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 :

1. Membuka kesempatan bagi pegawai untuk mendapatkan training atau pelatihan secara bertahap berdasarkan bidang masing-masing
2. 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 Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel dan Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	(Dally Sukmawati , 2017)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai	**Variabel Independen** Motivasi, Disiplin, Kompetensi **Variabel Dependen** Kinerja Pegawai **Metode Analisis** Uji Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai antara motivasi kerja, disiplin dan kompetensi
2.	(Budiman, Ivonne S. Saerang, & Greis M. Sendow , 2016)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Hasjrat Abadi	**Variabel Independen** Kompetensi, Motivasi, Disiplin **Variabel Dependen** Kinerja Karyawan **Metode Analisis**	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara

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

			Uji Regresi Linear Berganda	dependen yaitu kinerja pegawai.
5.	(Dedik Wiryawan , 2020)	Pengaruh Motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan	**Variabel Independen** Motivasi kerja, kompetensi **Variabel Dependen** Kinerja Pegawai **Metode Analisis** Uji Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan
6.	(Wijaya & Johanes, 2018)	Pengaruh disiplin kerja dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT BERLIAN	**Variabel Independen** Disiplin kerja dan kompetensi Kerja **Variabel Dependen** Kinerja Karyawan **Metode Analisis** Uji Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan

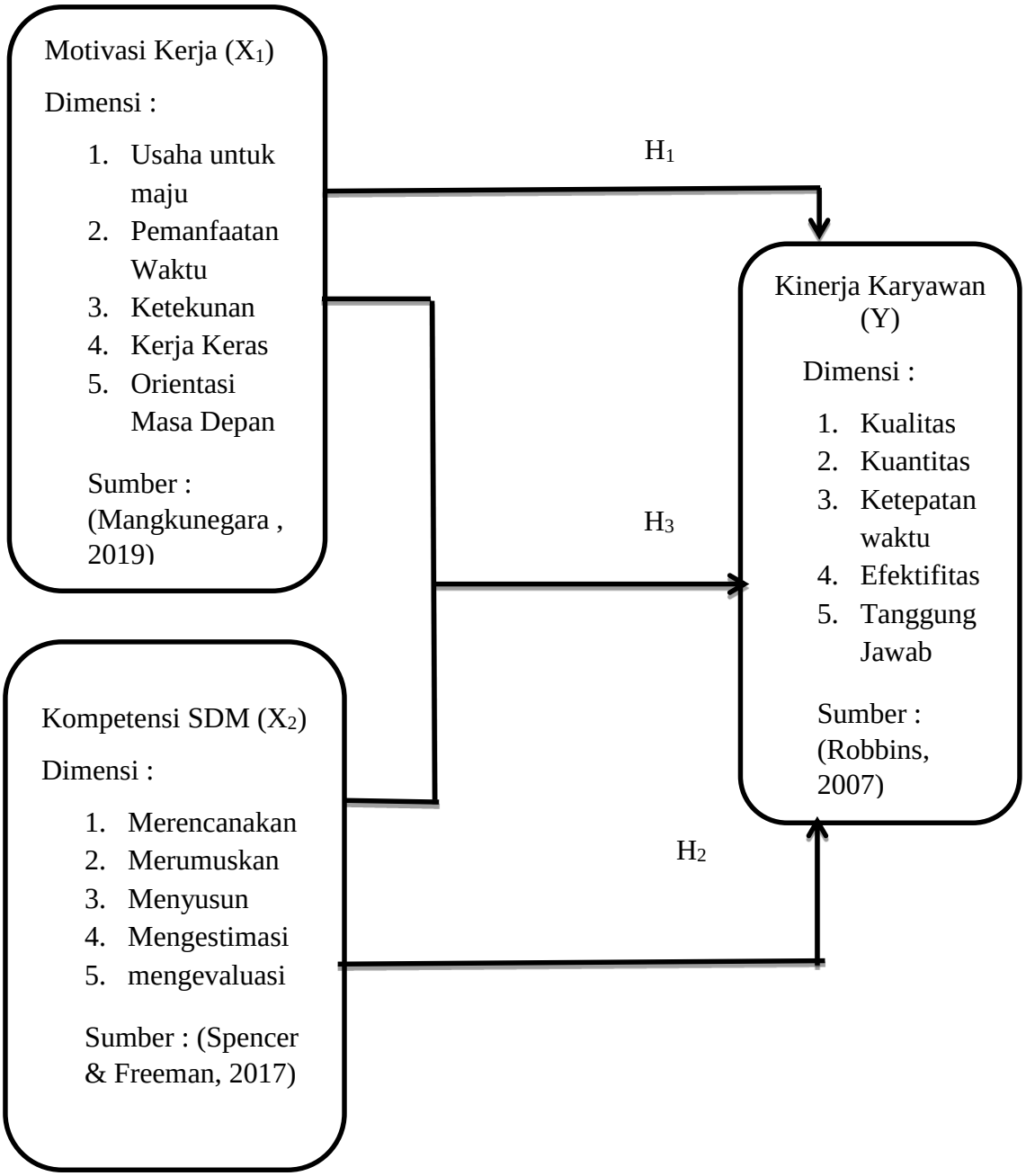
Sumber : Data peneliti menurut teori (2020)

2.3 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini ada beberapa variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya yaitu Motivasi sebagai vareabel (X_1) dan kompetensi SDM sebagai variavel (X_2). 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 :

1. Menurut (Wibowo, 2014) yaitu teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia.
2. 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