

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

Beberapa teori yang digunakan sebagai acuan untuk melakukan kajian secara teoritis mulai dari kinerja karyawan, kompetensi dan motivasi.

A. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan sesuatu yang berkaitan tentang melaksanakan kegiatan dan tujuan yang digapai dari kegiatan tersebut. Kinerja dapat dilihat dari proses maupun hasil kerja. Kinerja adalah suatu proses mengenai kegiatan yang berlangsung untuk menggapai tujuan kerja. Menurut Wibowo (2007) kinerja adalah pencapaian pekerjaan yang punya keterikatan kuat melalui tujuan strategi organisasi. Dapat digambarkan bahwa kinerja merupakan sebuah hasil kerja mulai dari kuantitas, kualitas dan ketetapan waktu yang berfokus pada strategi dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan perusahaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah tindakan manusia pada suatu organisasi untuk memenuhi standar yang ditetapkan untuk tujuan memperoleh sesuatu yang diinginkan.

2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang berbeda beda. karena kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor menurut Afandi (2021) :

a. Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan.

b. Kepribadian dan minat kerja

Kepribadian adalah keseluruhan cara seseorang untuk berinteraksi dan bereaksi dengan individu lain, sedangkan minat kerja adalah kecenderungan seseorang yang memiliki kemauan dan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

c. Tingkat Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan rangsangan atau dorongan bagi setiap pekerja untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pekerja akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja.

d. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi

e. Fasilitas kerja

Merupakan sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

f. Budaya kerja

Budaya kerja adalah nilai, karakteristik, dan atribut yang dimiliki oleh perusahaan dan dijalankan oleh pekerja

g. Kepemimpinan

Merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, mengendalikan dan memimpin orang lain untuk mencapai tujuan.

h. Disiplin kerja

Kemampuan seseorang untuk mematuhi dan menjalankan peraturan dan hukum yang berlaku pada tempat dia bekerja

3. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2015) Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator diantaranya:

- 1) Kualitas, merupakan mutu pekerjaan sebagai output yang dihasilkan
- 2) Kuantitas, yaitu mencakup jumlah hasil kerja dalam kurun waktu tertentu
- 3) Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yang dimaksud adalah tentang kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat.

B. Kompetensi

1. Definisi Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Edison et al, (2017) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal hal yang menyangkut pengetahuan dan keahlian. Kompetensi dapat didefinisikan juga sebagai sesuatu yang berkaitan dengan perilaku, keahlian, dan keunggulan seorang pemimpin atau karyawan yang mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik (Sutrisno, 2019).

Perilaku merupakan karakteristik yang tidak hilang dari kompetensi karena perilaku atau sikap menentukan bagaimana hubungan yang dibuat oleh individu dalam hubungannya dengan diri sendiri maupun orang lain. Menurut Amstrong (2004) kompetensi adalah sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Kompetensi mencakup karakteristik sikap yang dapat menunjukkan perbedaan antara mereka yang berkinerja tinggi dalam konteks berprestasi.

2. Aspek-Aspek Dalam Kompetensi

Sutrisno (2017), mengemukakan ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi, antara lain :

- a. Pemahaman (*understanding*) yaitu kedalaman efektif dan kognitif yang dimiliki individu
- b. Pengetahuan (*Knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif
- c. Kemampuan (*Skill*), sesuatu yang dimiliki oleh individu unruk mengerjakan atau melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

3. Karakteristik Kompetensi

Sutrisno (2017) Mengemukakan karakteristik kompetensi terdiri dari lima tipe diantaranya :

- a. Sifat

Adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi. Ciri fisik sebagai pilot tempur adalah kecepatan rekasi dan ketajaman mata.

- b. Motif

Merupakan sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan Tindakan.

- c. Konsep diri.

Adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam setiap situasi.

- d. Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki suatu individu dalam bidang spesifik dan kompetensi yang kompleks

- e. Keterampilan

Merupakan kemampuan mengerjakan tugas baik secara fisik maupun mental. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

4. Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea & Nurianna (2008), Indikator Kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan, yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui bagaimana cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan organisasi yang meliputi :
 - a. Mengetahui dan memahami dibidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawab dalam bekerja
 - b. Mengetahui tupoksi organisasi instansi
 - c. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar.
2. Keterampilan, yaitu kemampuan untuk mengerjakan tugas fisik maupun mental tertentu diantaranya :
 - a. Kemampuan menyelesaikan tugas dengan baik
 - b. Kemampuan dalam mengatasi masalah
 - c. Kemampuan menentukan prioritas masalah
 - d. Kemampuan memberikan informasi pelayanan
3. Sikap kerja, adalah evaluasi positif dan negatif yang dimiliki individu tentang aspek-aspek lingkungan kerja diantaranya :
 - a. Mempunyai kreativitas dalam bekerja
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi
 - c. Mempunyai kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian.

C. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Istilah Motivasi dalam kehidupan sehari-hari memiliki arti yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku organisasi maupun individu. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan dalam mewujudkan keberhasilan dalam usaha maupun pekerjaan manusia. Motivasi merupakan rangsangan dan dorongan serta kebutuhan yang mengakibatkan seseorang memiliki semangat dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut Sedarmayanti (2017), Motivasi kerja adalah kesediaan mengeluarkan tingkat Upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individu. Dalam hal ini berarti motivasi merupakan kemampuan dan kesediaan atasan dalam melakukan suatu hal untuk memberikan gairah dan semangat kepada individu serta kebutuhan yang diperlukan agar dapat bekerja dengan baik. Ada beberapa teori motivasi menurut para ahli sebagai berikut.

a) Teori Motivasi Proses

Menurut Hasibuan (2013) Teori motivasi proses pada dasarnya berusaha untuk menjawab pertanyaan bagaimana cara menguatkan, mengarahkan, memelihara dan menghentikan perilaku individu, supaya individu dapat bekerja sesuai keinginan perusahaan. Dapat digambarkan bahwasannya teori ini merupakan proses sebab dan akibat, bagaimana seseorang bekerja dan hasil apa yang telah diperoleh. Teori proses terdiri dari

1. Teori Harapan (*Expentancy Theory*)
2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

b) Teori Penguatan/Pengukuhan (*Reinforcement Theory*)

Menurut Arep dan tanjung (2003) Teori ini didasarkan atas hubungan sebab dan akibat dari perilaku dengan pemberian kompensasi. Dapat dikatakan bahwa teori ini sama seperti teori proses, karena didasarkan atas hubungan sebab akibat.

c) Teori Isi

Teori isi menekankan pada teori kebutuhan- kebutuhan manusia, yang menjelaskan berbagai kebutuhan manusia mempengaruhi kegiatannya dalam organisasi. Didalam teori isi terdapat tiga teori yang menekankan pada analisa yang mendasari kebutuhan - kebutuhan manusia, diantaranya :

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori ini ditemukan oleh Abraham Maslow yang merupakan teori motivasi yang paling terkenal, dia membuat hipotesis bahwa dalam diri manusia terdapat lima kebutuhan diantaranya, Fisiologis yang meliputi rasa lapar, haus,

berlindung dan kebutuhan fisik lainnya, rasa aman meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional, sosial meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan, penghargaan meliputi faktor penghargaan internal dan eksternal seperti hormat diri, otonomi, pencapaian, status, pengakuan dan persahabatan, Aktualisasi diri yaitu dorongan untuk menjadi seseorang sesuai kecapakannya yang meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang (Robbins & Judge, 2008). Berikut adalah gambar literasi teori hierarki kebutuhan.



Gambar 2.1 Literasi Teori Hierarki Kebutuhan

2. Teori ERG (*ERG Theory*)

Clayton Alderfer adalah orang yang mengolah hierarki kebutuhan Maslow agar semakin dekat dengan penelitian empiris. Hierarki kebutuhannya yang telah ditelaah ulang disebut teori ERG. Tidak seperti teori Maslow, ERG tidak berasumsi bahwa terdapat sebuah hierarki yang kaku dimana seseorang harus memenuhi kebutuhan tingkat rendah terlebih dahulu sebelum naik ke tingkat selanjutnya (Robbins & Judge, 2008). Berikut adalah gambar literasi Teori ERG

Menurut teori motivasi ERG, apabila kebutuhan eksistensi tidak terpenuhi, maka pengaruhnya akan sangat kuat, namun kategori-kategori kebutuhan lainnya masih mungkin mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Meskipun suatu kebutuhan terpenuhi, kebutuhan dapat berlangsung terus sebagai pengaruh kuat dalam sebuah keputusan.

3. Teori Dua Faktor

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg, bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya adalah mendasar dan bahwa sikap seseorang dengan pekerjaannya bisa dengan sangat baik menghasilkan keberhasilan maupun kegagalan. (Robbins & Judge, 2008).

Berdasarkan beberapa teori tentang motivasi yang didefinisikan para ahli diatas, maka penulis mengambil teori motivasi ERG oleh Clayton Alderfer sebagai teori pada variabel motivasi yang menjadi acuan pada penelitian ini. Dapat diambil kesimpulan bahwa bentuk bentuk motivasi antara lain, motivasi berprestasi/kinerja, motivasi kekuasaan, motivasi sosial, ganjaran/umpan balik, dan motivasi pribadi. Tujuan dari motivasi salah satunya yaitu untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja agar tetap berprestasi dan disiplin dalam bekerja.

2. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2018) terdapat beberapa tujuan motivasi diantaranya:

- a.) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b.) Meningkatkan kinerja karyawan
- c.) Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- d.) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan-bahan buku
- e.) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan
- f.) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- g.) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan kerja karyawan
- h.) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- i.) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya

3. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja dari teori motivasi ERG yang dikemukakan oleh Clayton Aldefer adalah sebagai berikut: (Robbins & Judge, 2008)

a.) Dorongan *existence*

merupakan pemberian persyaratan eksistensi material dasar, mencakup butir-butir, dan oleh Maslow dianggap sebagai kebutuhan keamanan serta keselamatan dan kebutuhan fisiologis seperti gaji, kondisi kerja, peralatan kerja atau kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup dan sebagainya.

b.) Dorongan hubungan/ *relatedness*

merupakan hasrat yang kita miliki untuk memelihara hubungan antar pribadi yang bermanfaat.

c.) Dorongan Pertumbuhan/ *growth*

Kebutuhan pertumbuhan adalah suatu hasrat intrinsik untuk perkembangan pribadi, mencakup komponen instruksi dari kategori penghargaan Maslow dan karakteristik-karakteristik yang tercakup pada aktualisasi diri.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah penelitian terdahulu yang telah dikaji oleh penulis, terdapat 10 penelitian terdahulu diantaranya :

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

1.	Judul & Nama Penelitian	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Nama : (Anjani, 2019)
	Variabel & Alat analisis	Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) Alat analisis : Rgresi Linier Berganda
	Jenis penelitian, sampel dan objek	Jenis penelitian : Kuantitatif Sampel : 45/ semua jumlah populasi Objek : PT. Lambang Putra Perkasa Motor Cirebon.
	Hasil Penelitian	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara simultan maupun parsial.
2.	Judul & Nama Penelitian	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Kebun Sejahtera Nama : (Sutedjo & Mangkunegara, 2013)
	Variabel & Alat analisis	Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Karyawan (Y) Alat analisis : Regresi Linier Berganda
	Jenis penelitian, sampel, dan objek	Jenis penelitian: Penelitian kausalitas dengan pendekatan kuantitatif Sampe : 248 orang

		Objek : PT. Inti Kebun Sejahtera Sorong Papua
	Hasil Penelitian	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, 3. Kompetensi dan Motivasi secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3.	Judul & Nama Penelitian	<p>Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan asuransi Nama : (Nurwin & Agus, 2021)</p>
	Variabel Penelitian & Alat analisis	<p>Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kinerja karyawan (Y) Alat analisis : Regresi linier berganda</p>
	Jenis Penelitian, Sampel, dan Objek	<p>Jenis Penelitian : Kuantitatif Sampel : 35 orang Objek : PT. Asuransi Uum Bumi Putera Muda Unit Syariah Surabaya</p>
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Variabel Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Secara simultan Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4.	Judul & Nama Penelitian	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap

		Kinerja Pegawai pada PT. XXX Nama : (Yuningsih & Ardianti, 2019)
	Variabel Penelitian & Alat analisis	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y) Alat analisis : Regresi Linier Berganda
	Jenis Penelitian, Sampel, dan Objek	Jenis Penelitian : Kuantitatif Sampel : 82 orang Objek : PT. XXX
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara Simultan Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Secara parsial Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif juga signifikan pada kinerja pegawai
5.	Judul & Nama Penelitian	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai Nama : (Rosmaini & Tanjung, 2019)
	Variabel Penelitian & Alat analisis	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja(X3), Kinerja Pegawai (Y) Alat analisis : Regresi linier berganda
	Jenis penelitian, Sampel, dan Objek	Jenis penelitian : Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Sampel : 80 orang Objek : Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh.
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai

		<ol style="list-style-type: none"> 2. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai 3. Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai 4. Secara simultan Kompetensi, Motivasi, dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
6.	Judul & Nama Penelitian	<p>Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja pegawai</p> <p>Nama : (Mulang, 2023)</p>
	Variabel Penelitian & Alat analisis	<p>Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Alat analisis : Regresi linier berganda</p>
	Jenis Penelitian, Sampel, dan Objek	<p>Jenis penelitian : Campuran</p> <p>Sampel : 59 dari 144 orang</p> <p>Objek : BAPPEDA Sulawesi Selatan</p>
	Hasil Penelitian	<p>Hasil menunjukkan bahwa</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan 2. Variabel kompetensi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan
7.	Judul & Nama Penelitian	<p>Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan daerah Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya</p> <p>Nama : (Safwan et al., 2014)</p>
	Variabel Penelitian & Alat analisis	<p>Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kinerja (Y)</p> <p>Alat Analisis : Regresi berganda</p>

	Jenis penelitian, Sampel, dan objek	Jenis Penelitian : Kuantitatif Sampel : 104 orang Objek : Pemerintah Daerah Kabupaten Pidie Jaya
	Hasil Penelitian	Kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial
8.	Judul & Nama Penelitian	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pendidikan Nama : (Sriwidodo & Haryanto, 2010)
	Variabel Penelitian & Alat analisis	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Komunikasi (X3), Kesejahteraan (X4), Kinerja (Y) Alat analisis : Rgresi linier berganda
	Jenis penelitian, sampel, dan objek	Jenis penelitian: Campuran Sampel : 85 orang Objek : Dinas Pendidikan Sukoharjo
	Hasil Penelitian	1. Kompetensi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Komunikasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 4. Kesejahteraan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
9.	Judul & Nama Penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV

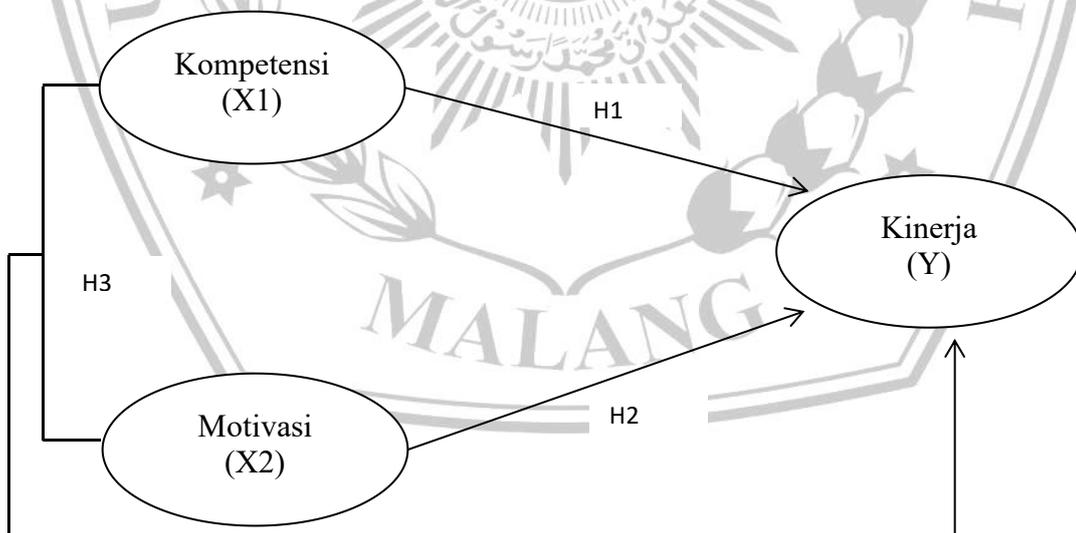
		Nama : (Ainanur & Tirtayasa, 2018)
	Variabel Penelitian & Alat analisis	Budaya organisasi (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (X3), Kinerja (Y) Alat analisis : Regresi linier berganda
	Jenis Penelitian, Sampel, dan Objek	Jenis Penelitian : Eksploratif dengan pendekatan kuantitatif Sampel : 67 orang Objek : PT. Perkebunan Nuasantara IV
	Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Secara Parsial Budaya organisasi mempengaruhi Kinerja 2. Secara parsial Kompetensi mempengaruhi Kinerja 3. Secara Parsial Motivasi mempengaruhi kinerja 4. Secara simultan Budaya organisasi, Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
10	Judul & Nama Penelitian	Pengaruh Budaya, Motivasi kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja karyawan Nama: (Faizal et al., 2019)
	Variabel & Alat analisis	Budaya (X1), Motivasi (X2), Kompetensi (X3), Kinerja (Y) Alat analisis : analisis jalur
	Jenis Penelitian, Sampel, dan Objek	Jenis Penelitian : Kuantitatif Sampel : 89 orang Objek : KCP Bank BJB Ciamis, Garut, dan Tasikmalaya

Hasil Penelitian	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja
------------------	---

Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu membahas tentang kompetensi, motivasi, dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dengan penelitian ini adalah terdapat pada objek, subjek, variabel yang digunakan seperti budaya kerja komunikasi, dan kesejahteraan, metode penelitian dan waktu penelitian.

2.3. Kerangka Konsep

Berdasarkan Kajian pustaka diatas maka kerangka teoritis untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Agesa Asa Jaya adalah sebagai berikut



Gambar 2.2 Kerangka Pikir Penelitian

2.4. Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, kajian teori, latar belakang, dan perumusan masalah yang telah ditentukan maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sriwidodo dan Haryanto (2010) yaitu variabel Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, serta hasil penelitian dari Yuningsih & Ardianti (2019) yaitu Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian dapat diambil Hipotesis sebagai berikut,

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agesa Asa Jaya.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Menurut hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mulang (2023) yaitu Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan hasil penelitian dari Safwan et al (2014) yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja. Oleh karena itu maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut,

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agesa Asa Jaya

3. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sriwidodo & Haryanto (2010) yaitu secara simultan variabel Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta hasil penelitian dari Anjani (2019), yaitu Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial. Oleh karena itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut,

H3: Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Agesa Asa Jaya

4. Kompetensi Memiliki Pengaruh Lebih Besar Terhadap Kinerja Karyawan PT. Agesa Asa Jaya

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Mulang (2023) yaitu kompetensi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu dapat diambil hipotesis sebagai berikut

H4: Kompetensi paling berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Agesa Asa Jaya.

2.5. Definisi Operasional Variabel (DOV)

Definisi operasional variabel merupakan upaya konkret yang digunakan untuk mendefinisikan dan mengukur suatu variabel dalam konteks penelitian. Tujuan dari operasional variabel yaitu untuk memberikan panduan kepada peneliti agar dapat mengumpulkan data yang cermat dan sesuai dengan tujuan penelitian (Syahza, 2021). Pada penelitian ini terdapat 3 variabel yang dikaji oleh penulis diantaranya sebagai berikut

Tabel 2.2. Devinisi Operasional Variabel

Variabel	Kinerja Karyawna (Y)
Definisi operasional	Kinerja karyawan merupakan bentuk dari hasil kerja karyawan PT. Agesa Asa Jaya yang dapat dicapai berdasarkan kualitas, kuantitas, dan tanggung jawab berdasarkan waktu yang ditetapkan.
Indikator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kerja, merupakan mutu atau kualitas dari hasil kerja dan ketelitian dari para karyawan yang berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan. 2. Kuantitas kerja, yaitu mencakup jumlah hasil kerja

	<p>dan kecepatan karyawan dalam bekerja pada kurun waktu tertentu.</p> <p>3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaian waktu yang telah direncanakan untuk menyelesaikan pekerjaan dan memaksimalkan waktu yang tersedia.</p> <p>(Mangkunegara, 2015)</p>
Variabel	Kompetensi (X1)
Definisi Operasional	Kompetensi adalah kemampuan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang dimiliki karyawan PT. Agesa Asa Jaya guna menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
Indikator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan, merupakan karyawan yang memahami bidang pekerjaan dan mengetahui tanggung jawab, serta prosedur perusahaan dengan baik. 2. Keterampilan, merupakan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, mengatasi masalah, dan memberikan informasi pelayanan dengan baik 3. Sikap kerja, merupakan karyawan yang mempunyai kreativitas dan semangat dalam bekerja, serta mawas diri dari emosional dalam mengambil sebuah tindakan <p>(Hutapea & Nurianna, 2008)</p>
Variabel	Motivasi Kerja (X2)
Definisi Operasional	Motivasi adalah sebuah dorongan atau rangsangan untuk membuat karyawan PT. Agesa Asa Jaya memiliki semangat dan keinginan untuk bekerja dengan cara mencakup kebutuhan eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan.

Indikator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dorongan eksistensi (<i>existence</i>), merupakan kebutuhan dasar yang mencakup kebutuhan rasa aman dan kebutuhan fisiologis seperti gaji, kondisi kerja, dan peralatan kerja. 2. Dorongan hubungan (<i>relatedness</i>), merupakan hubungan baik yang terjalin antara karyawan dan pimpinan. 3. Dorongan pertumbuhan (<i>growth</i>), merupakan proses yang dimiliki karyawan agar dapat tetap berkembang dan menjadi pribadi yang lebih baik <p>(Robbins & Judge, 2008)</p>
-----------	--

