

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Prestasi Kerja

2.1.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja menurut Suhada et al (2024), merupakan hasil usaha individu dalam menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepada setiap pegawai sesuai dengan bakat, pengalaman, beratnya, dan waktunya. Sari (2023) menegaskan bahwa prestasi karyawan adalah suatu keterampilan, dan pekerja dapat bekerja lebih baik jika mereka memiliki keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya. Tingkat kompetensi seseorang dalam tugas-tugas yang diperlukan dalam pekerjaannya disebut dengan prestasi. Prestasi kerja, sebaliknya, dianggap sebagai hasil usaha individu, yang didasarkan pada keterampilan, sifat pribadi, dan pandangan terhadap posisinya di tempat kerja.

Tingkat keahlian karyawan dalam aktivitas yang termasuk dalam pekerjaannya, atau bobot kapasitas individu untuk menyelesaikan ketentuan dalam pekerjaan, inilah yang diyakini oleh Bernardin dan Russell (2016) sebagai prestasi kerja. Proses menampi pekerjaan atau mencapai hasil kerja yang telah disampaikan oleh seorang individu atau sekelompok individu dikenal dengan istilah prestasi kerja, menurut Dharma (2018). Menurut Badriyah (2018), prestasi kerja seseorang ditentukan oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan ketekunannya dalam menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan.

Penulis mampu menggambarkan definisi kinerja pekerjaan secara ringkas dari berbagai sudut pandang ahli yang disajikan di atas. Prestasi kerja menurut para ahli merupakan suatu jenis umpan balik dari berbagai faktor, antara lain bakat, kelelahan, kelemahan, dan potensi seseorang.

2.1.2 Manfaat Prestasi Kerja

Evaluasi prestasi kerja menurut Dharma (2018) adalah suatu prosedur yang digunakan oleh dunia usaha untuk menganalisis atau menilai prestasi kerja karyawannya. Berikut ini adalah daftar aplikasi khusus untuk penilaian prestasi kerja:

- a. Meningkatkan Kinerja di Tempat Kerja Umpan balik pada pelaksanaan pekerjaan dalam hal ini memungkinkan manajer, staf, dan departemen sumber daya manusia untuk meningkatkan operasi mereka.
- b. Penyesuaian terhadap Kompensasi Evaluasi kinerja kerja berfungsi sebagai sumber daya bagi pengambil keputusan dalam hal pemberian insentif, membantu mereka dalam menentukan berapa banyak uang yang harus dibayarkan.
- c. Proses Seleksi Keputusan mengenai promosi, transfer, dan demosi didasarkan pada kinerja pekerjaan seseorang sebelumnya..
- d. Kebutuhan Pengembangan dan Pelatihan Ketika seseorang berkinerja buruk di tempat kerja, pelatihan dapat dilaksanakan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan keterbatasan serta untuk membuka potensi yang belum dimanfaatkan.

- e. Pengembangan dan Perencanaan Karir Karyawan harus mendapatkan pertumbuhan profesional dan pribadi untuk memberikan umpan balik, yang akan menjamin kemandirian bisnis.

Seseorang harus mampu mengukur tingkat prestasi kerja para pekerja agar dapat melakukan evaluasi yang akurat dan obyektif terhadap mereka. Mengukur kinerja kerja berfungsi sebagai tolok ukur dan tujuan, dan dapat memberikan informasi dan tujuan kepada karyawan untuk membantu mereka memfokuskan upaya mereka pada serangkaian prioritas tertentu. Akibatnya, hal ini dapat digunakan oleh supervisor dan pekerja untuk mengevaluasi seberapa baik kinerja seseorang

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Siagian (2018) menyatakan bahwa elemen-elemen berikut mempengaruhi seberapa baik kinerja karyawan dalam bekerja:

- a. Mempromosikan kinerja pekerjaan yang lebih baik.
- b. Sebagai informasi untuk memilih hadiah mana yang akan ditawarkan.
- c. Untuk pertimbangan perpindahan karyawan.
- d. Penciptaan inisiatif pelatihan dan pendidikan.
- e. Membantu pekerja dalam mengidentifikasi tujuan karir mereka dan, dengan bantuan departemen sumber daya manusia, menciptakan program pengembangan karir terbaik, dengan mempertimbangkan kebutuhan tenaga kerja dan tujuan organisasi.

2.1.4 Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019), evaluasi prestasi kerja difokuskan pada enam bidang yang krusial bagi keberhasilan organisasi, seperti:

1. Hasil kerja, atau sejauh mana kegiatan diselesaikan sesuai dengan tujuan.
2. Pengetahuan, suatu pengetahuan yang tingkatnya tinggi.
3. Inisiatif: sejauh mana tugas diselesaikan dengan inisiatif.
4. Disiplin waktu, atau tingkat ketaatan terhadap peraturan jadwal kerja.
5. Sikap dan derajat perilaku positif.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Shafwah dan Clara (2024) menggambarkan kompensasi sebagai suatu jenis layanan timbal balik yang diberikan kepada pekerja sebagai tanda terima kasih atas kerja dan kontribusinya kepada perusahaan. Pengharganya mungkin tidak langsung, dan kompensasinya bisa berupa uang. Semua keuntungan dan keuntungan berupa uang yang diterima pekerja sebagai bagian dari hubungan kerja mereka dianggap sebagai kompensasi, menurut Berkah dan Fadli (2023). Selain itu, gaji memainkan peran penting dalam manajemen sumber daya manusia (SDM), menurut Sutrisno (2019). Selain itu, Hasibuan (2017) mendefinisikan kompensasi sebagai segala jenis pendapatan—baik dalam bentuk uang tunai atau barang yang diperoleh pekerja sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap bisnis.

Kompensasi merupakan counter-kinerja terhadap energi atau jasa yang diberikan oleh tenaga kerja, klaim Wibowo (2017). Kompensasi menurut

Moekijat (2019) adalah uang yang diberikan kepada pekerja atas kerja, jam kerjanya, atau kepada pekerja yang tidak melakukan tugas administrasi dan pengawasan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa remunerasi adalah fungsi manajerial penting yang harus diterapkan oleh bisnis sebagai imbalan atas layanan yang diberikan oleh pekerja, mengingat kinerja dan kontribusi mereka terhadap organisasi.

2.2.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi harus sepadan dengan prestasi karyawan agar dapat menginspirasi mereka dengan baik. Hasilnya, karyawan akan merasa dihargai dan terus melakukan pekerjaannya secara efektif dan bertanggung jawab. Gaji menjamin bahwa pekerja memfokuskan energi mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Pegawai yang profesional dan loyal tinggi harus mendukung upaya organisasi untuk terus meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat dicapai dengan menurunkan frekuensi kejadian merugikan dengan menawarkan kompensasi yang cukup.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Kemitraan

Kolaborasi formal antara pemberi kerja dan pekerja tercipta melalui remunerasi.

2) Kepuasan di tempat kerja

Karyawan dapat memuaskan tuntutan fisik, sosial, dan egoistiknya agar merasa puas dengan pekerjaan dan posisinya ketika mereka dibayar.

3) Motivasi

Supervisor akan segera memberikan inspirasi kepada anggota stafnya jika mereka menerima paket kompensasi yang cukup besar.

4) Pengendalian diri

Disiplin pegawai akan meningkat jika kompensasinya mencukupi. Mereka akan memahami peraturan terkait dan mematuhi.

5) Dampak serikat pekerja.

Karyawan akan fokus pada pekerjaannya dan pengaruh serikat pekerja dapat diminimalkan dengan rencana remunerasi yang tepat.

Marwansyah (2019) menyatakan bahwa tujuan manajemen kompensasi adalah untuk:

- 1) menarik kandidat yang berkualitas;
- 2) mempertahankan karyawan yang ada, karena pekerja akan keluar jika upah tidak kompetitif, sehingga mengakibatkan peningkatan perputaran tenaga kerja; dan
- 3) menjamin terciptanya angkatan kerja. Keadilan internal dicapai dengan memastikan bahwa imbalan sepadan dengan nilai relatif suatu jabatan, yang berarti bahwa mereka yang menduduki jabatan serupa menerima kompensasi yang sama.
- 4) Hadiahi perilaku yang pantas

Kompensasi harus memungkinkan untuk memperkuat perilaku yang diinginkan dan berfungsi sebagai motivator agar perilaku tersebut terulang kembali di masa depan.

5) Jaga pengeluaran tetap terkendali

Organisasi dapat merekrut dan mempertahankan karyawan dengan biaya yang wajar dengan bantuan rencana gaji yang logis. Karyawan bisa saja dibayar lebih atau kurang jika manajemen gaji tidak dilakukan dengan baik.

6) Mematuhi setiap peraturan atau ketentuan yang berlaku.

7) Sistem pengupahan atau kompensasi yang layak harus memperhatikan dan mematuhi aturan pemerintah.

2.2.3 Bentuk-Bentuk Kompensasi

Dari pekerja kasar hingga profesional, semua pekerjaan tunduk pada struktur upah. Tujuan kompensasi dalam suatu organisasi adalah untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja jangka panjangnya. Hak-hak yang menjadi hak pekerja sebagai imbalan atau imbalan atas pelaksanaan tugasnya disebut dengan kompensasi. Segala sesuatu yang dibayar pekerja sebagai imbalan atas kerja atau komitmen mereka disebut sebagai kompensasi. Kompensasi adalah topik yang rumit dalam organisasi, namun penting bagi pekerja dan perusahaan. Kompensasi karyawan harus masuk akal dan masuk akal. Namun, pertimbangan kemanusiaan dan emosional tidak boleh diabaikan.

Mangkunegara (2017) membedakan dua jenis remunerasi karyawan: upah dan gaji langsung dan jenis kompensasi tidak langsung, seperti tunjangan dan jasa.

a. Bayar atau Gaji

Upah adalah kompensasi moneter atas jasa tenaga kerja yang diberikan; mereka sering diberikan kepada pekerja setiap jam, setiap hari, atau setengah hari. Di sisi lain, gaji adalah sejumlah uang yang diberikan kepada pekerja setiap bulan sebagai imbalan atas kerja mereka.

b. Layanan dan Keuntungan

Manfaat adalah nilai finansial (moneter) yang mudah diukur dan langsung bagi karyawan. Pelayanan, di sisi lain, adalah penilaian tunai langsung (moneter) yang mudah ditentukan bagi karyawan.

2.2.4 Indikator Kompensasi

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kunci keberhasilan suatu perusahaan di era globalisasi adalah sumber daya manusianya. Oleh karena itu, perusahaan harus memberi kompensasi kepada karyawannya secara timbal balik. Selain menawarkan insentif kepada karyawan, kompensasi merupakan alat yang ampuh untuk mempertahankan staf. Bergantung pada kemampuan perusahaan, remunerasi yang ditawarkan kepada karyawannya mungkin mempunyai beberapa bentuk selain bentuk uang. Sejumlah indikator digabungkan untuk menghasilkan setiap kompensasi.

Indikator kompensasi yang pertama menurut Simamora (2018) adalah

1. Upah dan gaji.

Upah adalah kompensasi yang sering diterima oleh pekerja manufaktur dan pemeliharaan. Tingkat pembayaran per jam sering dikaitkan dengan upah,

sedangkan tingkat pembayaran mingguan, bulanan, atau tahunan biasanya dikaitkan dengan gaji.

2. Sistem Penghargaan

Insentif adalah uang tambahan yang diberikan oleh perusahaan di samping gaji atau upah.

3. Izin

Asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, cuti berbayar, dan tunjangan terkait pekerjaan lainnya adalah contoh tunjangan.

4. Fasilitas

Tunjangan yang dinikmati pekerja, seperti kendaraan perusahaan atau akses ke jet bisnis, biasanya dikaitkan dengan tunjangan.

5. Apresiasi dan Pengakuan

Di tempat kerja, pengakuan dapat diberikan dalam bentuk promosi, kehormatan, atau hadiah simbolis.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Ichsan dkk. (2024), pelatihan adalah konsep terbatas dalam manajemen sumber daya manusia yang mencakup instruksi khusus yang diberikan oleh atasan (seperti pelatihan tentang prosedur operasional pelatihan tertentu) atau pelatihan keterampilan (seperti pelatihan terkait tugas atau program pengenalan pekerjaan).

Sementara pengembangan dimaksudkan bagi pekerja di tingkat manajemen untuk meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan

pengambilan keputusan, dan hubungan manusia, pelatihan dimaksudkan agar karyawan dapat melaksanakannya guna meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis (Mangkunegara, 2017).

Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan individu yang bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan secara metodis agar masyarakat dapat bekerja secara profesional di industrinya masing-masing, menurut Wibowo (2017). Pelatihan merupakan suatu proses pembelajaran yang membantu pekerja melakukan tugasnya yang ada sesuai standar.

Ditentukan bahwa proses pelatihan karyawan baru atau karyawan lama untuk mengembangkan keterampilan tertentu akan membantu pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Karyawan akan memperoleh keterampilan baru yang dapat diterapkan pada posisinya saat ini dan di masa depan melalui pelatihan, yang juga akan meningkatkan produktivitasnya.

2.3.2 Tujuan Pelatihan

Menurut Simamora (2018), berikut tujuan pelatihan:

1. Meningkatkan kinerja di bawah standar dari pegawai yang kurang memiliki kemampuan yang diperlukan.
2. Modernisasi kompetensi staf yang mencerminkan kemajuan teknologi.
3. Mengurangi jumlah waktu yang dibutuhkan karyawan baru untuk belajar menjadi produktif di tempat kerja.
4. Bantuan dalam menyelesaikan masalah operasional.
5. Siapkan staf untuk promosi.
6. Memperkenalkan perusahaan kepada karyawan baru.

7. Mengatasi tuntutan pengembangan pribadi.

2.3.3 Manfaat Pelatihan

Simamora (2018) menyatakan bahwa program pelatihan menawarkan sejumlah keuntungan, antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan jumlah pelatihan dan produksi.
2. Mempersingkat waktu yang harus dihabiskan pekerja untuk belajar agar dapat memenuhi kriteria kinerja yang dapat diterima.
3. Mengembangkan sikap lebih kooperatif, loyal, dan sikap mendukung.
4. Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu anggota staf dalam meningkatkan dan mengembangkan kepribadian mereka.

2.3.4 Jenis-Jenis Pelatihan

Sejauh mana gaya pengajaran dan pelatihan yang diberikan dapat menjamin keberhasilan proses pembelajaran harus selalu dipertimbangkan dalam setiap pelatihan atau pendidikan. Berikut jenis pelatihan yang sering dilakukan di perusahaan menurut (Wibowo, 2017):

1. Latihan sambil bekerja
2. Magang sebagai pekerja magang
3. Instruksi di luar pekerjaan
4. Pelatihan dalam suasana yang sebanding dengan situasi sebenarnya (pelatihan ruang depan)
5. Pemodelan tempat kerja

2.3.5 Indikator-Indikator Pelatihan

Menurut Dessler (2020), penelitian menggunakan indikator untuk mengukur faktor pelatihan. Pelatihan dipisahkan menjadi lima indikator, yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat bahwa pelatihan sering kali terfokus pada pengembangan keterampilan, instruktur yang dipilih untuk menyampaikan materi pelatihan haruslah para profesional yang berkualifikasi dan memiliki kredensial yang diperlukan untuk sektor mereka.

2. Peserta pelatihan

Tentu saja, serangkaian kriteria dan kualifikasi yang sesuai harus digunakan untuk memilih peserta pelatihan.

3. Metode

Teknik pelatihan, jika sesuai dengan jenis isi dan tingkat keahlian peserta pelatihan, akan menjamin pelaksanaan pelatihan sumber daya manusia dilakukan secara efektif.

4. Isi

Pelatihan sumber daya manusia mengacu pada kurikulum atau konten yang selaras dengan hasil pelatihan sumber daya manusia yang diinginkan perusahaan.

5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang jelas, terutama yang berkaitan dengan pembuatan rencana aksi, penetapan tujuan, dan antisipasi hasil pengajaran.

2.4 Kemampuan Kerja

2.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Wibowo (2017) menegaskan bahwa kemampuan menunjukkan kecakapan seseorang dalam melakukan berbagai aktivitas dalam pekerjaan. Ini mengevaluasi kemampuan seseorang saat ini. Dua kategori utama bakat seseorang intelektual dan fisik—bergabung untuk menghasilkan kemampuan total mereka. Ramadhani et al (2023) menegaskan bahwa bakat seseorang juga akan mempengaruhi perilaku dan hasilnya. Seringkali terjadi dalam suatu organisasi bahwa beberapa individu yang memiliki motivasi tinggi tidak memiliki keterampilan atau kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif.

Kemampuan adalah kesanggupan seseorang dalam melakukan beberapa tugas dalam suatu profesi, Menurut Setiawan dan Tirtono (2020), kemampuan adalah kemampuan yang memungkinkan seseorang melakukan suatu tindakan tertentu.

Dari sudut pandang para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan “kemampuan” dalam penelitian ini adalah kemampuan yang melekat pada individu untuk bertindak sedemikian rupa sehingga memungkinkannya melakukan suatu pekerjaan atau tidak.

2.4.2 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Berikut beberapa kategori kemampuan menurut Wibowo (2017):

1) Kemampuan Berpikir

Kemampuan intelektual mengacu pada kemampuan untuk melakukan tugas-tugas mental. Setiap pekerjaan memerlukan berbagai keterampilan kognitif.

keterampilan verbal dan kecerdasan umum yang lebih besar diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan yang melibatkan pemrosesan informasi yang lebih baik.

2) Intelijen

Kemampuan kognitif menunjukkan bakat untuk memperoleh informasi dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan sangat signifikan terhadap kemampuan kognitif.

3) Kapasitas Emosi

Kecerdasan emosional merupakan salah satu komponen kecerdasan intelektual yang merupakan salah satu masalah kemampuan.

4) Kapasitas Kerja Fisik

Kemampuan untuk melaksanakan tugas yang memerlukan daya tahan, kekuatan, ketangkasan, dan kualitas lain yang sebanding dikenal sebagai kemampuan fisik.

2.4.3 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Neman dkk. (2024) menyatakan bahwa ada tiga elemen yang dapat digunakan untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan:

- 1) Upaya membina dan menunjang perkembangan jasmani dan rohani di samping pemeliharaan kesehatan. Seseorang dengan perkembangan fisik dan psikis yang baik akan mempunyai banyak potensi dan peluang untuk memajukan keterampilan profesionalnya.

- 2) Upaya yang meliputi daya tahan baik fisik maupun mental dalam mengatasi berbagai tantangan dan tuntutan di tempat kerja agar tuntas dan membuahkan hasil, serta rasio dan kemampuan fisik untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam waktu dekat.
- 3) Upaya untuk menjamin bahwa seseorang mampu bekerja adalah dengan mempekerjakannya guna menjamin bahwa setiap perusahaan yang mempunyai kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat

2.4.4 Indikator Kemampuan Kerja

Sejumlah tanda di bawah ini untuk menentukan apakah seorang karyawan mampu melakukan pekerjaannya. Widyanata (2022) mencantumkan hal-hal berikut sebagai indikator kemampuan kerja:

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan pemahaman teoritis dan praktis yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

2. Keterampilan (*Skills*)

Keterampilan adalah kemampuan teknis dan non-teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien.

3. Sikap Kerja (*Work Attitude*)

Sikap kerja melibatkan motivasi, dedikasi, dan keseriusan karyawan dalam melaksanakan tugas.

4. Pengalaman Kerja (*Work Experience*)

Pengalaman kerja mencerminkan tingkat pemahaman dan keahlian yang diperoleh karyawan dari pekerjaan sebelumnya.

5. Kreativitas dan Inovasi (*Creativity and Innovation*)

Kreativitas adalah kemampuan menghasilkan ide-ide baru yang relevan dengan pekerjaan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kusumawati (2024), kinerja pada hakikatnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pekerja ketika melakukan pekerjaannya. Menurut Kitta et al (2023), kinerja adalah proses tindakan yang berkaitan dengan komponen-komponen yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan suatu hasil. Kinerja, menurut Audenaert et al (2019), adalah output yang dapat dihasilkan oleh seorang individu atau sekelompok individu dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tugasnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Utami dan Salam (2024) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai kemampuan seorang pegawai dalam memenuhi kewajibannya. Hasil, pencapaian, dan aktivitas serta perilaku kelompok yang berkaitan dengan tujuan bisnis dan di bawah kendali karyawan juga terkait dengan kinerja karyawan. Kinerja menurut Hadiwijaya dan Mintarsih (2021) adalah catatan hasil yang dicapai dari tugas pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu.

Definisi di atas membawa pada kesimpulan bahwa kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja, baik kuantitas maupun kualitas, oleh sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajiban dan standarnya.

2.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Dengan meningkatkan kinerja sumber daya manusia organisasi, evaluasi kinerja bertujuan untuk meningkatkan atau meningkatkan kinerja organisasi. Lebih tepatnya menurut Mangkunegara (2017), tujuan evaluasi kinerja adalah:

1. Meningkatkan pemahaman anggota staf mengenai ekspektasi kinerja satu sama lain.
2. Mendokumentasikan dan mengakui hasil upaya pekerja.
3. Memberikan kesempatan kepada anggota staf untuk membicarakan tujuan dan sasaran mereka serta meningkatkan kesadaran akan karir atau posisi mereka saat ini.
4. Menetapkan atau menyusun ulang tujuan masa depan untuk mendorong anggota staf memberikan kontribusi sesuai dengan kemampuannya.
5. Meninjau rencana pengembangan dan implementasi sesuai dengan kebutuhan pelatihan, memberikan perhatian khusus pada rencana pelatihan, dan kemudian menyetujui rencana tersebut jika tidak diperlukan perubahan..

2.5.3 Indikator Kinerja

Kinerja karyawan diukur dengan menggunakan lima indikator menurut Kasmir (2020), yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas

Sejauh mana proses penyelesaian atau hasil suatu kegiatan mendekati kesempurnaan dikenal sebagai kualitas. Kinerja meningkat seiring dengan kualitas output, dan sebaliknya; jika pekerjaan yang dihasilkan berkualitas buruk, kinerja pun akan buruk.

2. Kuantitas (*quantity*)

Kuantitas (jumlah) output seseorang juga dapat digunakan untuk mengukur kinerjanya.

3. Durasi

Untuk beberapa jenis pekerjaan, ada batas waktu penyelesaiannya. Artinya, tenggat waktu kerja harus dipenuhi, baik minimal maupun maksimal.

4. Kerja tim antar pekerja

Pemimpin dan karyawan yang bekerja sama sering dikaitkan dengan kinerja. Juga umum untuk menyebut hubungan ini sebagai hubungan antar manusia. Dalam kaitan ini dinilai apakah seorang pegawai mampu membangun sentimen saling menghormati, itikad baik dan kerjasama antara pegawai yang satu dengan pegawai lainnya.

5. Pengawasan

Karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya jika pemantauan diterapkan, dan akan lebih mudah untuk menyesuaikan dan meningkatkan pekerjaan segera setelah muncul penyimpangan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Peneliti mencantumkan 7 penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang penulis kerjakan, dikatakan relevan karena menggunakan variabel penelitian yang sama.

Tabel 2.1
Rangkuman Penelitian Terdahulu

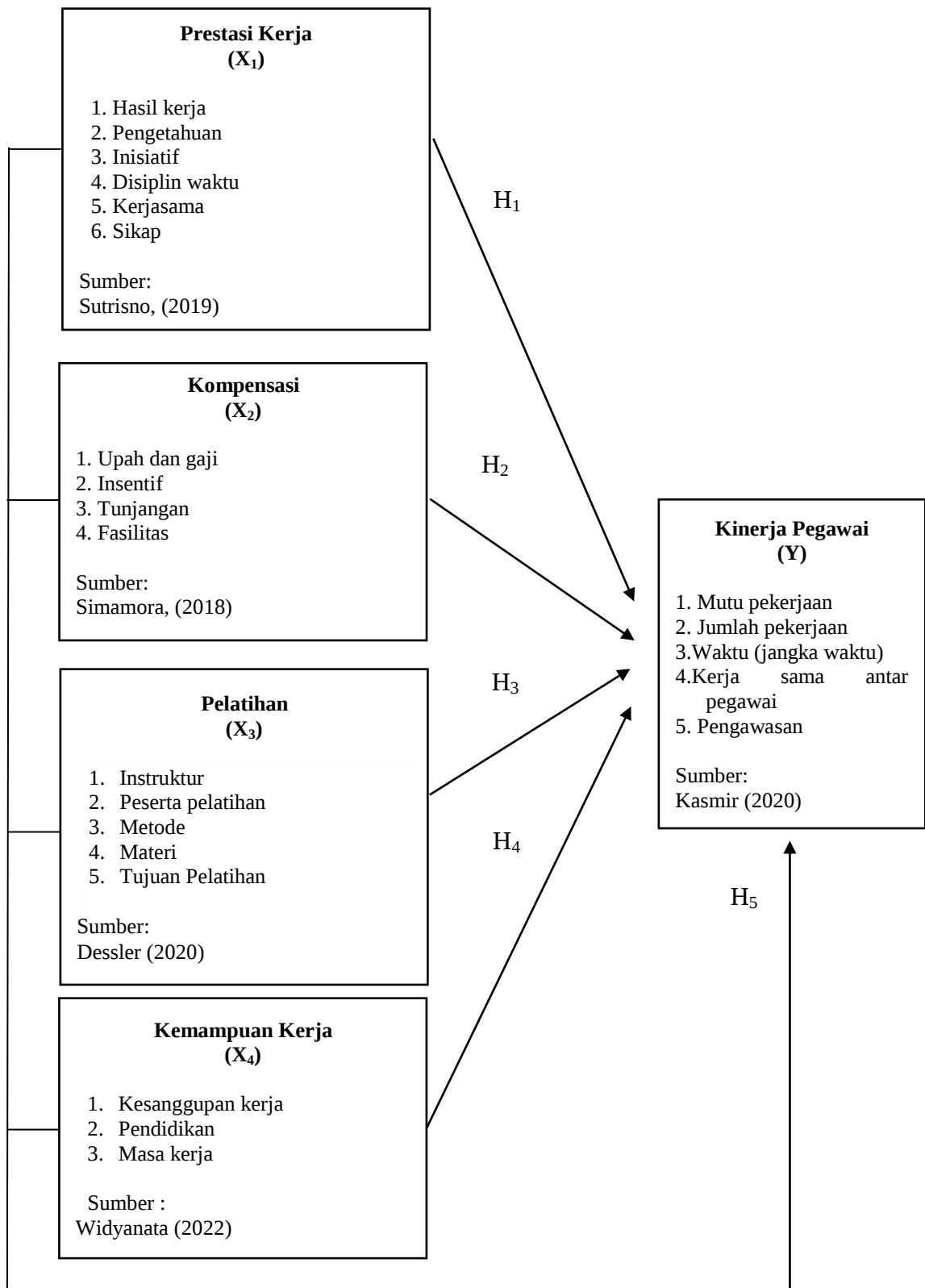
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Triwandani dan Wahyuni (2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Ngaglik Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di SPBU Ngaglik Surabaya. Pertunjukan di Surabaya di SPBU Ngaglik.
2	Laela (2023)	Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di SPBU 44.531. 22 Kedunguter Kecamatan Banyumas	Disiplin tempat kerja, motivasi, dan gaji semuanya berdampak besar pada seberapa baik kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan persentase pengaruh sebesar 68,8% maka semakin besar kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja maka semakin besar pula dampaknya terhadap kinerja pegawai SPBU 44.351,22 Kedunguter Banyumas.
3	Sugiono et al (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja PT. Wibee Indoedu Nusantara (Pustaka Lebah) Di Jakarta	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan di PT. Wibee Indoedu Nusantara berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompetensi, dan remunerasi.
4	Diana (2024)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harapan Baru Migasindo Denpasar	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional secara signifikan dan menguntungkan mempengaruhi kinerja pekerja. Kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh disiplin kerja. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi.

5	Wahyuati (2020)	Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hokben Disurabaya	Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada HokBen Royal Plaza dan Polisis Istimewa Surabaya dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh remunerasi. Kinerja pegawai di HokBen Royal Plaza dan Satpol PP Surabaya juga terkena dampak positif dan signifikan dari pelatihan. Begitu pula dengan kinerja pegawai Satpol PP dan HokBen Royal Plaza yang terkena dampak positif dan signifikan terhadap pengembangan karir.
6	Persada dan Nabella (2023)	<i>The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance PT. Luas retail Indonesia.</i>	Kinerja karyawan PT dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi, pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja. kawasan ritel di Indonesia dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai f hitung $150,761 > f$ tabel 2,70.
7	Akbar et al (2024)	<i>The Effect of Discipline, Work Motivation and Work Ability on Employee Performance PT. Bijak Unit Learning Center Bogor</i>	Kinerja karyawan pada PT. Unit Pusat Pembelajaran BIJAK Bogor berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin, berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan kerja, berdasarkan hasil uji t parsial.

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

2.7 Kerangka Konseptual

Berdasarkan landasan teorinya, Kerangka Konseptual menggambarkan tantangan penelitian dan menjelaskan bagaimana variabel-variabel penelitian berhubungan satu sama lain (Sugiyono, 2019). Ada variabel terikat dan variabel bebas dalam hal ini. Gambar berikut menampilkan kerangka konseptual:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019) merupakan solusi jangka pendek terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah tersebut diungkapkan dalam bentuk frase pertanyaan. Hal ini dianggap sementara karena respons yang diberikan hanya didasarkan pada teori terkait dan belum diverifikasi oleh fakta empiris yang dikumpulkan melalui pengumpulan data. Berikut hipotesis dalam penelitian ini:

- H₁: Prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255
- H₂: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255
- H₃: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255
- H₄: Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255
- H₅: Prestasi kerja, kompensasi, pelatihan dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan SPBU 14.214.255