

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penulis memberikan bukti yang relevan berupa temuan penelitian terdahulu untuk mendukung penelitian ini. Beberapa jurnal yang ada digunakan untuk penelitian terdahulu, yang dapat penulis gunakan sebagai referensi yang relevan saat melakukan penelitian ini. Berikut adalah daftar penelitian sebelumnya:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<i>He Effect Of Competence And Motivation On Organizational Commitments And Its Implications On Employee Performancein This Case Is The Performance Of The PBC Audit Functional Officer At The Directorate General Of Customs And Excise, Ministry Of Finance Of The Republic Of Indonesia.</i> Oleh : Khoirul Anwar & Muhammad Havidz Aima (2020)	X1 : <i>Competence</i> X2 : <i>Motivation,</i> Y1 : <i>Organizational</i> <i>l</i> <i>Commitments</i> Y2 : <i>Employee</i> <i>Performance</i>	<i>Structural Equation Modeling (SEM) With the Smart PLS 3.0</i>	1. Penelitian ini mengungkapkan bahwa kompetensi, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu variabel komitmen organisasi tidak memediasi variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

No	Judul dan Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
2.	<i>Impact of Human Competencies on Caritas Jordan Employees Performance</i> Oleh: Hossam Haddad (2017)	X1 : <i>Human Competencies</i> Y : <i>Employees Performance</i>	Analisis Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasilnya menunjukkan hubungan positif antara kompetensi manusia perilaku, fungsional, dan manajerial, dan menyarankan peningkatan kinerja karyawan di Caritas Jordan. 2. Kompetensi perilaku merupakan kompetensi yang paling penting diantara ketiga kompetensi tersebut, dan hasilnya menunjukkan bahwa responden meyakini adanya keterkaitan yang kuat antara ketiga variabel independen tersebut dengan kinerja karyawan. 3. Terakhir, penelitian ini menyarankan agar manajemen harus mengambil beberapa keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
3.	<i>Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Mobile Telecommunication Service Organizations of Pakistan</i> Oleh : Azeem Mahmood & Asif Mahmood (2010)	X1 : <i>Motivation</i> Y : <i>Job Satisfaction</i>	<i>Stepwise Regression Analysis</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil: Karena p-value kurang dari 05 maka dapat dikatakan bahwa variabel yang dipilih untuk penelitian ini tidak terlalu signifikan. Nilai R square terlalu rendah sehingga dapat digunakan untuk analisis hubungan variabel. 2. Nilai beta menunjukkan adanya hubungan positif antara variabel dependen dan independen namun hubungan tidak kuat. Para karyawan di organisasi telekomunikasi cukup puas dengan pekerjaan mereka.
4.	<i>Employee's Motivation and Satisfaction in light of Economic Recession: Evidence of Grevena Prefecture Greece</i> Oleh : M. Chatzopoulou, A. Vlachvei	X1 : <i>Employee's Motivation</i> X2: <i>Satisfaction</i> Y : <i>Economic Recession</i>	Survey	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian kami membuktikan bahwa kondisi kerja menduduki peringkat pertama bagi lulusan sekolah dasar dan menengah, sedangkan bagi lulusan teknologi dan universitas, sifat pekerjaan merupakan faktor kepuasan pertama dalam pemeringkatan. 2. Hasil kami juga membuktikan hal itu bahkan dalam kasus ekonomi resesi pekerjaan yang menarik dan perlakuan yang

No	Judul dan Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	and Th. Monovasilis (2015)			setara dan adil, penilaian obyektif dan gaji yang memuaskan merupakan faktor motivasi dengan skor tertinggi.
5.	<i>The Effect of Work Motivation on the Employee Performance with Organization Citizenship Behavior as Intervening Variable at Bank Aceh Syariah</i> Oleh : Yulius Dharma (2018)	X1 : <i>Work Motivation</i> Y : <i>Employee Performanc</i> Z : <i>Organization Citizenship Behavior</i>	<i>Path Analysis</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organization Citizenship Behavior dan kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. 2. Organization Citizenship Behavior berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Aceh Syariah. Lhokseumawe. 3. Dari penelitian ini dapat diterapkan pengaruh motivasi penelitian dan bahwa Organization Citizenship Behavior mempunyai mediasi parsial pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Syariah.
6.	Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera) Oleh : Miftahul Ainun Naím Basori , Wawan Prahawan, dan Daenulhay (2017)	X1 : Kompetensi Karyawan X2 : Lingkungan Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Motivasi Kerja	<i>Partial Least Square (PLS)</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera. 2. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja PT. Krakatau Bandar Samudera. 3. Tidak terdapat pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera. 4. Tidak terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera. 5. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Bandar Samudera.

No	Judul dan Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
7.	<p>Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Motivasi Intrinsik terhadap Kinerja Karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya</p> <p>Oleh : Theo Samuel & Fanny Septina (2020)</p>	<p>X1 : Motivasi Ekstrinsik X2 : Motivasi Intrinsik Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. 2. Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Muncul Anugerah Jaya. 3. Perusahaan perlu mendengarkan aspirasi karyawan yang memiliki peluang untuk memberikan kontribusi positif kepada perusahaan, dan memberikan pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan sesuai dengan bidangnya.
8.	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing pada PT. CITUS Cabang Jawa Barat.</p> <p>Oleh: Mardiyah Tusholihah, Ardi Nupi Hasyim, Astry Novitasari, Puja Pauziah Oktavia, Fanny Indah Lestari, Muhamad Fadli, dan Ahmad Miftah Sobari (2020)</p>	<p>X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Metode Asosiasi Kausal</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kontribusi motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar (R^2) sebesar 0,707. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bauran antara motivasi dan disiplin kerja karyawan berpengaruh sebesar 70,7% terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh factor lain yang tidak dijelaskan oleh penelitian ini. 2. Diketahui bahwa hanya variabel motivasi kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan hasil nilai <i>thitung</i> sebesar 2,111 dengan nilai Sig sebesar 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa nilai <i>thitung</i> lebih besar dari pada nilai <i>ttabel</i> 1,859 dan nilai Sig lebih kecil daripada 0,05. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. 3. Diketahui bahwa untuk variabel disiplin kerja tidak begitu berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan hasil nilai <i>thitung</i> sebesar 0,710 dengan nilai Sig sebesar 0,500. Hal ini menunjukkan bahwa nilai

No	Judul dan Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
				<p><i>thitung</i> lebih kecil dari pada nilai <i>ttabel</i> 1,859 dan nilai Sig lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian <i>H0</i> diterima dan <i>H1</i> ditolak. Artinya variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS.</p>
9.	<p>Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pada PT. Surya Yoda Indonesia</p> <p>Oleh : Rahmat Hidayat (2021)</p>	<p>X1 : Motivasi X2 : Kompetensi X3: Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Regresi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. 2. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. 3. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal
10.	<p>Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Kebun Sejahtera</p>	<p>X1 : Kompetensi X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis Kausalitas</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera. 2. Motivasi Kerja dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan

No	Judul dan Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
	Oleh : Adji Sigit Sutedjo & Anwar Prabu Mangkunegara (2018)			borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera. 3. Kompetensi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera, ketika kompetensi karyawan borongan meningkat maka kinerja mereka juga akan meningkat.

Sumber data : Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel penelitian terdahulu diatas terdapat beberapa persamaan dan perbedaan dalam penelitian ini. Persamaan diantara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yakni memuat variabel independen yang sama yaitu kompetensi dan motivasi, variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada objek penelitian yakni dimana objek dari penelitian ini akan dilakukan pada perusahaan yang bertugas menyediakan jasa pekerja atau perusahaan *outsourcing* yaitu PT. Pranata Surya Mandiri Jombang yang terletak pada Desa Jatigedong, Ploso Jombang.

2.2 Tinjauan Teori

2.2.1 Kinerja Karyawan

2.2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan norma dan etika Muis *et al.*, (2018). Kinerja pegawai merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi

dalam memenuhi misinya serta menyelesaikan tugas dan pekerjaannya harus memiliki tingkat kemampuan tertentu.

Menurut Ainanur et al., (2018) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu Suyadi (2012).

Menurut Koopmans *et al.*, (2011) kinerja adalah perilaku atau Tindakan yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja digunakan untuk merujuk pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, atau psikologis yang dimana terdapat fungsi inti teknis.

Dari pengertian kinerja menurut beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan ukuran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

2.2.1.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain menurut Afandi (2021) :

1. Kemampuan
2. Kepribadian dan minat kerja
3. Kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja

4. Tingkat motivasi pekerja
5. Kompetensi
6. Fasilitas kerja
7. Budaya kerja
8. Kepemimpinan
9. Disiplin kerja

Menurut Kasmir (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

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, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
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, mengola 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 di mana 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.

2.2.1.3 Dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan menurut Koopmans et al., (2011) adalah sebagai berikut :

1. *Task Performance*, yaitu sesuatu hal yang berkaitan dengan kemampuan seorang individu untuk melakukan pekerjaan utama atau inti tugas teknis yang telah diberikan kepadanya. Dalam hal ini meliputi perencanaan tugas,

penerapan skala prioritas, menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat, serta hasil yang berkualitas.

2. *Contextual Performance*, mengarah pada perilaku karyawan yang dapat dilihat dari tujuan yang hendak dicapai serta mendukung iklim bekerja dalam lingkungan organisasi, seperti inisiatif dalam bekerja, berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, berpartisipasi secara aktif, mampu berkomunikasi dengan baik, berusaha untuk menambah keterampilan, dan mampu menemukan solusi yang baik.
3. *Adaptive Performance*, mengacu pada kemampuan individu untuk mengubah perilakunya untuk memenuhi tuntutan lingkungan baru.
4. *Counterproductive Work Behavior*, perilaku ini mengarah pada hal-hal yang bersifat negatif serta bertolak belakang dengan iklim pekerjaan. Perilaku ini cenderung bertentangan dengan budaya kerja seperti mengeluhkan masalah pekerjaan ataupun membesar-besarkan masalah sehingga dapat menghambat produktivitas.

2.2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Koopmans et al., (2011) adalah sebagai berikut :

1. *Task Performance*, menyelesaikan tugas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kualitas kerja, keterampilan kerja, pengetahuan kerja, menjaga pengetahuan tetap muktahir, belajar secara akurat dan rapi, perencanaan dan perorganisasian, administrasi, pengambilan keputusan, penyelesaian

masalah, komunikasi lisan dan tertulis, pemantauan dan pengendalian sumber daya.

2. *Contextual Performance*, tugas ekstra, usaha, inisiatif, antusiasme, perhatian terhadap tugas, akal, ketekunan, motivasi, dedikasi, proaktif, kreativitas, bekerja sama dan membantu orang lain, kesopanan, komunikasi efektif, hubungan interpersonal, komitmen organisasi.
3. *Adaptive Performance*, menghasilkan ide-ide baru dan inovatif, menyesuaikan tujuan dan rencana, mempelajari tugas dan teknologi baru, bersikap fleksibel dan berpikiran terbuka terhadap orang lain, memahami kelompok atau budaya lain, menunjukkan ketahanan, tetap tenang, menganalisis dengan cepat, bertindak tepat.
4. *Counterproductive Work Behavior*, perilaku diluar tugas, istirahat lebih banyak atau lebih lama, kehadiran, ketidakhadiran, mengeluh, terlambat, mengerjakan tugas dengan tidak benar, kecelakaan, menghina atau bergosip dengan rekan kerja, berkelahi atau berdebat dengan rekan kerja, mengabaikan keselamatan, menyalahgunakan hak istimewa, agresi, pencurian, penggunaan narkoba.

2.2.2 Kompetensi

2.2.2.1 Definisi Kompetensi

Menurut Wibowo (2017) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau

pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Veithzal (2011), kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/ karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Sedangkan menurut Djaman satori (2007) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli seperti di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara professional, efektif, dan efisien.

2.2.2.2 Faktor-Faktor Kompetensi

Wahyudin (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akansangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi.

3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi.
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja.
6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia seperti, rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

8.1.1.1 Karakteristik Kompetensi

Wibowo (2016) menyebutkan bahwa kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

1. Motif, sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat, karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri

merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

4. Pengetahuan, informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
5. Keterampilan, kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

8.1.1.2 Indikator Kompetensi

Indikator dari kompetensi menurut (Edy Sutrisno, 2019) yaitu :

1. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran bidang kognitif.
2. Pemahaman (*Understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu.
3. Kemampuan/keterampilan (*Skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
4. Nilai (*Value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
5. Sikap (*Attitude*), yaitu perasaan (senang tidak senang, suka tidak suka) Atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
6. Minat (*Interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

8.1.2 Motivasi

8.1.2.1 Definisi Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) motivasi berasal dari bahasa latin, *Mavare* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada

manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2005) motivasi diklasifikasikan menjadi dua bagian yaitu, motivasi intrinsik, adalah motivasi yang murni yang timbul dari dalam diri seseorang untuk mencapai tujuan yang sesungguhnya, dan motivasi ekstrinsik, adalah motivasi yang timbul berkat dorongan dari luar diri seseorang. Motivasi dalam bekerja yaitu *hygiene factors* dan *motivator factors* (Alshmenmri, 2017). *Hygiene factors* merupakan motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang timbul akibat pengaruh dari luar individu tersebut, sedangkan *motivator factors* merupakan motivasi yang timbul akibat pengaruh dari dalam diri individu tersebut untuk melakukan sesuatu (Meng & Wang, 2016).

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan, gerakan atau tingkah laku seseorang yang timbul baik dari dalam diri seseorang itu sendiri maupun yang timbul dari luar atau diri orang lain agar seseorang itu mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

8.1.2.2 Faktor-Faktor Motivasi

Menurut Viethzal Rivai (2011) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja, yaitu segala sesuatu atau kondisi yang dirasakan

disekitar para karyawan yang biasanya berpengaruh pada diri karyawan didalam pelaksanaan tugasnya, seperti hubungan antara atasan dan bawahan yang harmonis.

2. Gaji yang adil dan Kompetitif, yaitu balas jasa yang diterima karyawan sebagai konsekuensinya dan status sebagai karyawan yang memberi kontribusi dalam tujuan perusahaan.
3. Insentif, yaitu pendorong atau perangsang diluar gaji yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan agar timbul semangat yang besar untuk berprestasi.
4. Bonus, masing-masing karyawan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, jabatan dan prestasi kerjanya dalam bentuk bonus.
5. Rasa aman dalam bekerja, dalam hal ini rasa aman dalam bekerja merupakan hal yang dapat membuat karyawan merasa terpelihara oleh perusahaan, seperti perusahaan yang memberikan jaminan asuransi kesehatan kepada karyawan.
6. Penghargaan atau prestasi kerja, yaitu karyawan akan merasa senang apabila hasil kerja yang dicapai lebih baik serta akan menjadi bangga apabila atasan memberikan penghargaan kepada mereka yang berprestasi.
7. Prilaku adil dari manajemen, karyawan atau pegawai yang memiliki prestasi kerja dan akan tetap diperhatikan, fasilitas, penerapan disiplin kerja baik bagi semua karyawan juga pimpinan tanpa pilih kasih.

8.1.2.3 Indikator Motivasi

Menurut Meng dan Wang (2016) indikator pengukuran motivasi ada dua

bagian yaitu :

1. Indikator motivasi intrinsik sebagai berikut :
 1. *Self-expression*
 2. *Personal-fit*
 3. *Personal fulfilment*
 4. *Reputation*
2. Indikator motivasi ekstrinsik sebagai berikut :
 1. *Work environment*
 2. *Reward.*
 3. *Job involvement*
 4. *Leadershi*

8.2 Hubungan Antar Variabel

8.2.1 Hubungan Variabel Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi adalah kemampuan dan karakter-teristik yang dimiliki seorang pegawai berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif, dan efisien. Sedangkan kinerja karyawan merupakan ukuran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Jika kompetensi dapat ditingkatkan maka akan mempengaruhi kinerja karyawan yang baik, dimana apabila semakin baik kompetensi yang dimiliki karyawan akan membantu dalam pencapaian tujuan dari perusahaan karena performa karyawan dalam bekerja sudah sesuai dengan standar perusahaan.

Pentingnya kompetensi di dalam suatu unit organisasi dipandang dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai dan memberikan kontribusi dalam menentukan masa depan organisasi.

Berdasarkan pemaparan di atas bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan seperti pada penelitian yang dilakukan oleh (Adji Sigit Sutedjo & Anwar Prabu Mangkunegara, 2018) bahwa kompetensi dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hossam Haddad, 2017) bahwa terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja karyawan di Caritas Jordan, dan juga (Khoirul Anwar & Muhammad Havidz Aima, 2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Bea dan Cukai, Kementerian Keuangan Republik Indonesia, baik secara parsial maupun simultan.

8.2.2 Hubungan Variabel Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Motivasi adalah dorongan, gerakan atau tingkah laku seseorang yang timbul baik dari dalam diri seseorang itu sendiri maupun yang timbul dari luar atau dari orang lain agar seseorang itu mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting bagi perusahaan. Seorang karyawan yang memiliki kinerja tinggi dapat mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Namun hal ini tentu saja tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhinya termasuk motivasi rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja

yang rendah.

Kinerja karyawan yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha memperbaiki kinerjanya.

Dengan demikian maka jelas peneliti beranggapan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini didukung hasil penelitian oleh (Yulius Dharma, 2018) pada PT. Bank Aceh Syariah Lhokseumawe. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Adji Sigit Sutedjo & Anwar Prabu Mangkunegara, 2018) bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dari karyawan borongan yang bekerja di PT. Inti Kebun Sejahtera. (Mardiyah Tusholihah et al., 2020) juga menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. CITUS. Berbagai motivasi seperti award dan penghargaan lainnya mendapat perhatian besar dari karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja di PT. CITUS.

8.3 Kerangka Konseptual

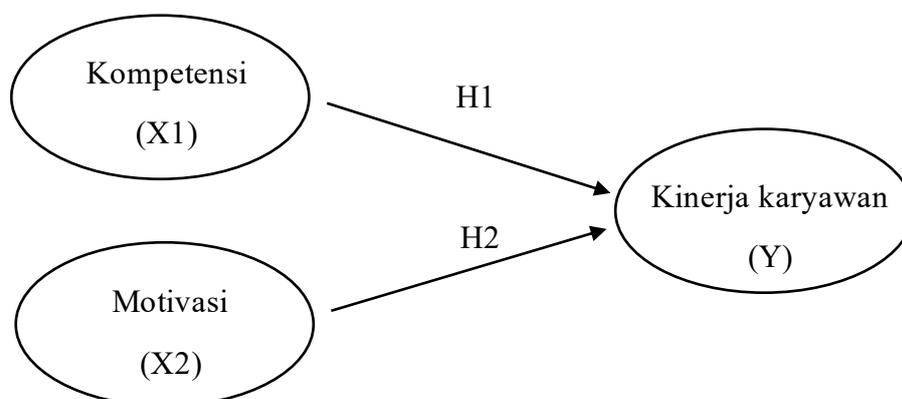
Berdasarkan penjelasan peneliti sebelumnya dan didukung oleh penelitian terdahulu, sehingga dapat disajikan kerangka konseptual dari peneliti. Kinerja karyawan merupakan ukuran hasil kerja yang dicapai seseorang dalam organisasi

untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Tentunya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yakni kompetensi dan motivasi.

Kompetensi akan memberikan kinerja yang baik karena sudah pasti karyawan akan mengeluarkan semua pengetahuan, keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Kompetensi merupakan komponen penting dari sebuah kinerja karyawan, selain kompetensi yang baik motivasi karyawan juga sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang membuat karyawan merasa mampu berorientasi pada semua kepentingan dan karyawan dapat bekerjasama dengan baik.

Karyawan yang mampu menunjukkan kreatifitas kerja dan semangat kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja yang baik. Kreatifitas kerja akan menular kepada karyawan lain sehingga dapat membentuk karyawan yang baik pula. Dapat disimpulkan semakin tinggi kompetensi dan motivasi yang karyawan dapat maka semakin baik pula hasil kinerja karyawan.

Berdasarkan sistem yang digambarkan di atas, model kerangka konseptual dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan pada Gambar :

X1 = Kompetensi

X2 = Motivasi

Y = Kinerja Karyawan

—————> = Pengaruh Variabel Independen Terhadap Variabel Independen

8.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019), merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan hubungan antara variabel dalam kerangka pemikiran, maka dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut :

H1 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.

H2 : Diduga terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pranata Surya Mandiri Jombang.