

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan pencapaian hasil kerja karyawan dalam mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk memperoleh hasil yang optimal dalam pelaksanaan tugas yang telah diberikan.

Menurut Edison (2018) menyatakan kinerja adalah hasil yang ada pada suatu proses yang memberikan acuan dan ukuran selama periode tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang dibuat sebelumnya. Mangkunegara (2015) kinerja adalah pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diperoleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedarmayanti (2011) mengatakan kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai, suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat dipertanggung jawabkan dan dapat diukur secara konkrit.

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan oleh para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah pencapaian hasil kerja karyawan UD Wirasena Inti Nusa sesuai tanggung jawab atas tugas yang diteloh ditentukan oleh perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Edison (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Motivasi. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa dengan meningkatnya motivasi kerja pada karyawan maka secara langsung akan menimbulkan performa kerja yang baik dan tinggi (Edison, 2018).
2. Kompetensi merupakan karakteristik dasar dari kompetensi yang berkaitan dengan motivasi, sifat, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kinerja yang dijadikan acuan efektif ditempat kerja dengan situasi tertentu (Spencer dan Spencer dalam Sudarmanto, 2014).

2.1.1.3 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011) Indikator kinerja karyawan terdiri dari:

1. Kualitas kerja. Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan Tugas. Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung Jawab. Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 *Pengertian Motivasi Kerja*

Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan (Taufiqurokhman, 2009).

Menurut Sutrisno (2016) motivasi adalah suatu perilaku yang menimbulkan dorongan kerja. Siagian (2012) menyatakan motivasi kerja adalah suatu motivasi yang mendorong seseorang untuk menggerakkan kemampuan sesuai keahlian dalam melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab tujuan perusahaan. Edison (2018) menyatakan motivasi adalah dorongan untuk bekerjasama secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan individu agar mencapai tujuan pekerjaan yang diinginkan. Motivasi adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan (Wibowo, 2014).

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan oleh para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu perilaku kerja seseorang yang terdorong untuk bekerja guna mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2.2 *Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja*

Sutrisno (2014) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor Intern
 - a. Keinginan untuk dapat hidup

Meliputi kebutuhan diantaranya memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Dapat mendorong orang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Penyebab seseorang mau bekerja karena adanya keinginan untuk dihormati dan diakui oleh orang lain.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Meliputi adanya hubungan kerja yang kompak dan harmonis serta adanya penghargaan atas prestasi yang diperoleh.

e. Keinginan untuk berkuasa

Dapat mendorong seseorang untuk bekerja.

2. Faktor Ekstern

a. Supervisi yang baik

Suatu perusahaan dapat memberikan pengarahan, membimbing karyawan agar karyawan dapat melaksanakan kerjanya dengan baik.

b. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mengorbankan dirinya pada perusahaan, jika ada jaminan kerja yang memadai dalam pekerjaan yang dilakukan.

c. Status dan tanggung jawab

Mendorong untuk pencapaian tanggung jawab dalam memenuhi tugas sehari-hari.

d. Peraturan yang fleksibel

Ditetapkannya sistem dan prosedur kerja pada peraturan suatu perusahaan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan serta bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

2.1.2.3 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2012) indikator motivasi kerja terdiri dari:

1. Kemauan adalah dorongan untuk melakukan sesuatu karena terpengaruh dari luar atau lingkungan yang terjadi adanya reaksi sebagai tawaran orang lain.
2. Membentuk keahlian adalah proses mengubah kemahiran seseorang dalam bidang ilmu tertentu.
3. Tanggung jawab adalah suatu hak dan kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga mampu terselesaikan secara tepat waktu.
4. Dorongan mencapai tujuan berupa dorongan kekuatan untuk menggerakkan seseorang dalam perilaku untuk mencapai hasil yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan suatu perusahaan.
5. Kewajiban adalah suatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya. Seperti dalam bidang kerja, anda akan diberikan tugas yang harus dikerjakan.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal

yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap kerja sesuai dengan tujuan yang ditetapkan.

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan tugas atau melakukan pekerjaan yang didasari atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hutapea dan Toha dalam Busro (2018) menyatakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan adanya kriteria yang dijadikan acuan, efektif ditempat kerja. Spencer dan Spencer dalam Sudarmanto (2014) menyatakan kompetensi adalah karakteristik dasar yang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya yang memiliki hubungan kausal sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan.

Berdasarkan definisi yang dijelaskan oleh para ahli diatas maka penulis dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang berdasarkan pengetahuan dan keterampilan individu dalam bekerja.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu:

1. Keyakinan. Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Jika orang percaya bahwa mereka tidak

kreatif dan inovatif, mereka tidak akan memikirkan tentang cara baru dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan. Dengan meningkatkan ketrampilan, individu akan meningkatkan kemampuannya dalam kompetensi.
3. Pengalaman. Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dsb.
4. Karakteristik kepribadian. Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu.
5. Isu emosional. Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misal, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
6. Kemampuan intelektual. Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti, pemikiran analitis, dan pemikiran konseptual.

2.1.3.3 Indikator-indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Toha dalam Busro (2018) indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki seseorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai bidang yang digelutinya (tertentu). Pengetahuan karyawan turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang mempunyai pengetahuan yang cukup meningkatkan efisiensi perusahaan.

2. Keterampilan

Suatu upaya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seseorang karyawan dengan baik dan maksimal.

3. Sikap atau perilaku individu

Polah tingkah laku seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan. Apabila karyawan mempunyai sifat mendukung pencapaian organisasi, maka otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan sebaik-baiknya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan oleh penelitian terdahulu digunakan sebagai pembandingan yang dapat mendukung kegiatan penelitian. Berikut ini adalah beberapa jurnal dalam penelitian terdahulu.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penulis, Tahun | Judul | Variabel Penelitian | Metode Penelitian | Hasil |
|----|------------------------|--|---|-------------------------------|---|
| 1. | Syarifuddin dkk (2019) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten Gowa | Variabel Independen: (X1) Gaya Kepemimpinan, (X2) Motivasi Kerja, (X3) Kompetensi Variabel Dependen: Kinerja Pegawai | Analisis Regresi Linier Ganda | Penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai |

| | | | | | |
|----|--------------------|--|---|----------------------------------|--|
| 2. | Herlinawati (2019) | Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Semboro Kabupaten Jember | Variabel Independen: (X1) Motivasi, (X2) Kompetensi Variabel Dependen: (Y) Kinerja Pegawai | Regresi Linier Berganda | Penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai |
| 3. | Motoh dkk (2014) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Aparatur terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Publik di Kecamatan Mapanget Kota Manado | Variabel Independen: (X1) Motivasi Kerja, (X2) Kompetensi Variabel Dependen: (Y) Kinerja Pelayanan Publik | Regresi Linier Berganda | Penelitian ini menunjukkan Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pelayanan Publik |
| 4. | Pertiwi dkk (2019) | Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Cirebon Jawa Barat | Variabel Independen: (X1) Pengembangan Karir, (X2) Motivasi Kerja dan (X3) Kompetensi Variabel Dependen: (Y) Kinerja Pegawai | Regresi Linear Berganda | Penelitian ini menunjukkan bahwa Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai |
| 5. | Anshari dkk (2019) | Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja | Variabel Independen: (X1) Kompetensi, (X2) Motivasi kerja, (X3) | Analisis Regresi Linear Berganda | Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Motivasi Kerja dan |

| | | | | | |
|----|-----------------------|--|--|---|--|
| | | terhadap Kinerja Karyawan pada PT Datascrip Cabang Makassar | Lingkungan Kerja Variabel Dependen: (Y) Kinerja Karyawan | | Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan |
| 6. | Muhammad Najib (2017) | The Effect of Motivation and Competence on Employee Performance in Satellite Technology National Institute Aeronautics and Scape | Variabel Independen: (X1) Motivasi Kerja, (X2) Kompetensi Variabel Dependen: (Y) Kinerja Karyawan | Analisis Structural Equation Modeling (SEM) PLS | Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat signifikan Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan |

Sumber : Peneliti Terdahulu dan data (diolah), 2020

Perbandingan antara peneliti terdahulu dengan rencana penelitian yang peneliti lakukan sebagai berikut:

1. Penelitian kesatu

a. Persamaan

Terdapat persamaan variabel bebas dan variabel terikat. yakni motivasi kerja dan kompetensi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul variabel bebas dan objek penelitian yang mana peneliti terdahulu memiliki tiga variabel bebas dan satu diantara variabel tersebut tidak peneliti teliti yakni gaya kepemimpinan dan tempat penelitian peneliti terdahulu di Badan Pengelolaan Keuangan Kabupaten

Gowa, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

2. Peneliti kedua

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi kerja dan kompetensi serta variabel terikat yakni kinerja.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan indikator menurut teori yang mana peneliti terdahulu menggunakan indikator motivasi kerja menurut Brantas 2009, indikator kompetensi menurut Palan 2007 dan indikaor kinerja menurut Dessler 2010. Sedangkan yang akan peneliti teliti menggunakan indikator motivasi kerja menurut Siagian 2012, indikator kompetensi menurut Hutapea dan Toha dalam Busro 2016 dan indikator kinerja menurut Mangkunegara 2011.

3. Peneliti ketiga

c. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi kerja dan kompetensi serta variabel terikat yakni kinerja karyawan.

d. Perbedaan

Terdapat perbedaan jenis penelitian. Yang mana peneliti terahulu menggunakan metode penelitian survey, sedangkan jenis atau sumber data yang akan peneliti teliti adalah menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

4. Peneliti keempat

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi kerja dan kompetensi serta variabel terikat yakni kinerja.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul, objek penelitian dan variabel bebas yang mana peneliti terdahulu memiliki tiga variabel bebas dan satu diantara variabel tersebut tidak peneliti teliti yakni pengembangan karir, selain itu peneliti terdahulu memilih objek di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Cirebon , sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

5. Peneliti kelima

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi kerja dan kompetensi serta variabel terikat yakni kinerja karyawan.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul, objek penelitian dan variabel bebas yang mana peneliti terdahulu memiliki tiga variabel bebas dan satu diantara variabel tersebut tidak peneliti teliti yakni lingkungan kerja, selain itu peneliti terdahulu memilih tempat penelitian di PT Data scrip Cabang Makasar, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

6. Peneliti keenam

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni motivasi kerja dan kompetensi serta variabel terikat yakni kinerja.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan judul, objek penelitian dan metode yang digunakan yakni SEM PLS, sedangkan penulis menggunakan analisis regresi linear berganda, selain itu peneliti terdahulu memilih tempat penelitian di Satellite Technology National Institute Aeronautics and Scape, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di UD Wirasena Inti Nusa Temuwulan Jombang.

1.3 Hubungan Antar Variabel

1.3.1 Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan aspek paling penting bagi karyawan. Karena dengan adanya motivasi kerja karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya dan lebih baik dalam bekerja, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai serta kinerja perusahaan dapat meningkat. Motivasi digunakan sebagai dorongan karyawan untuk bertindak menjalankan kegiatan dalam mencapai tujuan pekerjaannya.

Dengan demikian Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Syarifuddin dkk (2019), Herlinawati (2019) serta Motoh dkk (2014) yang membuktikan bahwa motivasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.3.2 Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan kemampuan yang berpengaruh besar bagi karyawan. Karena dengan adanya kompetensi karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai keterampilan atau kemampuan yang dimiliki, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Kompetensi digunakan sebagai acuan dasar bagi perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dalam mencapai suatu tujuan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa apabila kompetensi yang dimiliki karyawan tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan, karena dapat memberikan kontribusi maksimal kepada perusahaan sesuai dengan kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan. Hal ini didukung penelitian terdahulu oleh Pertiwi (2019), Ashari dkk (2019) serta Najib (2017) yang membuktikan bahwa kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

1.4 Kerangka Konseptual

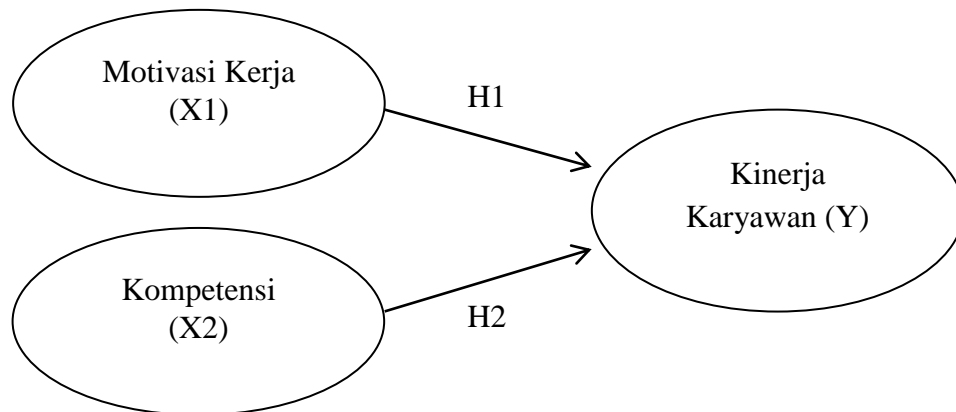
Berdasarkan uraian latar belakang dan kajian teori serta dukungan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan kerangka konseptual dari penelitian sebagai berikut:

Setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja karyawan meningkat. Untuk meningkatkan kinerja karyawan tersebut diperlukan beberapa faktor pendukung, salah satunya yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja yang baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik. Dalam pengelolaan tenaga kerja perlu diperhatikan beberapa faktor salah satunya adalah motivasi kerja yang merupakan fungsi

operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena motivasi kerja karyawan yang tinggi, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Tanpa motivasi yang baik, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Motivasi merupakan suatu hal yang penting yang diperlukan sebagai bentuk dorongan dari seseorang agar suatu organisasi memiliki semangat dalam pencapaian hasil yang diberikan. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki motivasi kerja yang baik jika pegawai tersebut mempunyai kemauan untuk meningkatkan kerjanya terhadap pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan selain motivasi kerja perusahaan juga harus bisa menerapkan kompetensi agar karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai peraturan perusahaan. Motivasi kerja ini akan timbul setelah pemimpin memberikan dorongan dalam melakukan pekerjaan atas dasar kemampuan yang dimiliki yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerjanya. Selain motivasi kerja yang diterapkan faktor lain adalah mengenai kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai keterampilan yang dimiliki, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk mempermudah penelitian ini, maka perlu dijelaskan kerangka pemikiran sebagai landasan pemahaman penelitian. Kerangka koseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

Dari model penelitian di atas dan berdasarkan kajian teoritis, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).