BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1 Motivasi

Motivasi adalah suatu proses yang dapat menggerakkan atau mendorong seseorang dalam melakukan suatu perbuatan guna mencapai suatu tujuan yang diharapkan. Menurut (Bangun, 2012)

2.1.2 Macam-Macam Motivasi

1. Motivasi Internal

Adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang tanpaadanya faktor luar atau dari lingkungan sekitar.

2. Motivasi Eksternal

Adalah dorongan yang dapat dipengaruhi dari lingkungan sekitar sehingga bisa diterapkan ke dalam diri seseorang.

2.1.3 Faktor Motivasi

1. Faktor pemuas

Adalah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seseorang dapat dikatakan puas atas dirinya sendiri ketika berhasil dalam memberikan hasil yang maksimal atas kerja kerasnya terhadap perusahaan.

2. Faktor Pemelihara

Adalah faktor yang berasal dari luar atau dari lingkungan sekitar yang kemudian dievaluasi sehingga dimasukkan ke dalam diri seseorang untuk diterapkan kedalam suatu pekerjaan.

2.1.4 Tujuan Motivasi

Tujuan dari motivasi adalah sebagai berikut :

- 1. Sebagai petunjuk untuk melangkah dalam mengambil tindakan
- 2. Berani dalam pengambilan keputusan dari setiap permasalahan
- 3. Mengevaluasi hasil yang baik dan yang tidak baik
- 4. Merubah diri agar lebih baik kedepannya
- 5. Dapat meningkatkan kedisiplinan bagi karyawan
- 6. Dapat memberikan kestabilan dalam bekerja
- 7. Menjadikan karyawan lebih bertanggung jawab

2.1.5 Kompetensi SDM

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dimana akan menghasilkan karakteristik individu guna menunjang kemajuan perusahaan melalui inovasi-inovasi yang dikembangkan untuk perusahaan. Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadika acuan.

2.1.6 Manfaat Kompetensi

Berikut ini adalah manfaat dari Kompetensi SDM:

- Membuka kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan training atau pelatihan secara bertahap berdasarkan bidang masing-masing
- Diharapkan ketika selesai melaksanakan training atau pelatihan dapat memberikan hasil yang optimal untuk perusahaan
- 3. Menjadikan pegawai lebih efektif dan bisa mengembangkan ide-ide yang ada agar dapat mendapatkan apresiasi lebih dari perusahaan
- 4. Merubah pola berfikir pegawai untuk lebih kreatif

2.1.7 Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kuantitatif atau kualitatif sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan suatu organisasi. Menurut (Moeheriono , 2012). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit* oriented yang di hasilkan selama satu periode waktu. Hasil darikinerja karyawan ini bisa dinilai dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan juga kerjasama dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh pihak perusahaan. Faktor kinerja karyawan juga bias dilihat dari waktu kerja, keterlambatan, jumlah absen, dan lamanya masa kerja karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini ada beberapa bahan yang menjadi rujukan untuk penelitian, diantaranya :

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Jurnal	Judul	Variabel dan	Hasil
	Peneliti dan Tahun	Penelitian	Metode Analisis	Penelitian
1.	(Dally Sukmawati,	Pengaruh	Variabel	Hasil dari
	2017)	Motivasi,	Independen	penelitian ini
		Disiplin, dan	Motivasi, Disiplin,	menunjukkan
		Kompetensi	Kompetensi	bahwa adanya
		terhadap		pengaruh
		Kinerja Pegawai	Variabel	signifikan
			Dependen	terhadap
			Kinerja Pegawai	kinerja pegawai
				antara motivasi
			Metode Analisis	kerja, disiplin
			Uji Regresi	dan kompetensi
			Linear Berganda	
2.	(Budiman, Ivonne S.	Pengaruh	Variabel	Hasil dari
	Saerang, & Greis M.	Kompetensi,	Independen	penelitian
	Sendow , 2016)	Motivasi, dan	Kompetensi,	menunjukkan
		Disiplin Kerja	Motivasi, Disiplin	bahwa Secara
		Terhadap		simultan
		Kinerja	Variabel	kompetensi,
		Karyawan	Dependen	motivasi dan
		(Studi pada PT.	Kinerja Karyawan	disiplin kerja
		Hasjrat Abadi		berpengaruh
			Metode Analisis	secara

		Tendean	Uji Regresi	signifikan
		Manado)	Linear Berganda	terhadap
				Kinerja
				Karyawan pada
				PT. Hasjrat
				Abadi Tendean
				Manado.
3.	(Sahat Simbolon,	Analisis	Variabel	Hasil penelitian
	2018)	Pengaruh	Independen	menunjukkan
		Motivasi Kerja	Motivasi,	bahwa
		dan Kompetensi	Kompetensi	pengaruh
		Terhadap		motivasi kerja
		Kinerja	Variabel	dan kompetensi
		Karyawan	Dependen	mempunyai
		Bagian	Kinerja Karyawan	hubungan yang
		Produksi Pada		positif dengan
		PT. Growth	Metode Analisis	kinerja
		Asia Medan	Uji Regresi	karyawan pada
			Linear Berganda	PT Growth
				Asia Medan.
4.	(Saputro & Ahmad	Pengaruh	Variabel	Hasil ini
	Darda, 2019)	Motivasi Kerja	Independen	menunjukkan
		dan	Motivasi Kerja,	bahwaadanya
		Kompensasi	Kompensasi	hubungan
		Terhadap		Motivasi dan
		Kinerja	Variabel	kompensasi
		Pegawai	Dependen	secara
			Kinerja Pegawai	signifikan
				terhadap
			Metode Analisis	variabel

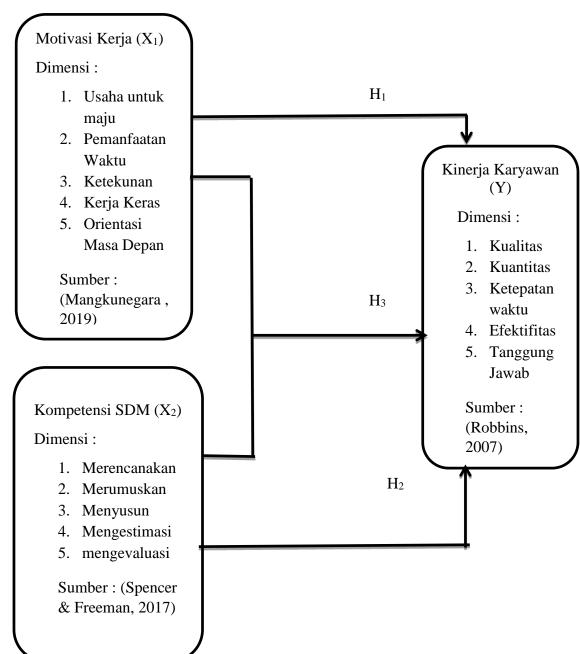
S. (Dedik Wiryawan , 2020) Pengaruh Wariabel Hasil pene menunjuk dan kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dan Wariabel Motivasi kerja, kompetensi pengaruh Motivasi kerja, kompetensi pengaruh Pengaruh Wariabel Motivasi kerja, kompetensi pengaruh Motivasi kerja, kompetensi pengaruh Pengaruh Motivasi kerja, kompetensi pengaruh Motivasi kerja, kompetensi pengaruh Motivasi kerja, kompetensi pengaruh Metode Analisis Metode Analisis Dependen Metode Analisis Depende	
5. (Dedik Wiryawan , 2020) Pengaruh Motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dan Variabel Motivasi kerja, kompetensi pengaruh positif an motivasi k dan Variabel Motivasi kerja, kompetensi pengaruh positif an motivasi k dengan kin Kinerja Pegawai kompetensi komp	
Motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dan Wariabel pegawai dengan kinerja kependidikan Wetode Analisis Uji Regresi terhadap kinerja karyawan 6. (Wijaya & Johanes, 2018) Pengaruh disiplin kerja dan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BERLIAN PERLIAN Pependen kinerja Karyawan terhadap kinerja karyawan pada PT BERLIAN Dependen kompetensi kerja Karyawan terhadap kinerja Karyawan terhadap	
dan kompetensi terhadap kinerja kompetensi bahwa ada pengaruh tenaga pendidik dan Variabel motivasi kerpendidikan Dependen kompetensi berpengar terhadap kinerja Linear Berganda karyawan 6. (Wijaya & Johanes, 2018) Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi berpengar terhadap kinerja dan kompetensi Disiplin kerja dan kompetensi Kerja pengaruh signifikan karyawan pada PT BERLIAN Dependen kompetensi Kerhadap kinerja dan kompetensi Kerja dan kerja Karyawan pada karyawan pada PT BERLIAN Dependen kompetensi Kerja dan kompetensi Kerja dan kerja Karyawan terhadap	litian
terhadap kinerja tenaga pendidik dan Variabel motivasi kependidikan Dependen dengan kinerja Pegawai pegawai dengan kinerja Pegawai berpengar terhadap Linear Berganda kinerja Linear Berganda karyawan 6. (Wijaya & Johanes, 2018) Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja kinerja kinerja karyawan pada pengaruh signifikan karyawan pada PT BERLIAN Dependen kompetensi	can
tenaga pendidik dan Variabel Mependen kependidikan Dependen Kinerja Pegawai pegawai di kompetensi Uji Regresi Linear Berganda karyawan 6. (Wijaya & Johanes, 2018) Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja dan kompetensi Kerja kinerja Karyawan Variabel Disiplin kerja dan kompetensi Kerja pengaruh signifikan karyawan pada PT BERLIAN Dependen Kinerja Karyawan terhadap	nya
dan kependidikan Variabel motivasi kependidikan Dependen dengan kin kompetensi Metode Analisis berpengar Uji Regresi terhadap Linear Berganda kinerja karyawan	
kependidikan Dependen Kinerja Pegawai pegawai dengan kinerja Pegawai Metode Analisis berpengar Uji Regresi terhadap Linear Berganda kinerja karyawan 6. (Wijaya & Johanes, 2018) Pengaruh dan kompetensi dan kompetensi dan kompetensi bahwa ada kerja terhadap kompetensi Kerja kinerja karyawan pada karyawan pada Variabel karyawan pada Variabel karyawan pada Variabel karyawan pada Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan terhadap Kine	ara
Kinerja Pegawai pegawai de kompetensi Metode Analisis Uji Regresi terhadap Linear Berganda kinerja karyawan 6. (Wijaya & Johanes, 2018) Pengaruh disiplin kerja Independen menunjuk dan kompetensi kerja terhadap kinerja kinerja kinerja karyawan pada PT BERLIAN Dependen kompetensi kompetensi kompetensi kompetensi Kerja mantara kompetensi Kerja terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT BERLIAN Dependen kompetensi komp	erja
Metode Analisis Uji Regresi Linear Berganda kinerja karyawan 6. (Wijaya & Johanes, 2018) Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan Disiplin kerja dan bahwa ada kerja terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT BERLIAN Dependen Kinerja Karyawan Kompetensi kompetens	nerja
Metode Analisis Uji Regresi Linear Berganda karyawan 6. (Wijaya & Johanes, 2018) Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja kinerja kinerja kinerja Variabel Disiplin kerja dan kompetensi Kerja pengaruh signifikan karyawan pada PT BERLIAN Dependen Kinerja Karyawan terhadap	an
Uji Regresi terhadap Linear Berganda kinerja karyawan 6. (Wijaya & Johanes, 2018) Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT BERLIAN Uji Regresi terhadap kinerja karyawan bahwa ada kompetensi Kerja pengaruh signifikan karyawan pada PT BERLIAN Dependen Kinerja Karyawan terhadap	si
Linear Berganda kinerja karyawan 6. (Wijaya & Johanes, 2018) Pengaruh Variabel Hasil pener menunjuk dan kompetensi dan kompetensi kerja dan bahwa ada kerja terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT BERLIAN Dependen kompetensi kompetensi kompetensi Kerja pengaruh signifikan antara karyawan pada PT BERLIAN Dependen Kinerja Karyawan terhadap	ıh
6. (Wijaya & Johanes, 2018) Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja kinerja karyawan pada PT BERLIAN Dependen karyawan terhadap kinerja Karyawan terhadap	
6. (Wijaya & Johanes, 2018) Pengaruh disiplin kerja Independen menunjuk dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BERLIAN Dependen kompetensi Kerja kompetensi Kerja kompetensi Kerja terhadap kinerja signifikan karyawan pada Kinerja kompetensi Kerja terhadap kompetensi Kerja terhadap	
disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BERLIAN Dependen kompetensi Kerja kompetensi Kerja kompetensi Kerja pengaruh signifikan karyawan pada Kinerja kompetensi Kerja terhadap kompetensi Kerja bependen kompetensi Kerja kompetensi Kerja terhadap kompetensi Kerja kompetensi Kerja kompetensi Kerja kompetensi Kerja terhadap	
dan kompetensi kerja dan bahwa ada kompetensi Kerja pengaruh signifikan karyawan pada PT BERLIAN Dependen Kinerja Karyawan terhadap	litian
kerja terhadap kompetensi Kerja pengaruh signifikan karyawan pada Variabel antara PT BERLIAN Dependen kompetensi Kerja pengaruh signifikan antara karyawan pada Variabel kompetensi Kerja terhadap	can
kinerja signifikan karyawan pada Variabel antara PT BERLIAN Dependen Kinerja Karyawan terhadap	nya
karyawan pada PT BERLIAN PT BERLIAN Wariabel Antara kompetens Kinerja Karyawan terhadap	yang
PT BERLIAN Dependen kompetens Kinerja Karyawan terhadap	
Kinerja Karyawan terhadap	
	si
kinerja	
Metode Analisis karyawan	
Uji Regresi	
Linear Berganda	

Sumber : Data peneliti menurut teori (2020)

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu Motivasi sebagai vareabel (X₁) dan kompetensi SDM sebagai variavel (X₂). Maka dengan ini disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai. Kemudian untuk melihat apakah pengaruh motivasi kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai dapat secara bersamaan. Untuk mengetahui itu semua akan dijelaskan sebagai berikut:

- Menurut (Wibowo, 2014) yaitu teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia.
- Menurut (Fahmi, 2016), kompetensi adalah salah satu kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang dengan nilai karakter tinggi dan hasil dari kreativitas serta inovasi yang diciptakan ketika bekerja.
- 3. Menurut (Torang, 2014) kinerja adalah kuantitas dan atau hasil kerja individu atau sekelompok di dalam oganisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria, dan ukuran yang telah ditetapkan atau berlaku dalam suatu organisasi.



Maka dapat digambarkan kerangka berpikir sebagai berikut :

Sumber: (Sukmawati, Egi Saputro, & Ahmad Darda, 2017; 2019)

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

Keterangan:

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Kompetensi SDM

Y : Kinerja Karyawan

2.4 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan kerangka penelitian, maka hipotesis yang digunakan yaitu :

- 1. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- 2. Kompetensi SDM berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- 3. Motivasi kerja dan kompetensi SDM berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan