini menggunakan variabel bebas yaitu Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi serta variabel terikat Prestasi Kerja. Berdasarkan hubungan diantara variabel tersebut dapat dimasukkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut :

### 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Pranata (2014) disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan karyawan terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong prestasi kerja dan terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan.

### 2) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Rivai (2008) mengemukakan motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut bisa berupa prestasi kerja yang dapat memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

### 3) Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

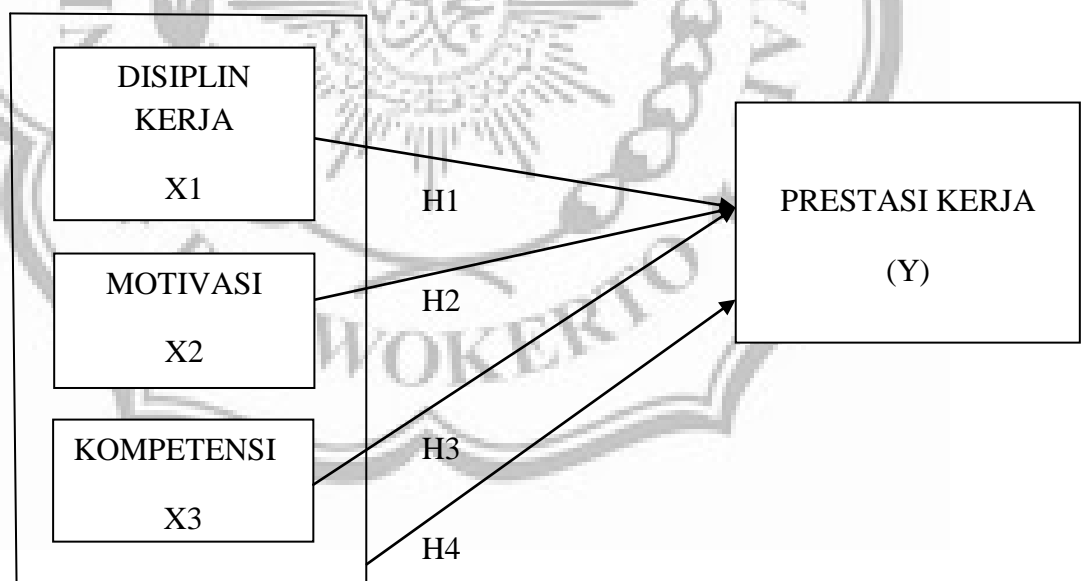
Pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja : Stephen Robbin (2011) mengemukakan bahwa “kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau

kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik”. Dimana kemampuan itu bisa mempengaruhi prestasi kerja, karena karyawan mempunyai kelebihan tersendiri atau beda dengan yang lain tentunya mempunyai prestasi kerja sendiri tentunya dengan apa yang dikuasainya.

Berdasarkan penjelasan literatur yang dipaparkan dapat digambarkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Kerangka Pemikiran**



**7. Hipotesis**

Atas dasar kerangka pemikiran yang telah dipaparkan diatas, hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan dengan tujuan untuk

mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apabila ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini. Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**H1:** Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

**H2:** Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

**H3:** Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.

**H4:** Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja.