BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Pada era ekonomi yang berbasis informasi dewasa ini, sumber daya manusia akan menjadi sumber kekuatan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya apabila sumber daya manusia tersebut memiliki kompetensi yang handal dan relevan dengan tuntutan pekerjaan yang akan dikerjakan. Oleh karena itu, pimpinan organisasi harus merencanakan pengembangan kompetensi karyawan sesuai dengan desain pekerjaan dan rencana pengembangan usaha baik pada masa sekarang maupun di masa yang akan datang berdasarkan proyeksi pengembangan organisasi yang telah tertuang dalam tujuan jangka panjang dan strategi yang telah dipilih. Menurut Wibowo (2007:325), Pengertian kompetensi sebagai berikut:

> ”Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”.

Menurut Spencer Dan Spencer dalam Palan (2007), kompetensi adalah sebagai berikut:

”Karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individual yang relatif stabil ketika menghadapi situasi dan tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan konseptual”.

Menurut Marshall (2003:39), kompetensi adalah sebagai berikut:

“Karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.”

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi yaitu sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang pelaku unggul dari pelaku yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), perencanaan pengalihan tugas (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

2.1.1.2 Manfaat Kompetensi

Menurut Rylatt dan Lohan (1995:120) kompetensi memberikan beberapa manfaat kepada karyawan dan organisasi, sebagai berikut :

1. Karyawan
    a. Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui, dan potensi pengembangan karir.
    b. Adanya kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan melalui akses sertifikasi nasional berbasis standar yang ada.
    c. Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karir.
    d. Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
2. Organisasi
    a. Pemetaan yang akurat mengenai kompetensi angkatan kerja yang ada yang dibutuhkan.
    b. Meningkatnya efektivitas rekrutmen dengan cara menyesuaikan kompetensi yang diperlukan dalam pekerjaan dengan yang dimiliki pelamar.
    c. Pendidikan dan pelatihan difokuskan pada kesenjangan keterampilan dan persyaratan keterampilan perusahaan yang lebih khusus.

d. Akses pada pendidikan dan pelatihan yang lebih efektif dari segi biaya berbasis kebutuhan industry dan identifikasi penyedia pendidikan dan pelatihan internal dan eksternal berbasis kompetensi yang diketahui.
e. Pengambil keputusan dalam organisasi akan lebih percaya diri karena karyawan telah memiliki keterampilan yang akan diperoleh dalam pendidikan dan pelatihan.
f. Penilaian pada pembelajaran sebelumnya dan penilaian hasil pendidikan dan pelatihan akan lebih reliable dan konsisten.
g. Mempermudah terjadinya perubahan melalui identifikasi kompetensi yang diperlukan untuk mengelola perubahan.

2.1.1.3 Karakteristik Kompetensi

Spencer dan Spencer (1993:9) mengemukakan bahwa kompetensi individu merupakan karakter sikap dan perilaku, atau kemampuan individual yang relative bersifat stabil karena menghadapi suatu situasi di tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara watak, konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu :

1. Motif *(motives),* yaitu sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang secara konsisten dan adanya dorongan untuk mewujudkannya dalam bentuk tindakan – tindakan.

2. Watak *(traits)*, yaitu karakteristik mental dan konsistensi respon seseorang terhadap rangsangan, tekanan, situasi, atau informasi.
3. Konsep diri *(self concept)*, yaitu tata nilai luhur yang dijunjung tinggi oleh seseorang, yang mencerminkan tentang bayangan diri atau sikap diri terhadap masa depan yang dicita – citakan atau terhadap suatu fenomena yang terjadi di lingkungannya.
4. Pengetahuan *(knowledge)*, yaitu informasi yang memiliki makna yang dimiliki seseorang dalam bidang kajian tertentu.
5. Keterampilan *(skill)*, kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan fisik atau mental.

2.1.2 Penempatan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan *(job placement)* sebagai salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia merupakan langkah yang diambil setelah terlaksananya fungsi rekrutmen. Sebagian para ahli mendefenisikan penempatan *(job placement)* dengan istilah penempatan kerja dan penempatan tenaga kerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2006:262) mengatakan bahwa penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaanya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.

Hasibuan (2008:63) menyatakan penempatan karyawan adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menerapkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi)

pada jabatan tertentu/pekerjaan yang membutuhkanya dan sekaligus mendelegasi *authority* kepada orang tersebut.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryo yang dikutip oleh Suwatno (2003:138) mengemukakan bahwa penempatan adalah untuk menempatkan pegawai sebagai unsur pelaksana pekerjaan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan, kecakapan, dan keahliannya.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa penempatan yaitu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dari seleksi, yang terlebih dahulu dipertimbangkan berdasarkan kemampuan, kecakapan, dan keahlian yang dimiliki karyawan tersebut.

2.1.2.2 Jenis – Jenis Penempatan Kerja

Dalam buku Veithzal Rivai (2008;211) terdapat tiga jenis penting dari penempatan yaitu sebagai berikut:

1. Promosi

   Promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan atau level. Umumnya diberikan sebagai penghargaan, hadiah *(reward system)*atas usaha dan prestasinya di masa lampau, maka akan muncul dua permasalahan.

2. Transfer dan Demosi

   Transfer dan demosi adalah dua kegiatan utama penempatan karyawan lainnya yang ada pada perusahaan. Transfer terjadi kalau

seorang karyawan dipindahkan dari satu bidang tugas ke bidang tugas lainnya yang tingkatannya hamper sama baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturnya. Demosi terjadi kalau seorang karyawan dipindahkan dari satu posisi ke posisi lainnya yang lebih rendah tingkatannya, baik tingkat gaji, tanggung jawab, maupun tingkat strukturnya.

3. Job-Posting Programs

Job-Posting Program memberikan informasi kepada karyawan tentang pembukaan lowongan kerja dan persyaratannya.Pengumuman tentang lowongan kerja tersebut mengundang para karyawan yang memenuhi syarat untuk melamarnya. Biasanya diumumkan melalui bulletin atau surat kabar perusahaan baik surat kabar biasa maupun elektronik. Kualifikasi dan ketentuan lain biasanya diambil dari informasi analisis pekerjaan, melalui pencalonan diri ataupun dengan rekomendasi supervisor, karyawan yang tertarik dapat mengajukan permohonan kepada departemen SDM.

Tujuan program *Job-Posting* ini adalah untuk memberikan dorongan bagi karyawan yang mencari promosi dan transfer serta membantu departemen SDM dalam mengisi jabatan internal. Dengan demikian, *job posting* dapat mempertemukan antara kepentingan perusahaan dengan kepentingan karyawan.

2.1.2.3 Metode Penempatan Kerja

Pemilihan metode yang sangat penting, supaya pelaksanaanya efektif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi perusahaan. Manajer yang cakap akan menerapkan metode yang sesuai dan efektif dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Penempatan karyawan seperti promosi, transfer dan demosi hendaknya dengan metode yang efektif dan efisien supaya tercapai manfaat yang optimal.

Sebelum mengadakan penempatan pegawai dalam hal ini perlu melihat metodemetode yang harus ditempuh dalam penempatan pegawai. Adapun metode-metode yang harus ditempuh dalam hal ini menurut sulistiyani & Rosidah (2003:155) adalah

a. Menentukan kebutuhan-kebutuhan sumber daya manusia.
b. Mengupayakan persetujuan anggaran untuk mengadakan atau mengisi jabatan-jabatan.
c. Mengembangkan criteria penempatan yang valid.
d. Pengadaan (recruitment).
e. Mengadakan test atau sebaliknya men-secreening para pelamar.
f. Menyiapkan daftar dari para pelamar dan pegawai yang berkualitas
g. Mengadakan seleksi pegawai yang paling berkualitas.

2.1.3 Kinerja

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan yaitu hasil dari sebuah pekerjaan yang dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Menurut Mangkunegara (2011:67) mengemukakan bahwa

kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/imaterial. Dimana , setiap pekerjaan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagaimana terdapat dalam deskripsi pekerjaan atau jabatan, perlu mendapatkan penilaian setelah tengah waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2007:105) "kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya".

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukan oleh Mangkunegara (2007) bahwa isitilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut (Mathis dan Jackson 2002:78) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi.

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan, kinerja seseorang juga dapat mengalami peningkatan maupun penurunan.

2.1.3.2 Indikator Kinerja

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis dan Jackson (2002) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

1. Kuantitas Kerja

   Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.

2. Kualitas Kerja

   Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

3. Pemanfaatan Waktu

   Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

4. Tingkat Kehadiran

Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan .

5. Kerjasama

Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik.

Adapun indikator kinerja karyawan menurut Guritno dan Waridin (2005) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor diatas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Simanjutak (2005) kinerja dipengaruhi oleh :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai. Yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/ pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/ gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Anwar P.Mangkunegara (2011:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, dan sikap. Berikut adalah penjabarannya, yang dapat disimpulkan :

a. Kualitas, yaitu hasil kegiatan yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan kegiatan dalam memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan.
b. Kuantitas, yaitu jumlah atau target yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit jumlah siklus aktivitas yang diselelsaikan.
c. Tanggung jawab, yaitu beban pekerjaan yang diemban perusahaan kepada karyawannya.
d. Sikap, Perilaku yang mencerminkan keinginan karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya.

Menurut Sedarmayanti (2007), instrumen pengukuran kinerja merupakan alat yang dipakai dalam mengukur kinerja individu seorang pegawai yang meliputi, yaitu :

1. Prestasi Kerja, hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif, dan lain-lain.
3. Perilaku, sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan, dan penentuan prioritas.

2.1.3.4 Penilaian Kerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan. Walaupun demikian, pelaksanaan kinerja yang objektif bukanlah tugas yang sederhana. Penilaian harus dihindarkan adanya “like dan dislike”, dari penilai, agar objektifitas penilai dapat terjaga.

Mangkuprawira dan Vitalaya (2007), juga menyatakan bahwa, ”Penilaian kinerja yang dilakukan dalam sutu organisasi haruslah mengikuti standar kinerja yang ditetapkan, dimana pengukuran kinerja tersebut memberikan umpan balik yang positif kepada pegawai”.

Menurut Dessler (2007) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang popular, yaitu :

1. Prestasi pekerjaan, meliputi : akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliput : volume keluaran dan kontribusi.
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi : mmebutuhkan saran, arahan atau perbaikan.
4. Kedisplinan, meliputi : kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu.
5. Komunikasi, meliputi : hubungan antar pegawai maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Penilaian kinerja dapat menjadi sumber informasi utama dan umpan balik untuk pegawai, yang merupakan kunci pengembangan bagi pegawai di masa mendatang.

2.1.3.5 Tujuan Penilaian Kerja

Wibowo (2007), menyatakan, “Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Penilaian tidak dilakukan hanya untuk mengetahui kinerja buruk. Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima harus data

diidentifikasikan sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya terkait dengan pekerjaan dan praktis, temasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur"

Menurut Rivai (2006), kegunaan penilaian kinerja ditinjau dari berbagai perspektif pengembangan perusahaan,khususnya manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah :

1. Posisi Tawar

   Untuk memungkinkan manajemen melakukan negosiasi yang objektif dan rasional dengan serikat buruh (kalau ada) atau langsung dengan pegawainya.

2. Perbaikan Kinerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja yang bermanfaat bagi karyawan dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Penyesuaian Kompensasi

   Penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan dalam penyesuaian ganti rugi, menentukan siapa yang perlu dinaikkan gajinya

4. Keputusan Penempatan

   Membantu dalam promosi, keputusan penempatan, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya didasarkan pada masa lampau atau mengantisipasi kerja.

5. Pelatihan dan Pengembangan

Kinerja buruk mengindikasikan adanya suatu kebutuhan untuk latihan. Demikian juga, kinerja baik dapat mencerminkan adanya potensi yang belum digunakan dan harus dikembangkan.

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul	Kesimpulan Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1	Eva Maulida Putri, Nasir Azis, dan Mukhlis Yunus (2012) ISSN 2302-0199	Pengaruh Kompetensi dan Penempatan (Job Placement) Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh	Kompetensi pegawai yang meliputi kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial atau disebut dengan *soft competency*. Dan Penempatan *(job placement)* berdasarkan kesesuaian pengetahuan, keterampilan dan pengalaman pada PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh berada dalam katagori cukup baik.	Sama-sama menggunakan variabel Penempatan (Job Placement) sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen	Menggunakan variabel Kompetensi sebagai variabel independen

2.	Frans Hendrik Kalesaran, Silvya L, Mandey, dan Peggy A. Mekel (2013) ISSN 2303-1174	Pengaruh Motivasi, Penempatan Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.	Motivasi, penempatan pegawai, dan pengembangan karir secara simultan berpenaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.Tetapi secara parsial Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Lingkungan Hidup Provinsi Sulawesi Utara.	Sama-sama menggunakan variabel Penempatan Kerja sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen	Menggunakan variabel Motivasi dan Pengembangan Karir sebagai variabel independen.
3.	Winda Jennifer Rori, Peggy A. Mekel, dan Imelda Ogi (2014) ISSN 2303-1174	Pendidikan, Pelatihan dan Penempatan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Inspektorat Kota Manado	Pendidikan, Pelatihan, dan Penempatan Kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di kantor Inspektorat kota Manado.	Terdapat variabel pendidikan dan pelatihan	Variabel x2 penempatan kerja dan variabel Y kinerja pegawai
4.	Luh Aristarini, I Ketut Kirya, Ni Nyoman Yulianthini, 2014	Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial Dan Motivasi Kerja	Kompetensi dan motivasi secara bersama – sama mempunyai pengaruh postif terhadap kinerja karyawan PT	Menggunakan variabel Kompetensi sebagai variable X1 dan Motivasi sebagai	Terdapat variable Pengalaman Kerja

		Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Pemasaran PT Adira Finance Singaraja	Adira Finance Singaraja	variable X2 yang mempengaruhi variable Y yaitu Kinerja	
5	Eni Nurmiyati (2011)	Hubungan Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Dengan Kinerja Karyawan BPRS Harta Insan Karimah	Terdapat hubungan antara pemberian *reward* dan *punishment* dengan kinerja karyawan dengan koefisien 11,36	Objek penelitiannya berbeda	Sama-sama menggunakan variabel kinerja karyawan
6	Safwan, Nadirsyah, Syukry Abdullah, 2014	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Pidie Jaya.	Variable X1 berpengaruh terhadap variable Y sebesar 0,196 pada tingkat signifikansi 0,016. Variable X2 menunjukan pengaruh dan signifikan terhadap variable Y.	Menggunakan variabel motivasi	Pada variabel X1 yaitu kompetensi dan variabel Y kinerja

7	*Asaf Niwaz, Muhammad Saeed Khan, and Tariq Mehmood Khan (2013)* *ISSN 2164-4063*	*Evaluation of Job Placement and Statisfaction of Graduate Students of Virtual University Pakistan.*	*From the findings of this study, it is evident that there is a high level of commitment to both official and social needs by the leaders in the libraries in Nigeria. There is cordial relationship in the mode of communication from leaders to the subordinates and this made the subordinate to have high sense of belonging and efficient at work.*	Sama-sama menggunakan variabel Job Placement sebagai variabel independen.	Menggunakan variabel Statisfaction sebagai variabel independen.
8	*Rahmah Ismail, Syahida Zainal Abidin, 2010*	*Impact of workers' competence on their performance in the Malaysian private service sector.*	*As a whole, a worker's performance level in the private service sector in Malaysian is at a moderate level while the worker's performance level is at a high level. Analyzing the factors that determine a worker's performance, it is evident that a worker's*	Menggunakan variabel X1 yaitu kompetensi dan variabel y yaitu kinerja.	Tidak ada variabel motivasi dalam jurnal ini.

			competence is the most influential and core factor, followed by other salient factors like human capital consisting of years of schooling, job experience and training component. Besides these, the worker's characteristics, comprising of work satisfaction, ethics, value and personality also influence the worker's performance.		

1.2. Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan aspek yang sangat penting. Dalam pengelolaannya perlu mendapatkan perhatian yang serius dan memadai karena kegagalan dalam pengelolaan sumber daya manusia suatu perusahaan dapat mengakibatkan berbagai kemungkinan pada kehancuran atau kebangkrutan bagi perusahaan itu sendiri.

Kompetensi karyawan dan penempatan kerja merupakan salah satu hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan. Belum baiknya kompetensi dan penempatan kerja dilakukan oleh perusahaan kepada para pegawainya menyebabkan kinerja para pegawai akan menurun. Pada dasarnya kompetensi dan penempatan kerja yang sesuai akan membuat pegawai merasa senang dalam melakukan pekerjaan sehinggan kinerja karyawan akan meningkat.

2.2.1 Keterkaitan Antara Variabel Penelitian

2.2.1.1 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Pegawai

Salah satu cara agar kinerja pegawai dapat dipertahankan dan ditingkatkan adalah dengan melihat kompentensi dari setiap pegawai. Seperti pendapat Yudistira dan Siwantara (2012) menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.".

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya (Simanjuntak, 2005 : 113)

Kompetensi seseorang menunjukan jenis – jenis pekerjaan yang pernah dilakukan seseorang dan memberikan peluang yang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Semakin luas pengalaman kerja seseorang, semakin terampil melakukan pekerjaan dan semakin sempurna pula cara berpikir

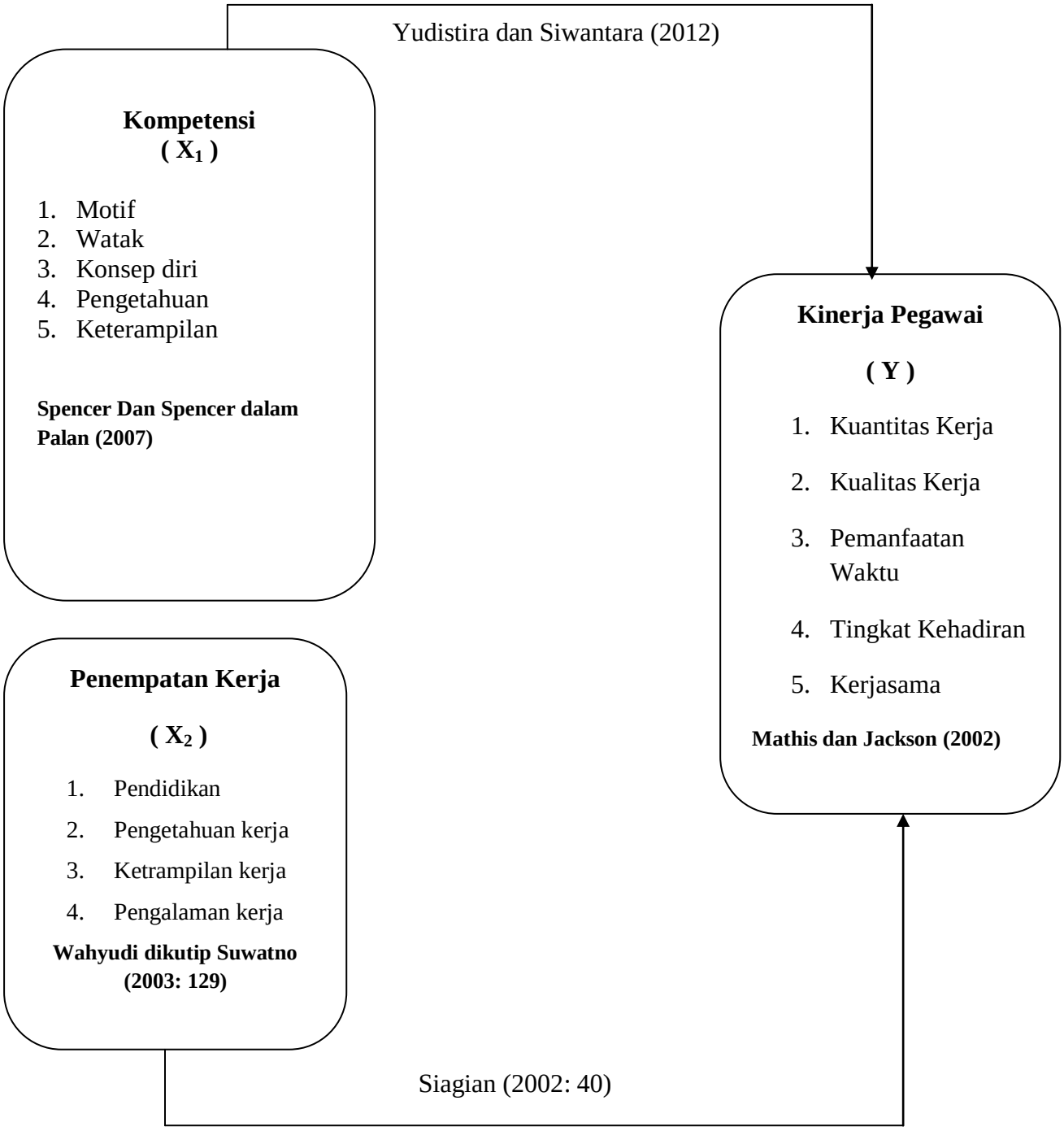
dan sikap dalam bertindak untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abriyani, 2004).

2.2.1.2 Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai

Siagian (2002: 40) bahwa kinerja seseorang dan produktivitas kerjanya ditentukan oleh tiga faktor utama yaitu motivasi, kemampuan, dan ketepatan penugasan.

Agar terjadi ketepatan penugasan, maka dalam penempatan karyawan berpedoman kepada prinsip penempatan orang-orang yang tepat dengan tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man in the right place and the right man behind in the right job.* (Hasibuan, 2010:62).

Siswanto (2002: 24) mengemukakan bahwa penempatan tenaga kerja adalah suatu proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus dari seleksi untuk melaksanakan tugas secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditetapkan serta mampu mempertanggung jawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi, antara lain fungsi dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut.



Gambar 2.2
Bagan Kerangka Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Sugiyono (2010:64) mengatakan bahwa " Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan ". Sedangkan Suharsimi Arikunto (2006:71) mengatakan : " Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul ".

Berdasarkan pengertian di atas maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai PT Finansia Multi Finance sudah baik.
2. Penempatan kerja pada PT Finansia Multi Finance sudah sesuai.
3. Kinerja karyawan pada PT Finansia Multi Finance sudah baik.
4. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance.
5. Penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Finansia Multi Finance.