

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Penelitian ini sebagaimana peneliti uraikan pada Bab 1 bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan. Maka dalam bab II ini, peneliti akan menjelaskan teori atau konsep yang berkaitan dengan variable – variable penelitian tersebut, serta mencoba memahami hasil yang dilakukan oleh para peneliti sebelumnya.

Teori atau konsep dan hasil penelitian terdahulu ini sebagai acuan dalam menganalisis kasus atau permasalahan Kompetensi, Motivasi, dan Kinerja Karyawan pada obyek penelitian.

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bagi perusahaan untuk mengelola dan mengatur jalannya perusahaan. Setiap perusahaan tentu saja membutuhkan sumber daya manusia yang baik agar dapat menghasilkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan gambaran dari hasil kerja seseorang atau karyawan, baik tentang kuantitas, kualitas dan jumlah yang dihasilkan, mutu hasil pekerjaan dan bahkan waktu yang dikorbankan untuk mencapai hasil kerja.

Menurut Armstrong (2014) Kinerja adalah “ *Performance is output/outcomes (accomplishment) but also states that performance is about doing the work as well as being about the result achieved.* (“Kinerja sebagai hasil output/hasil (prestasi) tetapi juga menyatakan bahwa kinerja sebagai melakukan pekerjaan dan juga hasil yang dicapai “).

Sedangkan menurut Nimran dan Amirullah (2015), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan.

Dari pengertian para ahli diatas tentang kinerja maka penulis menyimpulkan kinerja merupakan hasil dari kuantitas dan kualitas seseorang yang dikerjakan sesuai dengan waktu tertentu yang menjadi tanggung jawab seseorang.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut (Emron E, 2017) :

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik secara fisik maupun non fisik yang diterima oleh karyawan. Kompensasi ini juga berbentuk

uang yang artinya gaji, dan kompensasi juga berbentuk barang yang artinya gaji dibayar dengan suatu barang.

2. Sistem atau prosedur

Sistem merupakan jaringan sedangkan prosedur yaitu dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

2. Pemimpin dan kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih didalam organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

3. Budaya perusahaan dan lingkungan

Suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota perusahaan yang berisi nilai-nilai, tingkah laku karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Motivasi

Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

5. Kompetensi

Suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan serta wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan.

6. Komunikasi

Proses dimana seorang atau beberapa orang, kelompok menciptakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

Selanjutnya Anwar Prabu Mangkunegara (2017), menambahkan penjelasan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang pada intinya sebagai berikut, bahwa :

1. Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*abilty*) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Selanjutnya, yang dimaksud dengan kemampuan *reality* yaitu terdiri dari pengetahuan dan ketrampilan (*Knowledge + skill*). Pengetahuan (*knowledge*) adalah kemampuan seseorang untuk mengenali suatu keadaan berdasarkan persepsi pikirannya.

Sedangkan keahlian (*skill*) adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan. Sehingga yang dimaksud dengan kemampuan *reality* ialah kemampuan seseorang untuk mengenali suatu keadaan yang sifatnya spesifik dengan membutuhkan waktu untuk dapat mempelajarinya. Maka kemampuan (*ability*) secara psikologis terdiri atas kesanggupan, daya yang dapat dikembangkan dalam bentuk kemampuan berfikir dan kemampuan untuk mengenali suatu keadaan dengan membutuhkan waktu.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah semangat kerja. Menurut Nitisemito (2010) menyatakan bahwa:

1. Melakukan pekerjaan secara lebih giat

Semangat kerja digunakan untuk menggambarkan suasana keseluruhan yang dirasakan para karyawan dalam perusahaan sehingga dengandemikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Robert L. Mathis dan John H. Jackson (2006) mengatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan karyawan.

Indikator kinerja dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**

Untuk mengukur kualitas suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh seseorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, ketrampilan dan kecakapan.

2. **Kuantitas Kerja**

Merupakan kemampuan karyawan terkait dengan jumlah aktivitas dan hasil yang telah ditugaskan oleh perusahaan.

3. **Ketepatan Waktu**

Merupakan dasar bagi seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu produk atau jasa yang menjadi tanggung jawabnya.

4. **Kehadiran**

Dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

5. **Kemampuan bekerjasama**

Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi menurut (Wibowo, 2014) adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Yuniarsih dan Suwanto (2008) menyatakan bahwa “*Competence refers to an individual knowledge, skill, abilities or personality characteristic that directly influences his or her job performance*” Artinya bahwa kompetensi merupakan pengetahuan, kemampuan, dan keahlian (ketrampilan) atau ciri kepribadian yang dimiliki seseorang yang secara langsung mempengaruhi kinerjanya.

Sedangkan menurut Spencer dalam Moeheriono (2014) Kompetensi adalah “Kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal – hal yang menyangkut pengetahuan (Knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).

Dan menurut Srivinas R. Kandula (2013) “The competence is a combination of knowledge, skill, attitude and personal characteristic which are demonstrated and influence employee superior performance. Pengertian tersebut memaparkan kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, skill, motivasi, dan personal karakteristik.

Bedasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam hal untuk mencapai tujuan organisasi. karyawan yang berhasil dalam menguasai tugas pekerjaan ditambah mampu menjalankan standar yang ditetapkan organisasi sehingga membuat kinerja yang baik pada diri karyawan tersebut.

2.1.2.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi merupakan hal utama bagi sumber daya manusia karena semakin kompeten tenaga kerja maka semakin meningkat kinerja karyawan tersebut dan bisa membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu :

- 1) Keyakinan dan Nilai-Nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap 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. Untuk itu, setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.
- 2) Keterampilan Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang

dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

- 3) Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- 4) Karakteristik Kepribadian Kepribadian dapat memengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.
- 5) Motivasi Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- 6) Isu Emosional Perasaan tentang kewenangan dapat memengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.
- 7) Kemampuan Intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

- 8) Budaya Organisasi Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut :
- a) Praktik rekrutmen dan seleksi
 - b) Sistem penghargaan mengomunikasikan pada pekerja
 - c) Praktik pengambilan keputusan
 - d) Filosofi organisasi misi, visi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
 - e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
 - f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang kepemimpinan.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Indikator Kompetensi Menurut Hutapea dan Toba dalam Busron (2018) sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keterampilan

Ketrampilan merupakan suatu upaya untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal.

3. Sikap atau Perilaku Individu

Sikap atau Perilaku Individu merupakan polah tingkah laku seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan secara baik.

2.1.3 Motivasi

2.1.3.1 Pengertian Motivasi

Pengertian Motivasi Kerja Menurut Para Ahli Motivasi kerja berasal dari kata latin *Movore* yang berarti dorongan atau menggerakkan, ada beberapa teori motivasi yang disampaikan beberapa ahli : Menurut Edwin B Flipppo dalam buku Malayu S.P Hasiubuan (2013), motivasi adalah: “Suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah : “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Sedangkan Menurut Wibowo (2011) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam pencapaian tujuan.

Dan Menurut Bernard Berelson dan Gary A.Sainer dalam Suwanto (2012), Menyatakan bahwa. “Motivasi sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan/gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak seimbangan”.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3.2 Teori Motivasi

Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda-beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. Menurut Abraham Maslow dalam Robbins dan Judge (2008) mengidentifikasikan lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah :

1. Fisiologis (*physiological needs*). Meliputi rasa lapar, haus, berlindung dan kebutuhan lainnya.
2. Rasa aman (*safety needs*). Meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
3. Sosial (*sosial needs*). Meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.

4. Penghargaan (*esteem needs*). Meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Aktualisasi diri (*self-actualisation needs*). Dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapannya, meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

Teori ERG Alderfer (2007), mengatakan bahwa individu mempunyai tiga rangkaian kebutuhan yaitu :

1. Kebutuhan akan keberadaan (*existence need*), kebutuhan yang berhubungan dengan kebutuhan dasar termasuk di dalamnya kebutuhan fisik dan kebutuhan keamanan dan keselamatan.
2. Kebutuhan akan afiliasi (*relatedness need*), kebutuhan ini menekankan akan pentingnya hubungan antar individu dan juga bermasyarakat. Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial dan kebutuhan status.
3. Kebutuhan akan kemajuan/pertumbuhan (*growth need*), Keinginan intrinsik dalam diri seseorang untuk maju atau meningkatkan kemampuan pribadinya.

Menurut Federick Herzberg dalam Sedarmayanti (2017) dijelaskan bahwa motivasi diklasifikasikan menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik ini meliputi kebutuhan fisiologis seperti :

1. Gaji
2. Kondisi kerja
3. Tunjangan
4. Hubungan dengan atasan

Sedangkan motivasi intrinsik ini lebih kepada sikap yang timbul dari dalam diri seseorang, seperti :

1. Kepuasan kerja
2. Prestasi kerja
3. Peluang untuk maju
4. Tanggung jawab.

2.1.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seseorang sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu :

- a. Faktor Internal: faktor yang berasal dari dalam diri individu, terdiri atas:
 1. Persepsi individu mengenai diri sendiri: seseorang termotivasi atau tidak untuk melakukan sesuatu banyak tergantung pada proses kognitif berupa persepsi. Persepsi seseorang tentang dirinya sendiri akan mendorong dan mengarahkan perilaku seseorang untuk bertindak.
 2. Harga diri dan prestasi: faktor ini mendorong atau mengarahkan individu (memotivasi) untuk berusaha agar menjadi pribadi yang mandiri, kuat, dan memperoleh kebebasan serta mendapatkan

status tertentu dalam lingkungan masyarakat; serta dapat mendorong individu untuk berprestasi.

3. Harapan: adanya harapan-harapan akan masa depan. Harapan ini merupakan informasi objektif dari lingkungan yang mempengaruhi sikap dan perasaan subjektif seseorang. Harapan merupakan tujuan dari perilaku.
 4. Kebutuhan: manusia dimotivasi oleh kebutuhan untuk menjadikan dirinya sendiri yang berfungsi secara penuh, sehingga mampu meraih potensinya secara total. Kebutuhan akan mendorong dan mengarahkan seseorang untuk mencari atau menghindari, mengarahkan dan memberi respon terhadap tekanan yang dialaminya.
 5. Kepuasan kerja: lebih merupakan suatu dorongan afektif yang muncul dalam diri individu untuk mencapai goal atau tujuan yang diinginkan dari suatu perilaku.
- b. Faktor Eksternal: faktor yang berasal dari luar diri individu, terdiri atas:
1. Jenis dan sifat pekerjaan: dorongan untuk bekerja pada jenis dan sifat pekerjaan tertentu sesuai dengan objek pekerjaan yang tersedia akan mengarahkan individu untuk menentukan sikap atau pilihan pekerjaan yang akan ditekuni. Kondisi ini juga dapat dipengaruhi oleh sejauh mana nilai imbalan yang dimiliki oleh objek pekerjaan dimaksud.

2. Kelompok kerja dimana individu bergabung: kelompok kerja atau organisasi tempat dimana individu bergabung dapat mendorong atau mengarahkan perilaku individu dalam mencapai suatu tujuan perilaku tertentu; peranan kelompok atau organisasi ini dapat membantu individu mendapatkan kebutuhan akan nilai-nilai kebenaran, kejujuran, kebajikan serta dapat memberikan arti bagi individu sehubungan dengan kiprahnya dalam kehidupan sosial.
3. Situasi lingkungan pada umumnya: setiap individu terdorong untuk berhubungan dengan rasa mampunya dalam melakukan interaksi secara efektif dengan lingkungannya.
4. Sistem imbalan yang diterima; imbalan merupakan karakteristik atau kualitas dari objek pemuas yang dibutuhkan oleh seseorang yang dapat mempengaruhi motivasi atau dapat mengubah arah tingkah laku dari satu objek ke objek lain yang mempunyai nilai imbalan yang lebih besar. Sistem pemberian imbalan dapat mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan; perilaku dipandang sebagai tujuan, sehingga ketika tujuan tercapai maka akan timbul imbalan.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Federick Herzberg dalam Sedarmayanti (2017) untuk mengukur motivasi terdapat beberapa indikator motivasi ekstrinsik antara lain :

1. Gaji

Dalam hal ini apakah gaji yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja yang kondusif berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3. Tunjangan

Perusahaan memberikan jaminan kesehatan dan masa tua (BPJS) kepada karyawan.

4. Hubungan dengan atasan

Atasan harus selalu memberikan dorongan kepada bawahan agar semangat kerja.

Sedangkan motivasi intrinsik antara lain :

1. Kepuasan kerja

Bila karyawan puas dengan apa yang diharapkan, akan menimbulkan keinginan yang kuat untuk melakukan lebih baik lagi.

2. Prestasi kerja yang diraih

Dengan adanya prestasi, akan membuat bekerja melebihi prestasi yang dicapai.

3. Peluang untuk maju

Dengan adanya peluang karier, karyawan akan termotivasi bekerja lebih baik.

4. Tanggung jawab

Rasa memiliki dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, akan membuat karyawan bekerja semaksimal mungkin.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan, berikut tabel penelitian terdahulu:

Tabel 2.1

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Enggar Rayi Pradiningrum, HestiLestari, Slamet Sentosa (2017)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekertariat DPRD Kota Semarang.	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Pegawai (Y).	Analisi regresi berganda.	Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan.
2.	Julian Ashariandi (2017)	Pengaruh Kompetensi dan motivasi karyawan terhadap kinerja pada	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y)	Analisis Regresi linier berganda, dan Uji f.	Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif pada Kinerja.

		Departement Perencanaan Material dan Pergudangan PT.Pusri Palembang.			
3.	Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019).	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PD. BPR Bank Buleleng Bali.	Kompeten si (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y).	Menggunakan SPSS dan analisis jalur (path analysis)	Kompetensi dan Motivasi berpengaru h positif terhadap Kinerja karyawan
4.	Yuliana (2018).	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan Perusahaan pada PT Haluan Starlogistic.	Kompeten si (X1), Motivasi (X2), Kinerja karyawan (Y).	Analisis regresi linier berganda.	Terdapat pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja tidak berpengaru h signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

5.	Muhammad Najib (2017).	The Effect of Motivation and Competence On Employee Performance In Satelite Technology – National Insitute Aeronautics and Space	Motivasi (X1), Kompetensi (X2), Kinerja karyawan (Y).	Analisis Stuctural Equation Modeling (SEM) PLS.	Terdapat pengaruh signifikan Motivasi dan Kompetensi terhadap Kineja karyawan
6.	Ajeng Retningjati, Lydia Yunita, Martua Sitorus (2018).	Effect of Competence And Work Motivation on Employee Performance PT. Rotella Persada Perbaungan.	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kinerja karyawan (Y).	Analisis regresi liner berganda.	Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Berikut adalah persamaan dan perbedaan antara penelitian terdahulu diatas dengan rencana penelitian yang akan dilakukan oleh penulis:

1. Penelitian pertama

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencan penelitian penulis adalah terdapat variable bebasnya yaitu Kompetensi dan Motivasi, persamaan juga

terdapat variable terikatnya yaitu sama Kinerja karyawan. Dan metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu Analisa regresi liner berganda.

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah pada objek yang akan diteliti, jika pada peneliti terdahulu objeknya adalah Sekertariat DPRD Kota Semarang, sedangkan objek penelitian penulis adalah LKP Modes IDA.

2. Penelitian Kedua

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencan penelitian penulis adalah terdapat variable bebasnya yaitu Kompetensi dan Motivasi, persamaan juga terdapat variable terikatnya yaitu sama Kinerja karyawan. Dan metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu Analisa regresi liner berganda.

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah pada objek yang akan diteliti, jika pada peneliti terdahulu objeknya adalah PT Pusri Palembang , sedangkan objek penelitian penulis adalah LKP Modes IDA.

3. Penelitian Ketiga

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencan penelitian penulis adalah terdapat variable bebasnya yaitu Kompetensi dan Motivasi, persamaan juga terdapat variable terikatnya yaitu sama Kinerja karyawan. Dan metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu Analisa regresi liner berganda.

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah penelitian pada objek yang akan diteliti, jika pada peneliti terdahulu objeknya adalah PD. BPR Bank Buleleng Bali., sedangkan objek penelitian penulis adalah LKP Modes IDA.

4. Penelitian Keempat

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencan penelitian penulis adalah terdapat variable bebasnya yaitu Kompetensi dan Motivasi, persamaan juga terdapat variable terikatnya yaitu sama Kinerja karyawan. Dan metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu Analisi regresi liner berganda.

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah penelitian pada objek yang akan diteliti, jika pada peneliti terdahulu objeknya adalah PT Haluan Starlogistic sedangkan objek penelitian penulis adalah LKP Modes IDA.

5. Penelitian Kelima

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencan penelitian penulis adalah terdapat variable bebasnya yaitu Kompetensi dan Motivasi, persamaan juga terdapat variable terikatnya yaitu sama Kinerja karyawan.

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana penelitian penulis Metode yang digunakan adalah SEM PLS sedangkan penulis menggunakan Analisis regresi linier berganda dan penelitian pada objek yang akan diteliti, jika pada peneliti terdahulu objeknya adalah Satelite Technology – National Insitute Aeronautics and Space sedangkan objek penelitian penulis adalah LKP Modes IDA.

6. Peneliti Keenam

Persamaan penelitian terdahulu dengan rencan penelitian penulis adalah terdapat variable bebasnya yaitu Kompetensi dan Motivasi, persamaan juga

terdapat variable terikatnya yaitu sama Kinerja karyawan. Dan metode penelitian yang digunakan juga sama yaitu Analisa regresi liner berganda.

Perbedaan peneliti terdahulu dengan rencana penelitian penulis adalah penelitian pada objek yang akan diteliti, jika pada peneliti terdahulu objeknya adalah PT. Rotella Persada Perbaungan sedangkan objek penelitian penulis adalah LKP Modes IDA.

2.3 Hubungan Antar Variable

2.3.1 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi (Wibowo, 2011) Dan apabila Kompetensi yang dimiliki karyawan unggul maka kinerja karyawan akan unggul.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Muhammad Najib, 2017) menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2.3.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2005), Adanya Motivasi yang tinggi dapat berpengaruh terhadap pencapaian kerja yang tinggi.

Dengan demikian semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan yang dihasilkan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Najib (2017) bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

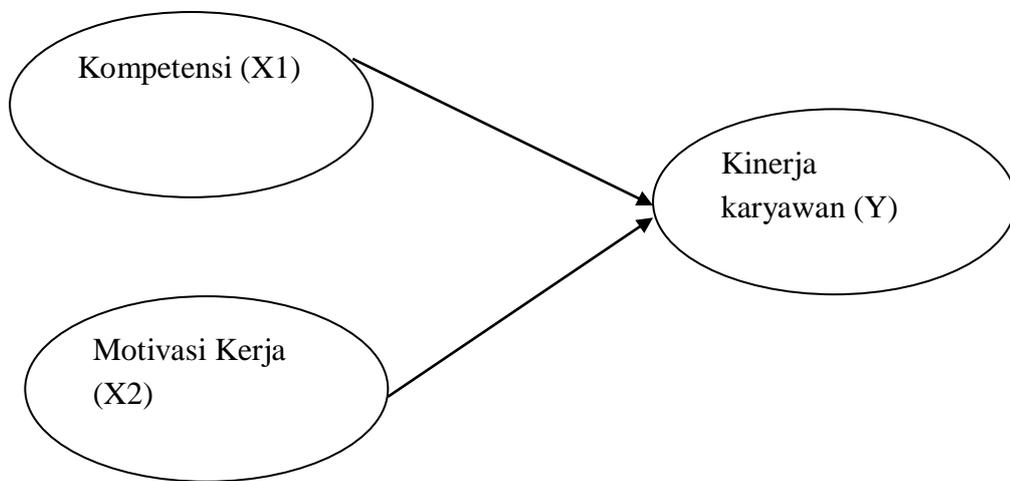
Perilaku seseorang cenderung berorientasi pada tujuan dan dorongan oleh keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya tingkat kompetensi dan motivasi maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Menurut Wirandi (2004) mengatakan Seseorang dengan tingkat kompetensi yang tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya dan begitupula sebaliknya, apabila karyawan telah memiliki kompetensi tinggi dalam bekerja, maka mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan juga akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri dan dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan.

Dan apabila seseorang mempunyai motivasi yang tinggi pada diri karyawan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Setiap karyawan pasti memiliki motivasi untuk bekerja walaupun tanggung jawab pekerjaannya berbeda beda sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan maka karyawan akan bekerja dengan baik dan dapat memenuhi target yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ayu (2019) pada PD.BPR Bank Buleleng Bali terdapat pengaruh positif antara Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Pemikiran diatas dapat digambarkan dalam sebuah model analisis sebagai berikut :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas maka dalam penelitian ini penulis menggunakan hipotesis :

H1: Semakin tinggi kompetesni yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

H2:Semakin tinggi motivasi kerja karyawan semakin tinggi kinerja karyawan .