BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu juga dapat menjadi refrensi bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian saat ini

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

	Craminal yang ajaan	abel 2.1 Penelitian Terdahulu	
NO	Nama Peneliti, Tahun/ Topik Penelitian	Variabel dan Alat Analisis	Hasil Penelitan
	Ayu Anjani (2019) Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi Motivasi Kinerja Karyawan SPSS	 Hasil Penelitian secara parsial Variabel Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Secara Simultan Variabel Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap

			Kinerja Karyawan.
2	S Priambodo (2019) Pengaruh Motivasi sebagai Mediasi Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Kinerja pada PT. PLN (PERSERO) Area Surabaya Utara	Kompetensi Kepemimpinan Kinerja Karyawan Motivasi sbg Mediasi SPSS	 Hasil Penelitian secara parsial Variabel Kompetensi, dan Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi mampu menjadi perantara untuk pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawan. Motivasi kerja mampu menjadi perantara untuk pengaruh kompetensi terhadap kinerja
3	Nurul Almadani	Kompetensi	pegawai Hasil Penelitian
	(2019)	Komitmen	secara parsial
	Pengaruh	Organisasi	Kompetensi
	Kompetensi dan	Kinerja	memiliki
	Komitmen	Karyawan	pengaruh
	Organisasi Terhadap	Motivasi sbg	langsung
	Kinerja Karyawan dengan Motivasi	Intervening	terhadap
	Kerja sebagai		Kinerja, • Komitmen
	Variabel Intervening		• Kollitilieli Organisasi
	(Studi Kasus pada		memiliki
	PT. Dongan Sahuta		pengaruh tidak
	Tour Travel Kuta,		langsung
	Bali)		terhadap
			Kinerja
			Motivasi kerja
			tidak
			berpengaruh

secara tidak	langusng	4	Nora, Jumiati, and Suarman (2019) Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Citraciti Pasific Pekanbaru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening	 Kompetensi Komunikasi Kinerja Karyawan Motivasi sbg Intervening SPSS 21 	langsung variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja tidak berpengaruh langsung variabel komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan Komitmen Organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan adanya variabel mediasi motivasi kerja. Hasil penelitian secara parsial Kompetensi, Komunikasi, Motivasi berpengaruh postifi signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kompetensi berpengaruh positif signifikan secara tidak
--------------	----------	---	--	---	---

			kinerja melalui motivasi. • Variabel Komunikasi
			berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung
	0 9 71		terhadap kinerja melalui motivasi.
5	Oppong & Zhau (2020) The Influence of Competence on Performance with Motivation as an	 Competence Performance Motivation as an Intervening Variable 	 Competence has a positive and significant effect on Motivation.
	Intervening Variable on Medical Employees in America Public Service Department	• SPSS	 Competence has no positive and significant effect on employee
\	NEVE DE LA COMPANSION D		performance. • Motivation has a positive and significant effect on employee performance.
6	Fu'ad & Aminnudin (2020) Motivation as an Intervening Variables Influence Competency on the	 Competence Performance Motivation as an Intervening PLS 	• Competence has a significant effect on Performance.
	Performance of Cooperative Managers	ALAN	 Competence has a significant effect on Motivation.
			 Motivation has a significant effect on Performance. Motivation as
			Intervening variable influences the

			Competence on Performance
			1 erjormance
7	Novita Rizky Elyani	• Competence	• Competence,
′	Putri (2023) The	Service Quality	Service
	Influence Analysis of	~ ,	Quality, and
	Competence, Service	Work	Work
	Quality and Work		Environment
	Environment on	• Employee	have a
	Employee	Performance	significant
	Performance with	 Motivation as an 	effect on
	Motivation as an	Intervening	Employee
	Intervening Variable	Variable	Performance.
	(The Personnel and	MATTE	• Competence,
	Human Resources	WIUH	Service
	Development Agency	***	Quality, and
	(BPKSDM) Batu		Work
	City)	1000	Environment
1	1//		have a
	(S) (1822	7. 4. 3	significant
10	AJ NO	Modling 9	effect on
	11/2	ZIII	Motivation.
111	12 JUN 8	SSM 22 0000	• Competence,
N.	MIN 3	8 3 7 CE	Service
H)	N/A		Quality, and
H.	NI	- CA G 10 -	Work
1.1	- (\\\\) :		Environment
	1 1 1 1 2	N/1, 2933 01 1882	have a
I \	1 Km Mills	\$2000 mm	significant
	1112 CM	[No. (B) 200 [20]	effect on
	11 / 337		Performance
	11 . //		through
	11 75		Motivation.
	11/1 20. 30	,	Motivation has
		TAT INTE	a significant
	1/ 1/3	ALANY	effect on
		- 4 T 7 L F L	Employee
			Performance.
8	Dewi Arum Cahya	Kompensasi	Hasil Penelitian
	(2019) Pengaruh	Kompetensi	secara parsial
	Kompensasi,	Lingkungan	Kompensasi
	Kompetensi dan	Kerja	dan Motivasi
	Lingkungan Kerja	Kerja Kinerja	Kerja memiliki
	terhadap Kinerja	Karyawan	pengaruh
	Karyawan dengan	MaryawanMotivasi Kerja	langsung
	Motivasi Kerja	sebagai Variabel	terhadap
	sebagai Variabel	Intervening	Kinerja
	Intervening (Studi	mervening	Karyawan.
<u> </u>		<u> </u>	

	Kasus Pada Bank BNI Syariah KC Semarang)	• SPSS	•	Hasil penelitian secara parsial Kompetensi
	Semarang)			dan
				Lingkungan
				Kerja tidak
				memiliki pengaruh
				langsung
				terhadap
				Kinerja
				Karyawan.
		N. H. T. I.		Kompensasi memiliki
	// c	NIUH		pengaruh
	- // . NP	***	10	langsung
	1/837	1775	1/2	terhadap
			- 1	Motivasi Kerja.
	/ GT NYZ	7. 1.	<u>.</u>	Hasil penelitian secara parsial
	~ N/2	Madle of 9		Kompetensi
	- W.			dan
	ED WW 3		7	Lingkungan
M	Z W E		. 466	Kerja tidak memiliki
- 11	NIE	등 상징 등	-	pengaruh
-N			466	langsung
- V	1 7 10 3	A Committee of the Comm	7	terhadap
1	1 5 1111	North Frank	16	Motivasi Kerja. Kompensasi
	11 2 377			tidak memiliki
	11			pengaruh
	1/ 3/6		- 3%	langsung
		*	4.4.	terhadap Kinaria
		MIANU		Kinerja Karyawan
		ALL AL		dengan
				Motivasi Kerja
				sebagai variabel
				Intervening.
			•	Kompetensi
				tidak memiliki
				pengaruh
				langsung terhadap
				Kinerja
				Karyawan

			dengan Motivasi Kerja
			sebagai
			variabel
			Intervening.
			Lingkungan
			Kerja tidak
			memilki
			pengaruh
			langsung
			terhadap
			Kinerja
			Karyawan
		BATTLE.	dengan
	// c	WIUH	Motivasi Kerja
		* * * *	sebagai
	11 2 8		variabel
	// 2N /	027 S	Intervening.
9	Yuliana (2018)	 Kompetensi 	 Kompetensi
	Pengaruh	Motivasi Kerja	memiliki
17/	Kompetensi dan	 Kinerja 	pengaruh
	Motivasi Kerja	Karyawan	langsung
111	Terhadap Kinerja	 SPSS 	terhadap
111	Karyawan	3 V (23)	Kinerja
IN.	Perusahaan Pada PT.		Karyawan.
- 11	Haluan Star Logistic	TR (A) (5 18 E	 Motivasi Kerja
-M			tidak memiliki
1 N	1 - 1 111 -	140, 303 S	pengaruh
I ١	I was I WIN	XX441 (I) // (XX	langsung
	11 N MILL	L/' 1/1 "\)	terhadap
	11 - 13		Kinerja
4.0	2011		Karyawan.
10	Puji Astuti &	 Kompetensi 	• Kompetensi
	Marlina Kurnia	Kompensasi	memiliki
	(2020) Pengaruh	 Lingkungan 	pengaruh
	Kompetensi,	Kerja	langsung
	Kompensasi, dan	Motivasi sebagai	terhadap
	Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Intervening	Kinerja
	Dengan Motivasi	 Kinerja 	Karyawan.
	Sebagai Intervening	Karyawan	Hasil penelitian
	(Studi Empiris Pada	• SPSS	secara parsial
	Karyawan		Kompensasi,
	Universitas		Lingkungan Karia dan
	Muhammadiyah		Kerja, dan Motivasi Kerja
	Magelan)		tidak memiliki
	1114501411)		pengaruh
			langsung
		<u> </u>	langsung



Perbedaan yang ada pada penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel-variabel yang menjadi acuan penelitian serta objek penelitiannya. Ada beberapa variabel bebas dari penelitian terdahulu yang tidak termasuk dalam penelitian saat ini, seperti : Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Komunikasi. Terdapat juga perbedaan objek, sampel dan dalam penelitian ini hanya

menggunakan dua variabel bebas. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus untuk meneliti pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai variabel Intervening.

B. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a) Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga actual perfomance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan Moeheriono (2014). Menurut Mangkunegara (2016) kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Sedangkan menurut Amirullah (2015) kinerja adalah seluruh hasil yang diproduksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode khusus. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Jika menurut Sinambela (2012) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefiniskan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Berdasarkan pengertian diatas, maka kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh keahlian individu yang sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja

b) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Gibson & Ivancevich (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Faktor Individu

Faktor Individu terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, serta demografis.

• Kemampuan dan Keterampilan

Kemampuan dan keterampilan memainkan peranan dalam kinerja individu. Kemampuan adalah sifat yang mempelajari seseorang untuk melakukan sesuatu, jika Keterampilan adalah kompetensi yang terkait dengan tugas atau keperjaan

Latar Belakang

Individu yang berasal dari lingkungan positif maka dapat membawa sikap positif dalam pekerjaan, latar belakang dapat meliputi keluarga dan pengalaman.

Demografis

Klasifikasi demograsi yang paling penting adalah jenis kelamin dan ras. Jenis kelamin dapat mempengaruhi kinerja berganung dengan jenis pekerjaannya.

2) Faktor Psikologis

Persepsi

Persepsi adalah proses dari seseorang dalam memahami lingkungannya yang melibatkan pengorganisasian dan penafsiran sebagai rangsangan dalam suatu pengalaman psikologi.

Attitude

Sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau memihak maupun perasaan tidak mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut.

Personality

Pesonality adalah sifat hakiki yang tercermin pada sikap seseorang atau suatu bangsa yang membedakan dirinya dari orang atau bangsa lain.

• Pembelajaran

Pembelajaran adalah setiap perubahan yang relatif permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman.

Motif

Motif merupakan daya penggerak yang dapat memicu gairah kerja seseorang sehingga mereka mau bekerjasama, bekerja dengan efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

3) Faktor Organisasi

Sumber Daya

Sumber daya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja individu, maka sumber daya tersebut dimanfaatkan dengan tepat dan harus mempunyai kecocokan dengan tugas.

• Kepemimpinan (*Leadership*)

Pengaruh *leadership* terhadap kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja organisasi sangatlah penting. Ada pendapat yang mengatakan bahwa satu *leadership style* cocok untuk segala situasi namun pendapat lain mengungkapkan bahwa setiap situasi membutuhkan *leadership style* yang berbeda.

• Penghargaan (*Reward*)

Pemberian penghargaan kepada individu akan mempengaruhi motivasi, sehingga individu akan lebih bergairah untuk menyelesaikan pekerjaan. Salah satu faktor yang pailing kuat dalam mempengaruhi *individual performance* adalah sistem penghargaan (*reward system*).

Struktur

Semakin baik pengaturan struktur organisasi akan semakin baik juga kinerja individu di organisasi, dan sebaliknya semakin buruk pengaturan struktur organisasi akan semakin buruk pula kinerja individu dalam organisasi yang bersangkutan.

• Job Design

Job Design adalah proses seorang manajer menentukan tugas, metode dan keterkaitan pekerjaan untuk memnuhi kebutuhan organisasi dan individu.

c) Tujuan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai & Mulyadi (2012) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu meliputi:

1) Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

2) Meningkatkan Prestasi Kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

3) Memberikan Kesempatan Kerja yang Adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

d) Indikator-indikator Kinerja

Terdapat Indikator Kinerja Karyawan menurut Edison et al., (2016) untuk mencapai atau menilai kerja, yaitu;

- Kualitas, yaitu: tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan.
- Kuantitas, yaitu: jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu: tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2. Kompetensi

a) Definisi Kompetensi

Dalam suatu perusahaan tentunya harus memperhatikan Kompetensi karyawan tersebut. Kompetensi karyawan berpengaruh besar sejalan dengan kinerja perusahaan tersebut, jika kompetensi karyawan baik maka baik pula kinerjanya, sedangkan jika kompetensi karyawan tidak baik maka menurutn pula kinerja perusahaannya.

Menurut (Spencer, 2014) Pengertian Kompetensi adalah sebagai karkateristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performa secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan. Jika menurut (Kaswan, 2017) mendefinisikan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang yang meghasilkan kinerja yang efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan.

Secara Harfiah, kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecapakan, kemampuan dan wewenang Sutrisno (2014). Jika secara etimologis, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang mempunyai ketrampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Karyawan yang berkompeten dapat dilihat dari individu, pola pikir dan perilaku mereka itu sendiri. Kompetensi seseorang juga dapat dilihat dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mereka, karena jika pendidikan semakin tinggi maka, semakin banyak ilmu dan dapat dilihat sebagai lebih berkompeten daripada karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Pengalaman kerja dari seseorang juga dapat memperlihatkan kompetensi karyawan itu, karena semakin banyak pengalaman yang didapat maka semakin banyak wawasan yang terdapat pada karyawan itu sendiri.

b) Jenis Kompetensi

Menurut Aprianto & Jacob (2013) pekerjaan individu tidak hanya berkaitan dengan teknis pekerjaan namun juga berkaitan dengan bagaimana ia mengelola pekerjaannya dan berinteraksi dengan orang lain. Oleh karena itu terdapat 2 jenis kompetensi sebagai beikut:

- 1) *Hard competency* yaitu kompetensi yang berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian teknis suatu pekerjaan, misalnya analisis laporan keuangan dan perakitan mesin mobil.
- 2) *Soft competency* yaitu jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan untuk membangun pekerjaan, misalnya komunikasi dan kepemimpinan kelompok.

c) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri 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.

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan 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 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 tersebut.

4) Karakteristik Kepribadian

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

5) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. 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

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi 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. 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 melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi
- Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

d) Indikator-indikator Kompetensi

Menurut Edison et al., (2016) untuk memenuhi unsur kompetensi, seorang pegawai harus memenuhi unsur-unsur dibawah ini :

1) Pengetahuan (knowledge)

memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan dari pelatihan atau kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang diberikan.

2) Keahlian (*Skill*)

Memiliki pengetahuan terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail.

3) Sikap (*Attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif dalam bertindak. Sikap ini meurpakan elemen penting bagi citra perusahaan.

3. Motivasi

a) Definisi Motivasi

Wibowo (2017), setiap orang dalam melakukan suatu tindakan tertentu pasti didorong oleh adanya motif tertentu. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, tujuan yang ingin dicapai, atau karena adanya harapan yang diinginkan. Motivasi kerja merupakan kombinasi kekuatan psikologis yang kompleks dalam diri masing-masing orang. Setiap individu mempunyai motivasi sendiri yang mungkin berbeda-beda. Sedangkan Motivasi menurut Flippo (2012) adalah suatu keahlian dalam melakukan pengarahan karyawan dan organisasi untuk bekerja secara maksimal agar keinginan karyawan dan organisasi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Pendapat lain menyatakan bahwa motivasi adalah proses dimana seseorang diberi energi, diarahkan, dan berkelanjutan untuk mencapai tujuannya (Robbins & Coulter 2016)

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan motif tertentu yang timbul dari adanya kebutuhan yan belum terpenuhi, keinginan karyawan atau perusahaan yang dapat tercapai dengan sesuai harapan, dan dorongan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

b) Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- Mendorong semangat dan antusiasme bagi karyawan.
- Meningkatan moral karyawan dan kepuasan kerja.
- Meningkatkan produktivitas karyawan.
- Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan.
- Meningkatkan disiplin dan mengurangi tingkat absensi karyawan.
- Mengefektifkan pengadaan karyawan.

- Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- Meningkatkan tingkat kesehjateraan karyawan.
- Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
- Meningkatkan efisiensi penggunaan alat dan bahan baku.

c) Faktor-faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (2014) faktor-faktor motivasi terdiri dari:

1) Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

- Keinginan untuk dapat hidup
 Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan, antara lain:
 memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap
 dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- Keinginan untuk dapat memiliki
 Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang untuk mau untuk mau melakukan pekerjaan.
- Keinginan untuk memperoleh penghargaan
 Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
- Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi, antara lain:
 penghargaan terhadap prestasi dan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
- Keinginan untuk berkuasa
 Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

2) Faktor Ekstern

• Kondisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan saran dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

• Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan , membimbing karyawan , agar karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan kerja yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

• Peraturan yang fleksibel

Suatu perusahaan sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

d) Indikator Motivasi

Menurut Mangkunegara (2016) ada 5 indikator dalam motivasi antara lain:

 Kebutuhan fisiologis
 Kebutuhan fisiologis yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup dari kematian

 Kebutuhan rasa aman
 Kebutuhan akan dirasakan mendesak setelah kebutuhan pertama terpenuhi yaitu keselamatan dan keamanan diri.

 Kebutuhan hubungan sosial
 Kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk hidup bersama dengan orang lain.

Kebutuhan penghargaan
Kebutuhan ini merupakan akan penghargaan diri dan pengakuan
serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat
lingkungannya.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

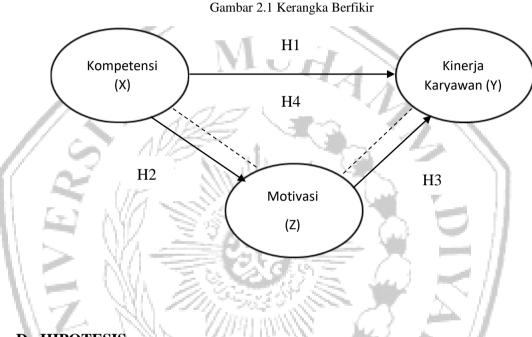
C. Kerangka Berpikir

Kerangka pikir merupakan sebuah model yang konseptual yang menghubungkan sebuah teori dengan berbagai faktor yang sudah diidentifikasi sebagai sebuah masalah yang penting (Sugiyono 2017). Kerangka pikir yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan pada beberapa teori dari penelitian sebelumnya yang sudah dijelaskan. Dalam penelitian ini ada satu variabel bebas yaitu Kompetensi (X), satu variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y), dan satu variabel intervening atau variabel mediasi yaitu Motivasi (Z). Hubungan antar masing variabel dalam kerangka pikir ini didukung dengan beberapa penelitain terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Prabandari, (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kalidi et al., (2022)

menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Septiadi et al., (2020)

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka kerangka pikir dalam penelitian ini adalah :



D. HIPOTESIS

1) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

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 (Wibowo, 2017)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Anjani (2019); Almadani (2019); Rumijati (2021); menyatakan Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan. Dalam hal ini peneliti dapat menarik kesimpulan bahwasannya peran Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1 : Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2) Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan efektif dalam suatu pekerjaan. Kompetensi dan motivasi memiliki hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan. Pengolahan karyawan yang efektif melalui cara peningkatan keterampilan dan keahlian karyawan atau peningkatan kompetensi dan pemberian motivasi juga memberikan kesempatan karyawan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja atau kinerja karena pengembangan kompetensi dan motivasi yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Marwansyah & Oemar (2015); Ashar & Murgiyanto (2019); Ngatemin & Arumwanti (2012); yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam hal ini peneliti dapat menarik kesimpulan bahwasannya peran Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi karyawan.

H2: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi

3) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang (Priansa, 2014).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nababan et al., (2020), ; Aprilia et al., (2019) ; Shaylendra et al., (2015) ; dimana dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan kepada kinerja karyawan.

H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

4) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai variabel Intervening

Kompetensi didefiniskan sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison et al., 2016)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heriswanto (2018); Huda & Abdullah (2022); Rapika & Sulaiman (2020); dalam penelitan tersebut menyatakan bahwa Motivasi berperan sebagai mediasi pada pengaruh antara kompetensi dengan kinerja karyawan

H4: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawam melalui Motivasi



