

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang dapat dijadikan sebagai dasar dalam penelitian ini. Dalam hal ini, beberapa penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dapat digunakan sebagai rujukan oleh peneliti untuk melakukan penelitian yang dapat disajikan dalam pembahasan ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai”. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala *likert*. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dengan daftar pertanyaan (kuesioner), dan studi dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 33 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Lubis *et al.* (2021) dengan judul penelitian “*The Influence of Competence, Work Motivation and Work Environment on Teacher Performance*”. Sampel penelitian adalah seluruh guru PNS yang bekerja di SMA Negeri yang berjumlah 65 orang. Analisis data yang digunakan adalah *metode Structural Equation Model (SEM)* dengan *metode Partial Least Square (PLS)*. Pendekatan yang akan digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian adalah penelitian asosiatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Chrishartanto & Said (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai”. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan dengan jumlah sampel 84 orang. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda.

Penelitian yang dilakukan oleh Riza (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan”. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 82 karyawan Direktorat Komersial dan Teknologi. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dan uji asumsi klasik.

Penelitian yang dilakukan oleh Adha *et al.* (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda

Penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling dengan subjek sebanyak 56 orang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menggunakan alat ukur skala motivasi kerja dan metode dokumentasi kinerja karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SPSS 17.0.

**Tabel 2. 1**  
**Penelitian Terdahulu**

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1.	Penulis	Elizar & Tanjung (2018)
	Judul Penelitian	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai
	Variabel Penelitian	1. Pelatihan ( $X_1$ ) 2. Kompetensi ( $X_2$ ) 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) 4. Kinerja ( $Y$ )
	Alat Analisis	Analisis jalur
	Hasil Penelitian	1. Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja 2. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja 3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja 4. Pelatihan, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
		Kinerja
2.	Penulis	Lubis <i>et al.</i> (2021)
	Judul Penelitian	<i>The Influence of Competence, Work Motivation and Work Environment on Teacher Performance at SMA Negeri 15 Medan</i>
	Variabel Penelitian	1. Kompetensi ( $X_1$ ) 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) 3. Lingkungan Kerja ( $X_3$ ) 4. Kinerja karyawan (Y)
	Alat Analisis	Analisis Jalur
	Hasil Penelitian	1. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja 2. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja 3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja 4. Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja
3.	Penulis	Chrishartanto & Said (2019)
	Judul Penelitian	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Selatan
	Variabel Penelitian	1. Kompetensi ( $X_1$ ) 2. Motivasi Kerja ( $X_2$ ) 3. Gaya Kepemimpinan ( $X_3$ ) 4. Kinerja karyawan (Y)
	Alat Analisis	Analisis Jalur
	Hasil Penelitian	1. Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja 2. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja 3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja 4. Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja
4.	Penulis	Riza (2020)

No.	Penelitian Terdahulu	Keterangan
	Judul Penelitian	Pengaruh Dimensi Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Industri Kereta Api (Persero)
	Variabel Penelitian	1. Kompetensi ( $X_1$ ) 2. Kinerja karyawan (Y)
	Alat Analisis	Analisis Jalur
	Hasil Penelitian	Kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja
5.	Penulis	Adha <i>et al.</i> (2019)
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember
	Variabel Penelitian	1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) 2. Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) 3. Budaya Kerja ( $X_3$ ) 4. Kinerja karyawan (Y)
	Alat Analisis	Analisis Jalur
	Hasil Penelitian	1. Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja 3. Budaya Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja 4. Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Kerja berpengaruh secara simultan signifikan terhadap Kinerja
6.	Penulis	Setiyawan (2017)
	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan
	Variabel Penelitian	1. Motivasi Kerja ( $X_1$ ) 2. Kinerja karyawan (Y)
	Alat Analisis	Analisis Jalur
	Hasil Penelitian	Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja

Dari data tabel di atas maka dapat ditarik kesimpulan persamaan penelitian terdahulu dengan peneliti lakukan yaitu penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018) menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan regresi linier berganda begitu pun dengan penelitian yang dilakukan oleh Lubis *et*

al. (2021), Chrishartanto & Said (2019), Riza (2020), Adha *et al.* (2019), Setiyawan (2017).

Perbedaan muncul pada penelitian yang dilakukan oleh Riza (2020) menggunakan metode *eksplanatory research* dan menggunakan sampel jenuh (sensus). Penelitian yang dilakukan oleh Setiyawan (2017) menggunakan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Penelitian yang dilakukan oleh Elizar & Tanjung (2018), Adha *et al.* (2019), Chrishartanto & Said (2019) penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (sensus). Pada penelitian Lubis *et al.* (2021) analisis data yang digunakan adalah metode *Structural Equation Model (SEM)* dengan metode *Partial Least Square (PLS)*.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja**

#### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan karyawan atau perilaku nyata yang dihasilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan performa yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur. Pengertian Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Hal ini sudah sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Handawiyah dalam Adha *et al.* (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan mutu perusahaan.

Kinerja karyawan adalah *outcome* yang dihasilkan dari seorang karyawan dalam periode waktu tertentu di tempat perusahaan ia bekerja. Menurut Mangkunegara dalam Saripuddin & Handayani (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

**b. Faktor-Faktor Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko dalam Akbar (2018) yaitu:

1. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

2. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

3. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaliran dalam ruang kerja.

5. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

6. Desain pekerjaan Desain pekerjaan

Merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

### c. Indikator Kinerja

Bernadin dalam Trihandini (2005) menjelaskan bahwa Kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan beberapa kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan. Kriteria tersebut adalah :

#### 1. Kualitas

Kualitas adalah tingkatan ketika hasil akhir yang dicapai mendekati tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

#### 2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dalam istilah sejumlah unit kerja ataupun jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan

#### 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya sebuah pekerjaan pada waktu awal yang diinginkan.

## 2. Kompetensi

### a. Pengertian Kompetensi

Kompetensi dalam bahasa Inggris disebut *competency*, merupakan kebulatan penguasaan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang ditampilkan melalui unjuk kerja yang dicapai setelah menyelesaikan suatu program pendidikan. Menurut Echols & Shadly kompetensi adalah sekumpulan pengetahuan, perilaku dan keterampilan yang harus dimiliki untuk mencapai tujuan tertentu. Kompetensi diperoleh melalui pendidikan, pelatihan dan belajar mandiri dengan memanfaatkan sumber belajar. Kompetensi pada dasarnya merupakan deskripsi tentang

apa yang dapat dilakukan seseorang dalam bekerja, serta apa wujud dari pekerjaan tersebut yang dapat terlihat. Untuk dapat melakukan suatu pekerjaan, seseorang harus memiliki kemampuan dalam bentuk pengetahuan, sikap dan keterampilan yang relevan dengan bidang pekerjaannya Suyanto & Jihad dalam (Lubis *et al.* 2021).

**b. Faktor- Faktor Kompetensi**

Menurut Wibowo dalam Elizar & Tanjung (2018) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu;

1. Keyakinan dan nilai-nilai

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

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan pada kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi si tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak



mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

#### 4. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, dengan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Jika seorang manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan sering ditemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

#### 5. Emosi

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Adanya rasa takut membuat kesalahan, rasa malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

#### 6. Kemampuan intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

#### 7. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan dapat membangun hubungan yang baik.

Sedangkan menurut Mathis & Jackson dalam Elizar & Tanjung (2018) yang menjadi indikator kompetensi, adalah, Pengetahuan, Keterampilan, Kemampuan.

### c. Indikator Kompetensi

Menurut Elizar & Tanjung (2018) indikator kompetensi yaitu;

1. Pengetahuan merupakan kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Keterampilan merupakan kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.
3. Sikap kerja merupakan evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

## 3. Motivasi

### a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Menurut Anwar

“motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Malayu “motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan karyawan dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga para karyawan dan tujuan organisasi sekaligus tercapai (Sarinadi 2014).

Motivasi kerja merupakan modal utama yang harus dimiliki seorang karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, cenderung berusaha meningkatkan kemampuan menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhannya (berprestasi, berkuasa, dan berafiliasi) mendorong mereka senantiasa berusaha melaksanakan perintah dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik agar dalam masa dinasnya memiliki prestasi yang dapat menjadi modal untuk meningkatkan karir, penghasilan dan status sosial di masyarakat, semakin kuat dorongan tersebut maka, semakin meningkat pula kinerja pegawai itu. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kemampuan dan motivasi kerja. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut. Motivasi kerja sangat penting guna meningkatkan kinerja, karena motivasi kerja tinggi seorang karyawan dapat menampilkan kinerja yang baik karena karyawan menampilkan semua kemampuannya (Chrishartanto & Said 2019).

## b. Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Faktor motivasi kerja karyawan menurut Sagir dalam Sarinadi (2014) adalah ;

### 1. Prestasi (*Achievement*)

Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu kebutuhan atau *need* dapat mendorongnya mencapai sasaran. Melalui suatu *Achievement Motivation Training (AMT)* maka sikap hidup untuk berani mengambil resiko untuk mencapai sasaran yang lebih tinggi dapat dikembangkan.

### 2. Penghargaan (*Recognition*)

Penghargaan, pengakuan, atau *recognition* suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja, akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dari pada penghargaan dalam bentuk materi dan hadiah. Penghargaan atau pengakuan dalam bentuk piagam penghargaan atau medali dapat menjadikan perangsang yang lebih kuat dibandingkan dengan hadiah berupa barang atau bonus/uang.

### 3. Tantangan (*Challenge*)

Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin. Tantangan demi tantangan biasanya akan menumbuhkan kegairahan untuk mengatasinya.

### 4. Tanggung Jawab (*Responsibility*)

Adanya rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) akan menimbulkan motivasi untuk turut rasa bertanggung jawab.

### 5. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau

lebih bergairah. Apalagi jika perkembangan perusahaan selalu dikaitkan dengan kinerja atau produktivitas kerja.

6. Keterlibatan (*Involvement*)

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula “kotak saran” dari tenaga kerja, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja. Adanya rasa keterlibatan (*involvement*) bukan saja menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*) dan rasa tanggung jawab (*sense of responsibility*), tetapi juga menimbulkan mawas diri untuk bekerja lebih baik, menghasilkan produk yang lebih bermutu.

7. Kesempatan (*Opportunity*)

Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen puncak merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.

c. **Indikator Motivasi Kerja**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Indikator motivasi kerja karyawan menurut Maslow dalam Yulia (2018) adalah ;

1. *Physiological needs* (kebutuhan fisik dan biologis)

*Physiological needs* yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara dan lain sebagainya.

2. *Safety and security needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan)

*Safety and security needs* adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. *Affiliation or acceptance needs or belongingness* (kebutuhan sosial)

*Affiliation or acceptance needs or belongingness* adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

4. *Esteem or status needs* (kebutuhan akan penghargaan atas prestasi)

*Esteem or status needs* adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5. *Self actualization* (aktualisasi diri)

*Self actualization* adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan/luar biasa.

## C. Hubungan antar Variabel

### a. Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi dalam dunia kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja, karena tinggi rendahnya kinerja pegawai berhubungan erat dengan kompetensi yang dimilikinya. Maka semakin tinggi kompetensi karyawan maka cenderung akan meningkat kinerjanya begitupun sebaliknya jika kompetensi karyawan rendah maka akan cenderung menurun kinerjanya.

Kompetensi yang terdiri dari sejumlah perilaku kunci yang dibutuhkan untuk melaksanakan peran tertentu untuk menghasilkan kinerja yang tinggi di kutip dari Edy sutrisno dalam Giroth (2013). Perilaku ini biasanya ditunjukkan secara konsisten oleh para pekerja yang melakukan aktivitas kerja. Perilaku tanpa maksud dan tujuan tidak bisa didefinisikan sebagai kompetensi. Menurut Sriwidodo dalam Giroth (2013) mengatakan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang

diisyaratkan oleh bidang pekerjaan. Melalui kompetensi yang semakin memadai seseorang akan lebih menguasai dan mampu menerapkan secara praktek semua tugas pekerjaan sesuai dengan job description yang ditetapkan. Kompetensi pegawai yang semakin tinggi dapat diukur dari semakin bertambahnya pengetahuan dan keterampilan serta semakin berkembangnya perangai atau sifat dan konsep diri yang semakin baik. Sedangkan ciri-ciri karyawan dengan kompetensi tinggi dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu mampu menjalankan tugas sesuai standar pekerjaan, memiliki pengetahuan yang luas, mampu menyelesaikan tugas dengan cepat, tepat dan benar, mampu menyusun laporan dengan akurat dan sistematis, memiliki kemampuan menguasai emosinya dengan baik. Kompetensi yang terdiri atas kemampuan teknis, keterampilan dalam menganalisa dan mengambil keputusan kemampuan berkomunikasi, kemampuan bekerja mandiri dan kelompok sampai pada aspek kepemimpinan dan manajerial, maka melalui suatu kompetensi tertentu seorang karyawan akan bekerja semakin baik dan berkualitas.

**b. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Motivasi dalam dunia kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja, karena tinggi rendahnya kinerja pegawai berhubungan erat dengan Motivasi Kerja yang dimilikinya. Maka semakin tinggi Motivasi Kerja karyawan maka cenderung akan meningkat kinerjanya begitupun sebaliknya jika motivasi kerja karyawan rendah maka akan cenderung menurun kinerjanya.

Mangkunegara dalam Setiyawan (2017) yang menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor kemampuan terbentuk dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *real* (*knowledge + skill*). Selanjutnya, Sedarmayanti dalam Setiyawan (2017) mengemukakan bahwa faktor motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan ketika menghadapi situasi kerja. Situasi kerja mencakup hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, dan iklim kerja.

Latief dalam Setiyawan (2017) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Oleh karena itu motivasi kerja yang tinggi diperlukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya

#### **D. Pengembangan Hipotesis**

##### **1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian dari Elizar & Tanjung (2018) menyatakan bahwasannya Kompetensi berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan PT. Madu Murni Nusantara Cabang Malang

##### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja**

Hasil penelitian dari Lubis *et al.* (2021) menyatakan bahwasannya Motivasi Kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan PT. Madu Murni Nusantara Cabang Malang

##### **3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja**

Hasil penelitian dari Chrishartanto & Said (2019) menyatakan bahwasannya kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan signifikan positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:



H3: Kompetensi dan Motivasi Kerja berpengaruh secara simultan signifikan positif terhadap Kinerja karyawan PT. Madu Murni Nusantara Cabang Malang

#### E. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian merupakan bagian dari suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lainnya dari masalah yang akan diteliti dan berguna untuk menghubungkan suatu topik yang akan diteliti. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian maka konsep penelitian ini digambarkan secara lengkap sebagai berikut:

**Gambar 2 1**  
**Kerangka Penelitian**

