

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Motivasi

Kata motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti menggerakkan. Istilah motivasi aspek tingkah laku manusia yang mendorong untuk berbuat atau tidak berbuat. Motivasi dari kata motif yang artinya sesuatu yang mendorong diri dalam dirinya seseorang untuk bertindak atau berperilaku. Motivasi disebut juga sebagai keinginan, pendorong, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara yang akan membawa ke arah yang lebih optimal.

Pengertian motivasi menurut Sunyoto (2018), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi penting karena dengan motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Rangsangan timbul dari dalam dan dari luar. Rangsangan ini akan menciptakan dorongan pada seseorang untuk melakukan aktifitas.

Sedangkan menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Adapun Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja menurut Afandi (2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan hidup Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan masa depan Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
3. Kebutuhan harga diri Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.
4. Kebutuhan pengakuan prestasi kerja Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Selain faktor yang mempengaruhi motivasi, terdapat juga tujuan motivasi menurut Hasibuan dalam (Kurniasari, 2018) yaitu:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja pada karyawan
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja pada karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja pada karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya
6. Meningkatkan kinerja karyawan.
7. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat – alat dan bahan baku

Prinsip - Prinsip Dalam Motivasi Menurut Hamali (2018) prinsip-prinsip dalam memotivasi karyawan, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi Dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.

2. Prinsip Komunikasi Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan Pimpinan mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip Pendelegasian Wewenang Pimpinan yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pimpinan.
5. Prinsip Memberi Perhatian Pemimpin memberikan perhatian apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

Indikator Motivasi Kerja

Menurut Maslow dalam Hasibuan (2018) mengemukakan bahwa lima hirarti kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

(*Physiological Needs*) yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk kedalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

2. Kebutuhan Rasa Aman (*Safety and Security Needs*)

(*Safety and Security Needs*) adalah kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Affiliation or Acceptance Needs adalah kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya

4. Kebutuhan Harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Esteem or Status Needs adalah kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuanserta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya..

5. Kebutuhan Aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Self Actualization adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakankemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat

2.1.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, sikap – sikap, keterampilan – keterampilan, nilai –nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pemgetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan dengan kinerja karyawannya. Upaya untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan memerlukan karyawan yang berkompetensi dalam pekerjaannya. Kompetensi sumber daya manusia merupakan karakteristik yang dimiliki seseorang yang terkait dengan kinerja terbaik dalam sebuah pekerjaan tertentu. Karakteristik itu sendiri terdiri dari lima hal: motif, sifat bawaan, konsep diri, pengetahuan dan keahlian. (Sartono,2020)

Secara general, kompetensi sendiri dapat dipahami sebagai sebuah kombinasi antara keterampilan (*skill*), atribut personal, dan pengetahuan (*knowledge*) yang tercermin melalui perilaku kinerja (*job behavior*) yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi (Komara, 2019). Dalam sejumlah literatur, kompetensi sering dibedakan menjadi dua tipe, yakni *soft competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan erat dengan kemampuan untuk mengelola proses pekerjaan, hubungan antar manusia serta membangun interaksi dengan orang lain. Contoh *soft competency* adalah: *leadership, communication,*

interpersonal relation, dan lain-lain. Tipe kompetensi yang kedua sering disebut *hard competency* atau jenis kompetensi yang berkaitan dengan kemampuan fungsional atau teknis suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi ini berkaitan dengan seluk beluk teknis yang berkaitan dengan pekerjaan yang ditekuni. Contoh *hard competency* adalah : *electrical engineering, marketing research, financial analysis, manpower planning*.

Mondy et al., 2016 dalam Kadarwati (2019: 23) menyatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan pengetahuan, keterampilan, sifat, dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi, atau berorientasi bisnis.

Sedangkan menurut Fauzi (2019) menyatakan bahwa kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya. Kompetensi juga merupakan komponen penting dalam menciptakan etos kerja tinggi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

Pentingnya kompetensi dalam mendorong suatu organisasi mencapai posisi kompetitif bahwa suatu organisasi perlu memperhatikan keberhasilannya dimasa depan sebagai persiapan untuk pengembangan dan kerjasama. Menurutnya kompetensi seseorang dapat ditunjukkan dalam bentuk kemampuan individu untuk menerapkan pengetahuan ke dalam bentuk tindakan. Dalam penerapan kompetensi ini, tentunya setiap organisasi memiliki sudut pandang yang berbeda berdasarkan nilai-nilai strategisnya bagi organisasi bersangkutan.

Dessler (2018) menyatakan bahwa pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini

merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (value) dalam perusahaan.

- b. Memahami prinsip pengukuran yang baik Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.
- c. Memastikan hubungan sebab-akibat (causal) Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi judge mental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.
- d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidahkaidah keagamaan

Wahyudin (2018) menyatakan bahwa mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi karyawan, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan 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 dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjasama, memberikan pengaruh dan membangun hubungan
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional merupakan 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 merupakan 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.

8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti:
 - a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
 - b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
 - c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
 - d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
 - e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
 - f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
 - g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

Edison, Anwar dan Komariyah (2018) menyatakan bahwa dimensi kompensasi didasari perilakunya yang mengacu pada perundangundangan yang berlaku, yaitu:

1. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.
2. Keahlian (*Skill*) adalah keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (*Attitude*) adalah suatu yang menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dan melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha atau jasa pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

Indikator - indikator yang saling mempengaruhi dalam membentuk kompetensi menurut Edison dkk (2018 : 147) adalah :

1. Memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan.
2. Memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.
3. Memiliki keahlian teknis sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani.
5. Memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang dihadapi.
7. Memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan.
8. Serius dalam menghadapi keluhan – keluhan pelanggan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan. Kinerja dapat diartikan sebagai gambaran yang mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi perusahaan yang tertuang dalam rencana strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.

Fahmi (2018:2) mengatakan “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.”

Pendapat lain Amstron dan Baron dalam Fahmi (2018:2), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa: kinerja adalah suatu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan dari atasan supaya diselesaikan dengan kemampuan, kesediaan, dan ketrampilan yang dimiliki seseorang. Sedangkan kinerja karyawan adalah hasil akhir kerja karyawan yang maksimal untuk mencapai sasaran dan tujuan perusahaan demi kemajuan dan mencapai cita-cita perusahaan tersebut.

Pengukuran kinerja menurut Dharma dalam Rangga (2020) mengemukakan bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas yaitu jumlah yang diselesaikan atau dicapai.
- b. Kualitas yaitu mutu yang harus diselesaikan atau dicapai.
- c. Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan untuk mengetahui kinerja karyawan agar dapat diukur ada tiga yaitu: kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Selain hal itu juga diperlukan kemampuan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan petunjuk yang diberikan dan harus sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan karyawan tersebut.

Djeremi et al dalam Wanasaputra dan Liliana (2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Efektifitas dan efisiensi yaitu, suatu tujuan tertentu akhirnya tercapai berarti kegiatan yang dilakukan efektif, tetapi apabila melakukan kegiatan yang tidak dicari atau tidak ada tujuannya walaupun hasilnya memuaskan maka kegiatan tersebut tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang) yaitu, perintah anggota kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
3. Disiplin yaitu, mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja berarti kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana ia bekerja.
4. Inisiatif yaitu, kreatifitas dalam membentuk ide dalam merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu organisasi. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik.

Pengukuran kinerja perusahaan menjadi hal yang sangat penting bagi manajemen untuk melakukan evaluasi terhadap performa perusahaan dan perencanaan tujuan di masa mendatang. Berbagai informasi dihimpun agar pekerjaan yang dilakukan dapat dikendalikan dan dipertanggungjawabkan. Hal ini dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas pada seluruh proses bisnis perusahaan. Gambaran mengenai kinerja perusahaan bisa didapatkan dari dua sumber, yakni informasi finansial dan informasi nonfinansial. Informasi finansial didapatkan dari penyusunan anggaran untuk mengendalikan biaya. Sedangkan informasi nonfinansial merupakan faktor kunci untuk menetapkan strategi yang dipilih guna melaksanakan tujuan yang telah ditetapkan.

Pengukuran Kinerja Menurut Sutrisno (2009), pengukuran kinerja diarahkan pada enam aspek yaitu:

1. Hasil kerja: tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan: tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja,
3. Inisiatif: tingkat inisiatif selama menjalankan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

4. Kecakapan mental: tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap: tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Disiplin waktu dan absensi: tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

Menurut (Afandi, 2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan ialah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
2. Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
5. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibanya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
6. Ketelitian dalam Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
9. Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Anggreany Hustia (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja pada perusahaan WHO pada masa pandemi. Jumlah sample yang digunakan sebanyak 74 responden dengan menggunakan kuesioner atau angket dan dengan teknis analisis data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa 32,68% motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Krisnawati dan Bagia (2021) melakukan penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Jumlah sample yang digunakan sebanyak 40 responden dengan menggunakan kuesioner atau angket hasil pengujian analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa 56,112% kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Lam'ah Siti (2020) melakukan penelitian mengenai pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa. Jumlah sample yang digunakan sebanyak 59 responden dengan menggunakan kuesioner atau angket hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa 35% kualitas kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan,

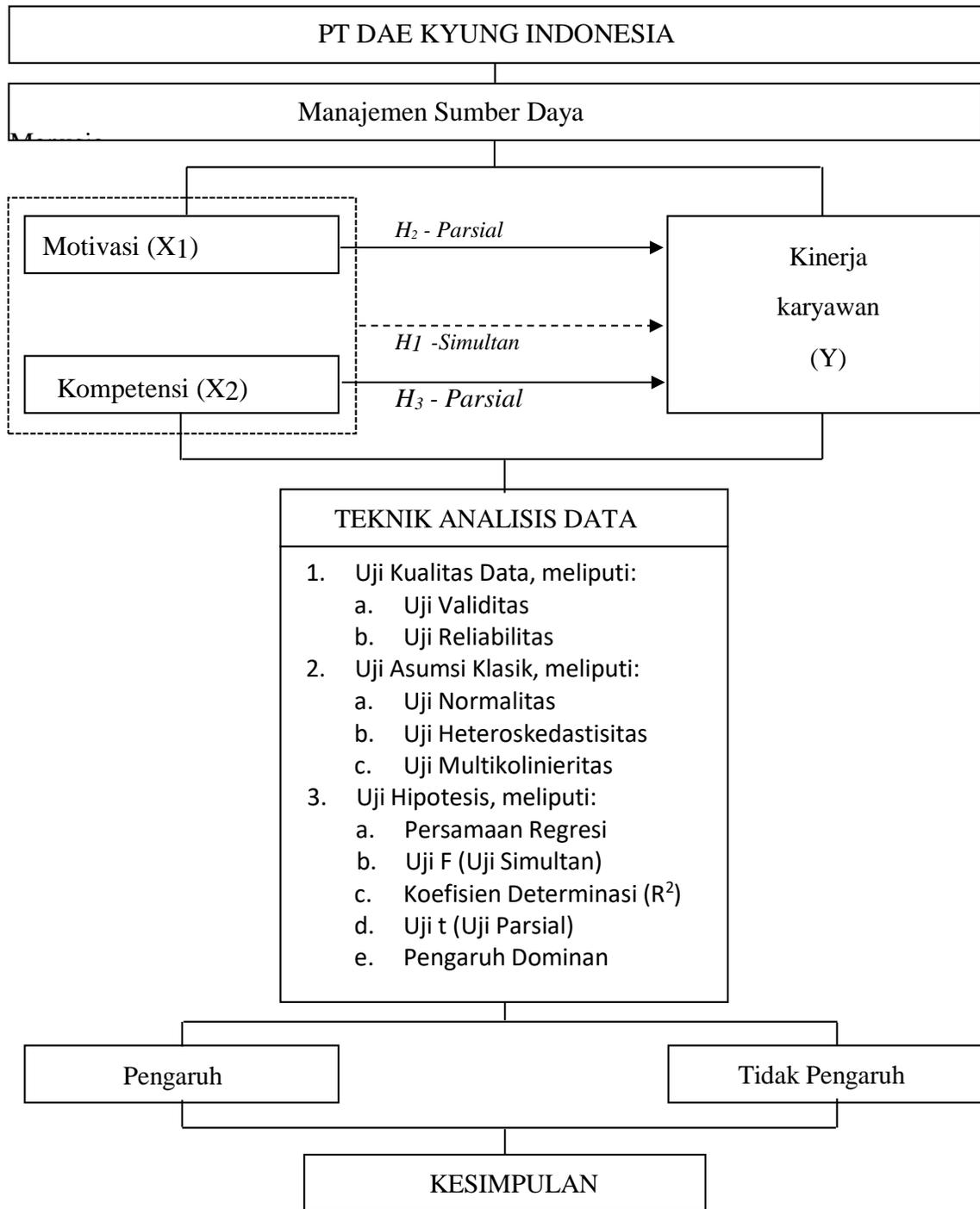
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

PENELITI	JUDUL	VARIABEL	ANALISIS	HASIL
Anggraeny (2020)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja pada perusahaan WHO pada masa pandemi.	Motivasi, Kinerja	Analisis Regresi Linier sederhana	1. Uji Regresi 32,68% 2. Uji T, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Krisnawati (2021)	pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo	Kompetensi, Kinerja karyawan	Analisis Regresi Linier Berganda.	1. Uji Regresi 56,112% 2. Uji T, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Uji F, Hanya variabel kompetensi yang berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
FAJAR (2019)	pengaruh kualitas kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Asam Jawa	Kualitas kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Analisis Regresi Linier Berganda.	1. Uji Regresi 62,74% 2. Uji T, Semua variabel X berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Uji F, Hanya variabel kualitas kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Sumber : Peneliti (2023)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir Menurut Sugiyono (2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting”. Dalam usaha meningkatkan efektivitas kerja tersebut diperlukan dukungan dari kompetensi sumber daya manusia serta kualitas karyawan yang baik sehingga pengelolaan perusahaan dapat mencapai tujuan. Atas dasar uraian tersebut menggambarkan bahwa kompetensi sumber daya manusia merupakan faktor utama yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penulis
Sumber: Penulis (2023)

2.4 Hipotesis

Sesuai dengan deskripsi teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0$ berarti secara simultan motivasi dan kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, berarti secara simultan motivasi dan kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

2. Hipotesis 2

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

3. Hipotesis 3

$H_0 : \beta_i = 0$, berarti secara parsial kompetensi sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia.

$H_1 : \beta_i \neq 0$, berarti secara parsial kompetensi sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Dae Kyung Indonesia

