



BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. Kompetensi Kerja

Kompetensi menurut Manullang (2008) dalam (Zurnali et al., 2019) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Menurut Bukit, (2019) kompetensi merupakan sesuatu yang ditunjukkan seorang pada saat bekerja setiap hari. Fokusnya ialah sikap ditempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan yang diluar dari tempat kerja.

Menurut Sutrisno, (2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan yang didasarkan pada perilaku kerja, keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh kinerja dan penerapannya di tempat kerja dalam kaitannya dengan persyaratan pekerjaan tertentu. Kompetensi kerja mencakup berbagai aspek yang memungkinkan seseorang untuk sukses dalam pekerjaannya, termasuk pengetahuan teknis, keterampilan interpersonal, dan sifat-sifat pribadi yang relevan. Kompetensi kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja yang baik di tempat kerja. Kompetensi terdiri dari 5 jenis ciri, yaitu motif (kehendak yang konsisten serta penyebab tindakan), bawaan faktor (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (citra diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan melakukan tugas).

David McClelland dan John W. Atkinson (2001) dalam Nur Kholisoh,



(2015) mengembangkan model kompetensi yang dikenal sebagai "Model Karakteristik Kompetensi" atau "*Spencer's Model of Competence Characteristics*." Model ini mengidentifikasi karakteristik dan atribut kunci yang dimiliki individu yang mendemonstrasikan kompetensi yang tinggi dalam suatu pekerjaan. Berikut adalah karakteristik kompetensi menurut Spencer:

1. Tugas dan Kinerja Berbasis Hasil

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan individu untuk melakukan tugas dan mencapai hasil yang diinginkan. Orang yang kompeten mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan mencapai target kinerja.

2. Kemampuan Kognitif

Ini melibatkan kemampuan berpikir secara analitis, kreatif, dan pemecahan masalah. Orang yang kompeten cenderung memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan yang baik berdasarkan pemahaman yang mendalam tentang situasi atau masalah yang dihadapi.

3. Pengetahuan Teknis

Kompetensi sering kali memerlukan pengetahuan teknis atau domain khusus yang relevan dengan pekerjaan. Ini bisa termasuk pemahaman tentang prinsip-prinsip dan praktik terkait dengan bidang pekerjaan tertentu.

4. Kemampuan Interpersonal

Kemampuan untuk berkomunikasi, bekerja sama dengan rekan kerja, membangun hubungan yang baik, dan memahami kebutuhan orang lain adalah



karakteristik penting dari kompetensi. Kemampuan ini sering dikenal sebagai keterampilan sosial.

5. Pengaturan Diri dan Motivasi

Orang yang kompeten cenderung memiliki kemampuan untuk mengatur diri mereka sendiri, mengelola waktu dengan efisien, dan menjaga motivasi tinggi dalam menjalankan tugas mereka. Kemampuan ini juga mencakup tingkat komitmen terhadap pekerjaan dan tanggung jawab.

6. Kualitas Etika dan Integritas

Kompetensi seringkali terkait dengan karakter dan integritas individu. Orang yang kompeten dianggap dapat dipercaya, memiliki etika kerja yang kuat, dan mematuhi standar etika dalam melaksanakan tugas.

7. Kepemimpinan dan Manajemen

Kepemimpinan dan kemampuan manajemen adalah karakteristik kompetensi yang penting jika pekerjaan melibatkan tanggung jawab kepemimpinan atau manajerial. Orang yang kompeten dalam hal ini dapat mengarahkan dan memotivasi tim dengan efektif.

8. Kualitas Lainnya

Terkadang, karakteristik lain seperti kemampuan adaptasi terhadap perubahan, ketahanan terhadap tekanan, kemampuan berpikir strategis, atau kemampuan berinovasi juga dapat menjadi karakteristik kompetensi, tergantung pada tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



Adapun dimensi dan indikator kompetensi kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah mengacu pada teori Willy Susilo (2001) dalam Silvia et al., (2019) yaitu :

1. Kompetensi Intelektual

- Kemampuan untuk memecahkan masalah atau tugas yang kompleks menjadi bagian-bagian yang lebih kecil.
- Kemampuan untuk mengumpulkan, mengorganisir, dan menganalisis data dan fakta untuk mendukung pengambilan keputusan
- Kemampuan untuk merencanakan dan melaksanakan tindakan yang terarah dengan tujuan jangka panjang.

2. Kompetensi Emosional

- Kemampuan untuk mengelola emosi dengan sehat dan efektif
- Kemampuan untuk mengenali kekuatan dan kelemahan pribadi, serta untuk memahami bagaimana emosi mempengaruhi tindakan dan keputusan.
- Kemampuan untuk memengaruhi orang lain dengan emosi positif dan energi yang baik.

3. Kompetensi Sosial

- Kemampuan berbicara dan mendengarkan dengan baik.
- Kemampuan untuk menyampaikan pesan dengan jelas dan efektif
- Kemampuan untuk membangun hubungan yang kuat dan positif dengan

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.



rekan kerja dan atasan.

4. Kompetensi Spiritual

- Mampu menemukan makna dalam pengalaman hidup, baik yang positif maupun yang sulit.
- Keterampilan dalam mengembangkan diri melalui refleksi dan praktek spiritual atau filosofis.

2.1.2. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari sisi kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Sutrisno, 2016). Menurut Mangkunegara, (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu Moeheriono, (2014) juga menjelaskan bahwa Kinerja merupakan suatu gambaran terkait dengan tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Arifin at all (2015) menyebutkan kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, (2017) terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :



a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan mencakup kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan *real* (pengetahuan+keterampilan). Artinya para pemimpin dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) adalah mereka yang terlatih, sangat bertalenta dan kreatif dalam posisi dan kemampuannya dalam pekerjaan sehari-hari.

b. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan sebagai sikap pemimpin dan karyawan terhadap kondisi kerjanya di lingkungan perusahaan/organisasi. Mereka yang mempunyai pandangan positif terhadap situasi kerjanya menunjukkan motivasi kerja yang lebih tinggi, sedangkan mereka yang mempunyai pandangan negatif terhadap situasi kerjanya menunjukkan motivasi kerja yang lebih rendah. Situasi kerja meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, kebijakan kepemimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Sudarmanto, (2009), dimensi dan indikator kinerja merupakan aspek yang menjadi tolak ukur dalam menilai kinerja. Ia menjelaskan terdapat empat dimensi dan beberapa indikator dalam menilai kinerja, yaitu:

a. Kualitas

- sejauh mana hasil kerja memenuhi standar kualitas yang ditetapkan
- kemampuan karyawan untuk mengambil tindakan proaktif, mengidentifikasi masalah, dan memberikan solusi.



b. Kuantitas

- Jumlah tugas atau pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu.

c. Penggunaan waktu dalam kerja,

- Kemampuan karyawan untuk mengelola waktu dengan baik dan menjadwalkan tugas-tugas mereka secara efisien.

d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

- Kemampuan untuk menerima dan mempertimbangkan ide-ide dari rekan kerja.
- Kemampuan untuk mengidentifikasi, mengelola, dan menyelesaikan konflik secara konstruktif.

2.1.3. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, (2016), istilah “kepuasan” mengacu pada sikap umum seseorang menanggapi pekerjaannya. Orang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan. karyawan yang puas akan pekerjaannya akan mampu bekerja dengan baik, antusias dan aktif, serta mencapai hasil yang lebih. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, dan penghargaan.

Menurut Sudaryo et al., (2018) kepuasan kerja adalah suatu perasaan senang atau tidak senang terkait pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan



imbangan yang diberikan oleh instansi atau organisasi. Sementara itu pendapat lain terkait kepuasan kerja juga dijelaskan oleh Hasibuan, (2017) bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang memberikan rasa senang dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan dalam bentuk moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja yang diperoleh dari pekerjaan merupakan sebuah kepuasan yang dapat dinikmati dari pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Sudaryo et al., (2018) menjelaskan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain:

1. Gaji
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Rekan kerja
4. Atasan
5. Promosi
6. Lingkungan kerja

Sedangkan menurut Hasibuan, (2017) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang memberi pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan adalah :

1. Keadilan dan kelayakan atas balas jasa
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
3. Berat-ringannya pekerjaan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.

2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.

3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Universitas Islam Indragiri

4. Suasana dan lingkungan kerja
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Menurut Robbins & T.A, (2015) bahwa dimensi dan indikator dari kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
 - Beban kerja yang diterima
2. Gaji
 - Jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya
3. Promosi
 - Peningkatan status
4. Pengawasan
 - Pemberian pengawasan saat bekerja
5. Rekan kerja
 - Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab Bersama

2.1. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.4. Penelitian Terdahulu



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang.
2. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
3. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Dadang P. A. & Idham Chalid, (2020)	Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur.
Apridasari et al., (2022)	pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sekretariat dprd kabupaten rokan hilir	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja
Fortuna, (2016)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi Inter Nusa Di Jakarta	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaji karyawan, kepemimpinan, dan sikap teman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari persamaan regresi dengan model probabilitas metode linier, diperoleh hasil bahwa variabel yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah variabel sikap berteman dalam bekerja.
Wahyuni, (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja	Hasil penelitian ini menemukan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi mempunyai pengaruh berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, secara tidak langsung lingkungan kerja melalui motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja, dan secara tidak langsung kompetensi melalui motivasi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

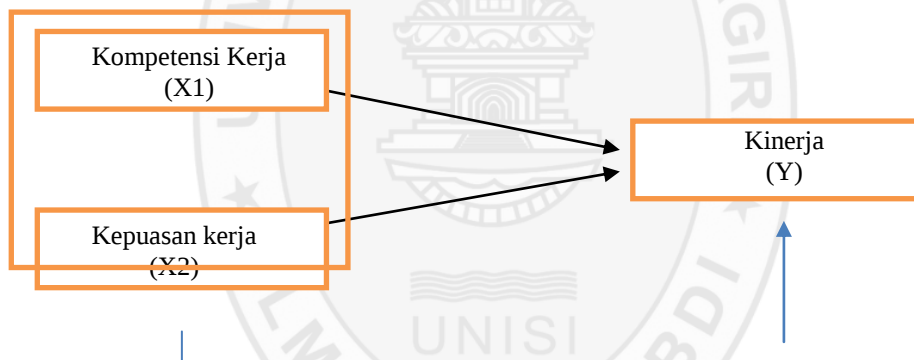
Sumber : beberapa Penelitian

2.2. Kerangka Pemikiran

1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



2.3. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah dan didukung oleh landasan teoritis yang telah dikemukakan, selanjutnya dapat penulis kemukakan dan mengambil hipotesis sementara sebagai berikut:

H1 : Diduga Kompetensi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir



1. Dilarang memperbanyak atau mendistribusikan dokumen ini untuk tujuan komersial tanpa izin tertulis dari penulis atau pihak berwenang. Penggunaan untuk kepentingan akademik, penelitian, dan pendidikan diperbolehkan dengan mencantumkan sumber.
2. Penggunaan tanpa izin untuk kepentingan komersial atau pelanggaran hak cipta dapat dikenakan sanksi sesuai dengan UU Hak Cipta di Indonesia. Plagiarisme juga dilarang dan dapat dikenakan sanksi.
3. Universitas hanya berhak menyimpan dan mendistribusikan dokumen ini di repositori akademik, tanpa mengalihkan hak cipta penulis, sesuai dengan peraturan yang berlaku di Indonesia.

H2 : Diduga Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir

H3 : Diduga Kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Indragiri Hilir

