

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

2.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu dari profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang professional.

Menurut Sedarmayanti (2015) kompetensi adalah “karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Kompetensi menurut Mangkunegara (2017) adalah “faktor mendasar yang dimiliki seseorang yang mempunyai kemampuan lebih, yang membuatnya berbeda dengan seseorang yang mempunyai kemampuan rata-rata atau biasa saja”.

Menurut (Wibowo, 2018) yang menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang di landasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Tannady (2017) “kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi adalah kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki setiap individu”

Menurut Dharma (2018) “kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan

kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan”.

Berdasarkan beberapa pengertian kompetensi menurut para ahli di atas, maka dapat di tarik kesimpulan yaitu, kompetensi merupakan keahlian atau kemampuan seseorang untuk melakukan tugas ataupun pekerjaannya dan juga menyelesaikannya secara baik yang dilandasi dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimilikinya.

2.1.2 Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut (Dharmawati, 2016) terdapat empat kompetensi utama yang diperlukan dalam berkreasi dan berinovasi untuk mencapai pengalaman usaha yang seimbang agar kegiatan kewirausahaan berhasil, yaitu sebagai berikut :

1. *Technical competence*, yaitu memiliki kompetensi dalam bidang rancang bangun (know-how) sesuai dengan bentuk usaha yang akan dipilih. Misalnya, kemampuan dalam bidang teknik produksi dan desain produksi. Seorang wirausaha harus dengan baik mengetahui bagaimana barang dan jasa tersebut dihasilkan dan disajikan.
2. *Marketing competence*, yaitu memiliki kompetensi dalam menemukan pasar yang cocok, mengidentifikasi pelanggan dan menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Seorang wirausaha harus mengetahui bagaimana menemukan peluang pasar yang spesifik, misalnya pelanggan dan harga khusus yang belum dikelola pesaing.
3. *Financial competence*, yaitu memiliki kompetensi dalam bidang keuangan, mengatur pembelian, penjualan, pembukuan, dan perhitungan laba atau rugi. Seorang wirausaha harus mengetahui bagaimana mendapatkan dana dan menggunakannya.
4. *Human relations competence*, yaitu kompetensi dalam mengembangkan hubungan personal, seperti kemampuan berelasi dan menjalin kemitraan antar-perusahaan. Seorang wirausaha harus mengetahui hubungan interpersonal secara sehat.

2.1.3 Komponen Kompetensi

Kompetensi memiliki komponen-komponen yang menyertainya, menurut Archyinth (2013) mengungkapkan bahwa ada empat komponen utama pembentukan kompetensi terdiri atas:

1. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki oleh seseorang. Sedangkan pengetahuan merupakan komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.
2. Keterampilan. Menurut Dunnett's dalam Archyinth (2013) skill atau ketrampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.
3. Perilaku. Amirullah dalam Archyinth (2013): "Perilaku kerja sebagai status mental dan syaraf sehubungan dengan kesiapan untuk menganggapi, yang diorganisas melalui pengalaman dan memilih pengaruh yang mengarahkan dan atau dinamis terhadap perilaku."
4. Pengalaman kerja. Pengalaman adalah keseluruhan pelajaran yang diperoleh seseorang dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam perjalanan hidup. Pengalaman yang dapat membentuk kompetensi seseorang misalnya pengalaman yang diperoleh dari bekerja dan berorganisasi.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2018) kompetensi seseorang dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor:

1. Keyakinan, dan Nilai-nilai Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif,

mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan, Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat di pelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat di perbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.
3. Pengalaman, Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut. Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
4. Motivasi, Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
5. Isu Emosional, Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

Handoko (2014) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi sumber daya manusia yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Pengalaman juga sangat diperlukan dalam kompetensi. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, berkomunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan. Orang yang pekerjaannya memerlukan sedikit pemikiran strategis kurang mengembangkan kompetensi daripada mereka yang telah menggunakan pemikiran strategis bertahun-tahun.

4. Aspek-Aspek Kepribadian (Personal Attributes)

Merupakan kompetensi intrinsik individu tentang bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat dirubah. Dengan memberikan dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, serta

memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif untuk memotivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Salah satu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan antara lain: praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, pengambilan keputusan, filosofi organisasi (visi dan misi organisasi), komitmen pada pelatihan dan pengembangan.

2.1.5 Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Edison, et al (2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seseorang karyawan harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini:

1. Pengetahuan

Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan, memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.

2. Keahlian

Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi masalah, memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di hadapi.

3. Sikap

Memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.6 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dikatakan bersifat individual karena tiap-tiap karyawan mempunyai tingkatan kemampuan yang berbeda-beda untuk melaksanakan tugasnya, oleh karena itu kinerja dari masing-masing karyawan dapat membantu perusahaan untuk mengukur karyawan atas hasil kerjanya (Ainanur & Tirtasya, 2018). Hasil dari pekerjaan, baik secara kualitas maupun kuantitas merupakan hasil dari pelaksanaan tanggung jawab dan tugas yang dimiliki oleh karyawan (Wardani, 2017).

Menurut Wahyudiati & Isroah, (2018) kinerja merupakan pekerjaan yang memiliki keterkaitan dengan maksud untuk strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberi suatu kontribusi pada perekonomian. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya yang dicapai seseorang)

(Sastrohadiwiryono, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut (Hasibuan, 2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut (Sutrisno, 2017), kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) “kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kesimpulannya bahwa kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja di dalam suatu instansi yang didasarkan pada perasaan emosional seorang karyawan. Hal ini akan tampak dari sikap karyawan terhadap aspek-aspek yang dihadapinya di lingkungan kerja yang menyangkut penyesuaian diri yang yang sehat termasuk di dalamnya gaji, kondisi fisik, dan psikologis maupun aturan hukum yang ada.

2.1.7 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan satu tidak akan sama dengan kinerja karyawan lain, yang dipengaruhi oleh faktor individu (Usaha, Abilities, Role) dan faktor lingkungan (Kondisi fisik, peralatan, waktu, material, pendidikan, supervisi, pelatihan). Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

Menurut Dr. Kasmir M.M.,2016 faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

1. Kemampuan dan keahlian, Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan, Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidakn atau kurang memilik pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerjanya.
3. Rancangan kerja, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
4. Kepribadian, Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja, Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan, Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan, Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi, Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
9. Kepuasan kerja, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja, Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas, Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen, Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

2.1.8 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah salah satu tugas penting untuk dilakukan oleh seorang manajer atau pimpinan, secara objektif dan sederhana. Penilaian penting, karena dapat digunakan untuk memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang kinerja pegawai tersebut.

Menurut (Wibowo, 2018), Penilaian kinerja seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan, untuk mengetahui kinerja buruk dengan Hasil-hasil yang baik dan dapat diterima. Data di identifikasikan sehingga dapat dipakai sebagai dasar penilaian hal lainnya dengan Sistem yang terkait dengan pekerjaan dan praktis, termasuk standar, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur.”penilaian kerja merupakan suatu proses yang terdiri dari :

1. Identifikasi, yaitu menentukan faktor–faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi, hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisis jabatan.
2. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja, pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk, manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai–nilai standar atau membandingkan kinerja antara karyawan yang memiliki kesamaan tugas.

Manfaat yang diperoleh dari penilaian kinerja ini terutama menjadi pedoman dalam melakukan tindakan evaluasi bagi pembentukan organisasi sesuai dengan pengharapan dari berbagai pihak yaitu baik pihak manajemen serta komisaris perusahaan, yang terdiri dari 3 (tiga) tahapan rinci :

1. Perbandingan kinerja sesungguhnya dengan sasaran yang telah diterapkan sebelumnya.
2. Penetapan penyebab timbulnya penyimpangan kinerja sesungguhnya dari yang ditetapkan dalam standar.
3. Penegakan perilaku yang diinginkan dan tindakan yang digunakan untuk mencegah perilaku yang tidak diinginkan.

2.1.9 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2016) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kinerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

4. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban seorang karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	Annisa Putri Soestrisno, Alini Gilang (2018)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif – kausal.	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.
2	Denok Sunarsi, Irfan Rizka Akbar, Dodi	Pengaruh Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT.	Penelitian ini adalah jenis penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

	Prasada, Lily Setyawati Kristianti, Henita Sri Muliani, Nidya Sri Anjayani, Hendra (2020)	Berkah Cemerlang di Jakarta		karyawan pada PT. Berkah Cemerlang di Jakarta.
3	Asmini, Andi Rahma Nur Alam, Amelia Putri (2022)	Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng	Penelitian ini menggunakan pendekatan metode deskriptif kuantitatif.	Berdasarkan hasil analisis penelitian mengenai pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng, maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Akses Area Soppeng.
4	Bambang Dewantoro, Agus Putranto, Heri Purwanto (2023)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Inovasi Produk Terhadap Kinerja UMKM (Studi Empiris Pada UMKM di Kabupaten Wonosobo	Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa: 1) Ada pengaruh positif kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Wonosobo; 2) ada pengaruh

				positif inovasi produk terhadap kinerja UMKM di Kabupaten Wonosobo.
5	Meiske Kristin Lumanauw (2022)	Pengaruh Kompetensi dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Karyawan CV. Bumi Kencana Jaya	Metode penelitian yang digunakan merupakan metode penelitian kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Bumi Kencana Jaya; Karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV.

2.3 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah penting (Sugiyono, 2012). Berdasarkan tujuan penelitian, kajian pustaka dan penelitian terdahulu maka kerangka analisis dalam penelitian ini disajikan dalam rangka membangun hipotesis sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Berdasarkan gambar diatas, dapat diamati bahwa Kompetensi (X) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2.4 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah sebuah konsep yang penting untuk menjelaskan bagaimana suatu variabel dapat diukur dan diobservasi secara spesifik. Definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

Tabel 2.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Kompetensi (X)	Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.	Menurut Edison, et al (2016) indikator kompetensi yaitu: 1. Pengetahuan 2. Ahli 3. Sikap	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.	Menurut Mangkunegara (2016) indikator kinerja yaitu: 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerja Sama 5. Inisiatif	Skala Likert

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban yang empiris dengan data (Sugiyono, 2017).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah berdasarkan hasil penelitian yang relevan dan kerangka pemikiran diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

H0 : Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Juragan Dimsum

H1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Juragan Dimsum

