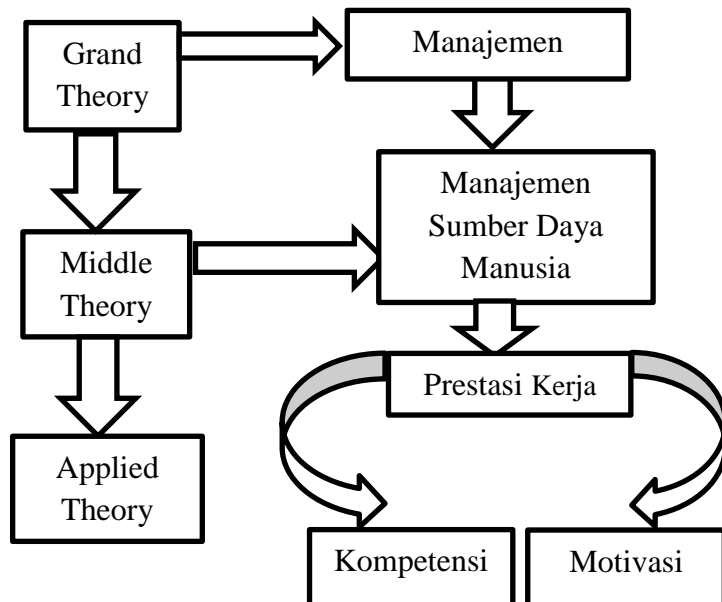


BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Pada bab ini peneliti akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini meliputi hal-hal yang berkenaan dengan Kompetensi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli. Berikut penelitian akan menampilkan kerangka teori yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1

Grand Theory,
Middle Theory,
Applied Theory

2.1.1 Pengertian Manajemen

Aktivitas manajemen pada organisasi ditujukan pada usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Pendekatan manajemen dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis, membuat atau membangun konseptual kerja, kemudian melakukan identifikasi. Oleh sebab itu manajemen merupakan seluruh proses yang berkaitan dengan keberadaan jenis Lembaga, berbagai aktivitas posisi dalam organisasi dan pengalaman pada lingkungan yang terdapat berbagai macam persoalan kehidupan pada organisasi dan lingkungannya. Menurut (Stoner diterjemahkan oleh handoko, 2018:72) *“Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the effort of organization member and using all other organizational resources to achieve stated organizational goal”*. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun penjabaran dari pengertian manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuan diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya (Malayu S.P Hasibuan, 2018:1).

1. Yang diatur adalah semua unsur manajemen, yaitu 6M
2. Tujuan diatur adalah agar 6M lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam mewujudkan tujuan.
3. Harus diatur supaya 6M itu bersifat optimal, terkoordinasi dan terintegrasi dengan baik dalam menunjang terwujudnya tujuan organisasi.

4. Yang mengatur adalah pimpinan dengan kepemimpinannya yaitu pimpinan puncak, manajer madya, dan supervise.
5. Mengaturnya adalah dengan melakukan kegiatan urutan fungsi manajemen tersebut.

(Stephen P. Robins dan Mary Coulter, 2018:8) mengemukakan bahwa manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan koordinasi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif. Manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistematis. Ilmu pengetahuan manajemen dapat diterapkan dalam semua organisasi manusia, perusahaan, pemerintah, Pendidikan, sosial, keagamaan dan lain-lainnya. Berdasarkan pengertian diatas, dapat peneliti simpulkan bahwa manajemen merupakan seni untuk mengatur dan mengelola sumber daya yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.1 Fungsi Manajemen

Manajemen sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan sebagai alat utama mencapai tujuan tertentu, menurut Terry dalam (Amirullah, 2018:3) terdapat empat fungsi manajemen, yaitu :

1. Perencanaan (*Planning*)

Dasar pemikiran dari tujuan dan penyusunan langkah-langkah yang akan dipakai untuk mencapai tujuan. Merencanakan berarti mempersiapkan

segala kebutuhan, menghitung matang-matang apa saja yang menjadi kendala dan merencanakan bentuk pelaksanaan kegiatan untuk mencapai tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Mengumpulkan orang-orang dan menempatkan mereka menurut kemampuan dan keahliannya dalam pekerjaan yang sudah direncanakan.

3. Pengarahan (*Leading*)

Pandangan yang jauh tentang akan menjadi seperti apa perusahaan di masa depan nanti.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Mengawasi apakah gerakan dari organisasi ini sudah sesuai dengan rencana atau belum, serta mengawasi sumber daya dalam organisasi agar bisa terpakai secara efektif dan efisien tanpa ada yang melenceng dari rencana.

2.1.1.2 Unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen terdiri dari *men, money, methods, materials, machine, dan market*. Keberadaan unsur-unsur manajemen jika di kelola dengan baik maka akan lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan (Hasibuan, 2018:1). Berikut merupakan pengertian dari 6M yang akan diuraikan dibawah ini:

1. *Men* (Manusia)

Manusia merupakan sarana maupun unsur penting dalam mencapai tujuan organisasi, dimana peran manusia dalam organisasi adalah untuk

menjalankan perencanaan, menetapkan tujuan dan juga menjalankan proses untuk mencapai tujuan sasaran

2. *Material*

Material merupakan bahan baku, alat atau sarana manajemen yang diperlukan untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi, material merupakan unsur manajemen pendukung pada produksi

3. *Machine* (Mesin)

Dalam pelaksanaan proses aktifitas organisasi pada saat ini telah berkembang sehingga adanya campur tangan teknologi seperti mesin yang merupakan alat dapat membantu proses produksi maupun kegiatan organisasi lainnya

4. *Method* (Metode)

Untuk mengefektifkan pelaksanaan aktifitas organisasi agar memperoleh hasil yang maksimal, maka terdapat metode-metode yang efektif dan efisien

5. *Money* (Uang)

Uang merupakan salah satu sarana maupun unsur manajemen yang dipergunakan sedemikian rupa, dimana uang merupakan alat tukar pembayaran yang digunakan untuk memperlancar proses manajemen

6. *Market* (Pasar)

Setiap organisasi harus mengoptimalkan seluruh sumber daya manusia yang dimiliki kemudian akan ditawarkan kepasar, pasar merupakan

unsur penting yang harus diperhatikan. Karena dengan adanya pasar maka organisasi dapat melakukan penjualan produk yang mereka miliki.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resource*”, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*man power*” yang bisa dikatakan sebagai tenaga kerja. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya perusahaan dalam mencapai tujuan. Manajemen sumber daya merupakan bagian dari manajemen yang mengatur unsur manusia (*Man*). Manusia merupakan suatu asset utama dalam suatu organisasi karena dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan, pendayagunaan terhadap manusia merupakan salah satu yang menjadi tolak ukur berjalannya suatu manajemen dalam organisasi tersebut. Maka dari itu, pada bagian manajemen ini unsur manusia sangat diperhatikan. Berikut ini beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli :

(Stephen P. Robbins, 2018) menyatakan bahwa :

“Manajemen adalah sebuah proses untuk menyelesaikan pekerjaan, secara efektif dan efisien dengan dan melalui orang lain.”

(Cushway, 2018:7) mendefinisikan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang dirancang untuk mendukung tujuan perusahaan dengan mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.”

(Hasibuan, 2018:10) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

(Schuler, 2018:2) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pengakuan akan pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia vital yang berkontribusi pada tujuan organisasi, dan pemanfaatan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efektif dan adil untuk kepentingan organisasi, individu, organisasi, dan masyarakat.”

Michael Amstrong dalam (Hamali, 2018:1) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar.”

(Sedarmayanti, 2018:4) menyatakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.”

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang secara khusus mengatur peranan manusia dalam menentukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan untuk mewujudkan tujuan organisasi. Fokus utama manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan karyawan, pengembangan potensi yang dimiliki karyawan, pemberian balas jasa, pengarahan perilaku karyawan, serta pengawasan disiplin karyawan, sehingga sumber daya manusia dapat menunjukkan kinerja optimal yang dituntut oleh perusahaan, untuk dapat mewujudkan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi diperlukan penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia secara efektif dan efisien

2.1.2.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan ataupun instansi dalam rangka mencapai produktivitas yang telah ditetapkan. Adapun tujuan manajemen sumber daya

manusia, (Cushway, 2018:7) mengatakan bahwa tujuan MSDM adalah sebagai berikut :

1. Memberi saran kepada manajemen tentang kebijakan Sumber Daya Manusia untuk memastikan organisasi atau perusahaan memiliki sumber daya manusia bermotivasi tinggi dan berkinerja tinggi, dilengkapi sarana untuk menghadapi perubahan.
2. Memelihara dan melaksanakan kebijakan dan prosedur sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.
3. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pegawai agar tidak ada gangguan dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Menyediakan sarana komunikasi antara pegawai dan manajemen organisasi.
5. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi perusahaan secara keseluruhan dengan memperhatikan aspek sumber daya manusia.
6. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan.

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia menurut (Cushway, 2018:7):

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki beberapa fungsi yang mendukung, (Hasibuan, 2018:21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia :

1. Fungsi Manajerial
 - a. Perencanaan (*Planning*) Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian,

pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan karyawan. dan pemberhentian

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, hubungan kerja, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan yang efektif.

c. Pengarahan (*Directing*) Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerjasama, dan bekerja efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Kegiatan mengendalikan semua. karyawan untuk mentaati peraturanperaturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana, apabila terjadi kesalahan atau penyimpangan diadakan perbaikan, pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

2. Fungsi Operasional

a. Pengadaan (*Procurement*) Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya

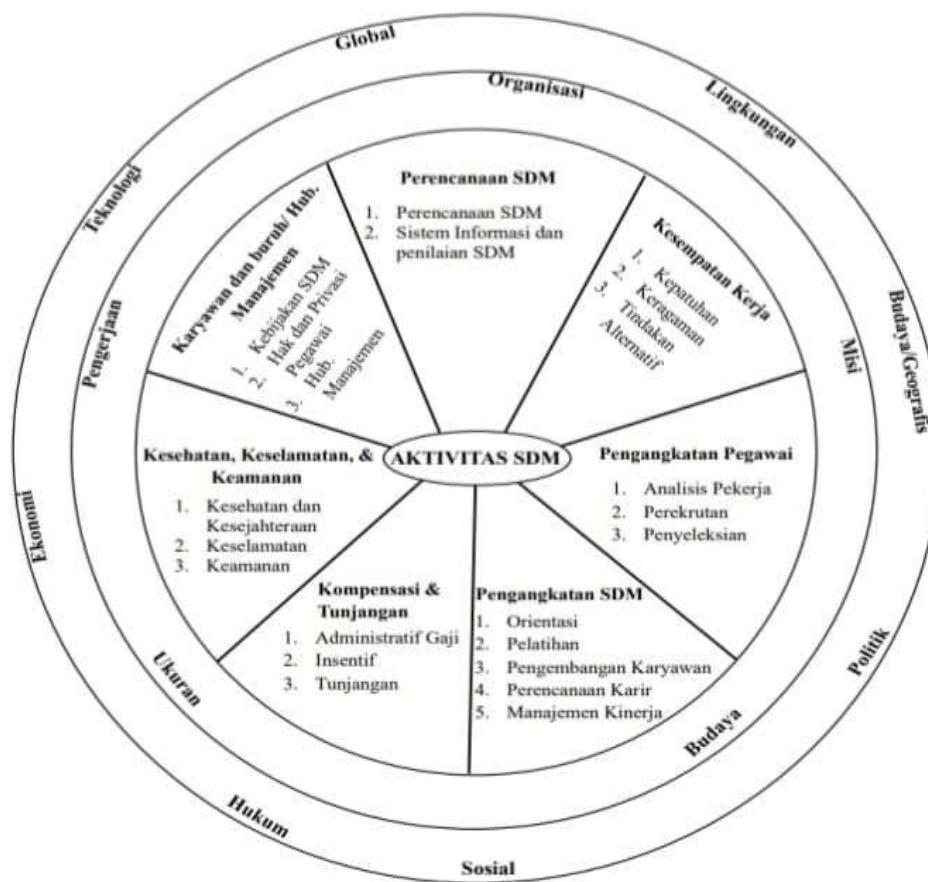
- b. Pengembangan (*Development*) Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Kompensasi (*Compensation*) Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil yang dimaksud adalah sesuai dengan prestasi kinerja yang diberikan karyawan terhadap perusahaan. Sedangkan layak diartikan memenuhi primernya serta berpedoman pada balas upah minimum pemerintah.
- d. Pengintegrasian (*Integration*) Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta hubungan baik dan kerjasama yang baik dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.
- e. Pemeliharaan (*Maintenance*) Kegiatan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerjasama sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pemberhentian (*Separation*) Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan, pemberhentian dapat disebabkan keinginan perusahaan, keinginan karyawan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.3 Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

(Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 2018:44) menjelaskan kunci untuk meningkatkan kinerja organisasi adalah dengan memastikan sumber aktivitas sumber daya manusia yang mendukung usaha organisasi yang terfokus pada produktivitas, pelayanan, dan kualitas.

1. Produktivitas Diukur dari jumlah output per tenaga kerja, peningkatan tanpa henti pada produktivitas telah menjadi kompetisi global. Produktivitas tenaga kerja di sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh usaha, program, dan sistem manajemen.
2. Pelayanan Sumber daya manusia sering kali terlibat pada proses produksi barang/jasa. Manajemen sumber daya manusia harus disertakan pada saat merancang proses tersebut. Pemecahan masalah harus melibatkan semua karyawan, tidak hanya manajer, karena sering kali membutuhkan perubahan pada budaya perusahaan, gaya kepemimpinan, dan kebijakan SDM.
3. Kualitas Kualitas suatu barang/jasa akan sangat mempengaruhi kesuksesan jangka panjang suatu organisasi. Bila suatu organisasi memiliki reputasi sebagai penyedia barang/jasa yang kualitasnya buruk, perkembangan, dan kinerja organisasi tersebut akan berkurang. Untuk dapat mencapai sasaran tersebut, manajemen SDM haruslah terdiri dari aktivitas-aktivitas yang saling berkaitan, seperti yang ada pada gambar

2.2



Gambar 2.2

Aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber: Human Resource Management

Aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal seperti di antaranya kekuatan hukum, ekonomi, teknologi, global, lingkungan, budaya atau geografis, politik serta sosial sedangkan untuk lingkungan internal seperti organisasi, misi, budaya, ukuran, dan pengerjaan. Lingkungan eksternal maupun internal merupakan sebuah aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya

manusia yang dapat dipertimbangkan untuk kelangsungan sebuah perusahaan kedepannya dengan perencanaan yang baik agar dapat menggunakan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat guna demi mencapai tujuan perusahaan. Berikut ini adalah tujuh aktifitas sumber daya manusia:

1. Perancangan dan analisis sumber daya manusia, melalui perancangan sumber daya manusia, manajer berusaha untuk mengantisipasi usaha-usaha yang dapat mempengaruhi permintaan dan penawaran terhadap kemungkinankemungkinan di masa mendatang.
2. Kesempatan kerja yang sama Equal Employment Opportunity: kesempatan untuk mendapatkan perkerjaan secara adil hal ini tentunya didasarkan pada aspek-aspek hukum dan regulasi dan aspek-aspek lain yang mempengaruhi aktifitas sumber daya manusia dan perlu disesuaikan dengan aspek-aspek manajemen sumber daya manusia.
3. Penempatan kerja atau Staffing: untuk menyediakan persediaan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan berkualitas dalam memenuhi posisi atau lowongan yang tersedia.
4. Pengembangan sumber daya manusia: Dimulai sejak awal orientasi karyawan, pelatihan dan pelatihan ulang serta pengembangan-pengembangan keterampilan yang dibutuhkan seiring dengan pergerakan zaman.
5. Kompensasi dan keuntungan: suatu bentuk balas jasa dari perusahaan terhadap pengabdian seseorang, seperti gaji, insentif, keuntungan-keuntungan lain seperti akomodasi, transport, sistem penggajian.

6. Keselamatan, Kesehatan dan Keamanan kerja: memastikan seorang pekerja yang bekerja dalam lingkup organisasi memiliki standar prosedur yang meliputi keselamatan, kesehatan dan keamanan kerja yang sudah diatur sesuai undang-undang yang berlaku.
7. Serikat pekerja: berfungsi sebagai relasi antar karyawan dan antar karyawan dengan organisasi.

2.1.3 Kompetensi

2.1.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi yang diharapkan. Berikut ini merupakan pengertian kompetensi menurut beberapa ahli :

Michael Amstrong (Sedarmayanti, 2018:235) menyatakan bahwa:

“Kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan, dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda.”

Spencer (Wibowo, 2018:96) menyatakan bahwa:

“Kompetensi adalah segala bentuk sikap, motif, keterampilan, pengetahuan perilaku atau karakteristik pribadi lain yang penting untuk melaksanakan pekerjaan sehingga dapat membedakan antara kinerja rata-rata dengan kinerja superior.”

(Dessler, 2018:408) menyatakan bahwa:

“Kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.”

(Wibowo, 2018:271) menyatakan bahwa:

“Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan

pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.”

Scale (Sutrisno, 2018:202) menyatakan bahwa:

“Secara harfiah kompetensi berasal dari kata competence yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang.”

2.1.3.2 Faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Zwell (Sutrisno, 2019) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh sebagai berikut :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

adalah 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. Karakteristik kepribadian

dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan

3. 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 seorang bawahan

4. 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

5. Kemampuan intelektual

merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi

6. Budaya organisasi

mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan

2.1.3.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi

(Edison, Anwar dan Komariyah, 2018) menyatakan bahwa dimensi kompetensi didasari perilakunya yang mengacu pada perundang-undangan 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.

Menurut (Wibowo, 2022:500) menyebutkan ada lima dimensi dan indikator untuk mengukur kompetensi (*self-esteem*), yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah satu faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri.

- b. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

- c. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk

mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyanggah status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

d. Citra diri

Citra diri merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa, staff, dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia, jujur, bersahabat dan judes.

e. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Berikut ini merupakan pengertian motivasi menurut ahli, yaitu sebagai berikut:

(Robbins, 2018:198) menyatakan bahwa:

“Motivasi sebagai kesediaan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya-upaya untuk memenuhi kebutuhan individualnya.”

(Hasibuan, 2018:141) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.”

(Widodo, 2018:187) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.”

2.1.4.2 Faktor yang mempengaruhi Motivasi

Menurut (Edy Sutrisno, 2019:116), menyatakan Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
 2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
 4. Perusahaan/organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

1. Hak ekonomi
 2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
 3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
 4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.
2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan/organisasi untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa

besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peran supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang yang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud baik bila

perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang yang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan pendorong untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya.

Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanyatanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Motivasi

Menurut Maslow yang dikutip oleh (Hasibuan, 2020:72), dimensi dan indikator untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada pegawai adalah sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Fisik**

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar, dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya : udara, makan, minum, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, istirahat, pemenuhan seksual.

2. **Kebutuhan keamanan**

Apabila kebutuhan fisiologikal cukup dipenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologi dan

perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekayaan seseorang. Kebutuhan keamanan itu berkaitan dengan tugas pekerjaannya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain.

Menurut Mc Clelland dalam (hasibuan, 2018:95) dimensi motivasi:

1. Kebutuhan untuk berprestasi

- a. Bertanggung jawab pribadi dalam mengambil keputusan
 - b. Antusias berprestasi tinggi
 - c. Konsisten menjalankan tugas sesuai dengan keputusan yang telah disepakati
2. Kebutuhan untuk berafiliasi
 - a. Keinginan untuk bekerja dengan orang lain
 - b. Keinginan mengambil resiko
 - c. Keinginan bekerja lebih baik dari orang lain
 3. Kebutuhan untuk berkuasa
 - a. Komunikasi kepada sesama karyawan
 - b. Pemimpin terhadap bawahannya
 - c. Kerjasama antar karyawan

2.1.5 Prestasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Berikut ini merupakan pengertian prestasi kerja menurut ahli, yaitu sebagai berikut:

(Badriyah, 2018:136) menyatakan bahwa:

“Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.”

Bernardin dan Russel (Sutrisno, 2018:150) menyatakan bahwa:

“Prestasi kerja sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan.”

(Henry Simamora, 2018:128) menyatakan bahwa:

“Prestasi Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku.”

2.1.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja penting untuk menentukan tingkat hasil kerja setiap karyawan. (Handoko, 2018:193) mendefinisikan banyak faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja antara lain:

1. Motivasi
2. Kepuasan kerja
3. Tingkat stress
4. Kondisi fisik pekerjaan
5. Sistem kompensasi
6. Desain pekerjaan.

Untuk mengukur perilaku itu sendiri atau sejauh mana individu berperilaku sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi atau institusi, yaitu prestasi 20 kerja pada umumnya dikaitkan dengan pencapaian hasil dari standar kerja yang telah ditetapkan. Menurut (Sedarmayanti, 2018:72) yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja
2. Kedisiplinan
3. Pendidikan
4. Keterampilan dan Kemampuan

5. Budaya Organisasi
6. Tingkat Penghasilan
7. Gizi dan Kesehatan
8. Jaminan Sosial
9. Sarana Produksi
10. Teknologi
11. Kesempatan Berprestasi

2.1.5.3 Dimensi dan Indikator Prestasi Kerja

Dimensi dan Indikator prestasi kerja menurut (Sutrisno, 2018:213) yaitu sebagai berikut:

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 melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul

4. Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

5. Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas kerja

6. Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja situasi kerja yang ada

2.1.5.4 Unsur yang dinilai dalam penilaian prestasi kerja

Ada beberapa unsur yang penting dalam penilaian prestasi kerja, unsur tersebut membantu instansi/perusahaan dalam menilai prestasi kerja seluruh karyawannya. Berikut ini unsur-unsur dasar dalam penilaian prestasi kerja menurut P. Hasibuan dalam (Hartatik, 2019,130) :

- a. Kesetiaan b. Prestasi c. Kejujuran d. Kedisiplinan e. Kreativitas f. Kerja sama
g. Kepemimpinan h. Kepribadian i. Prakarsa j. Tanggung jawab

a. Kesetiaan

Penilai menilai kesetiaan pekerjaan terhadap pekerjaan, jabatan dan, organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun diluar pekerjaan.

b. Prestasi

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan olehkaryawan dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dan melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya maupun terhadap orang lain

d. Kedisiplinan

Penilai menilai kedisiplinan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

e. Kreativitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya dan berhasil guna.

f. Kerja sama

Penilai menilai partisipasi dan kerja sama seorang karyawan, baik vertikal maupun horizontal, di dalam maupun luar pekerjaan.

g. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan karyawan untuk memimpin, mempengaruhi, dan mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain.

h. Kepribadian

Penilai menilai sikap, perilaku, kesopanan, periang, diskusi, memberi kesan menyenangkan, memperhatikan sikap yang baik, dan penampilan yang simpatik serta wajar dari karyawan tersebut.

i. Prakarsa

Penilai menilai kemampuan berpikir seorang karyawan dengan didasarkan pada inisiatif untuk menganalisis, menilai, menciptakan,

memberikan alasan, mendapatkan kesimpulan, dan membuat keputusan masalah yang dihadapi.

j. Tanggung jawab

Penilai menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan kebijaksanaan, pekerjaan, hasil kerja, sarana, dan prasarana yang digunakan.

2.1.5.5 Metode Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan memiliki prestasi kerja yang baik apabila dapat memberikan hasil terbaik untuk pekerjaannya untuk mencapai atau melebihi standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan ataupun instansi.

Riva'i (Hartatik, 2019:126) mendefinisikan metode penilaian pegawai digunakan dua metode, metode penilaian berorientasi masa lalu dan masa depan.

a. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu Metode penilaian berorientasi masa lalu ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

1. Skala Peringkat (*Rating Scale*)

2. Daftar Pertanyaan (*checklist*)

3. Metode Dengan Pilihan Terarah (*forced choice method*)

4. Metode Peristiwa Kritis (*critical incident method*)

5. Metode Catatan Prestasi

6. Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku

7. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*)

8. Tes Observasi Prestasi Kerja (*Performance Test and Observation*)

1. Skala peringkat (*Rating Scale*)

Penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skalaskala tertentu, penilaian ini didasarkan pada pendapat para ahli dan kriteria-kriteria yang berkaitan langsung dengan hasil kerja.

2. Daftar pertanyaan (*checklist*)

Daftar ini berisi sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku karyawan terhadap suatu pekerjaan.

3. Metode dengan pilihan terarah (*forced choice method*)

Pendekatan metode ini untuk mengurangi dan menyingkirkan kemungkinan adanya berat sebelah dalam penilaian prestasi kerja

4. Metode peristiwa kritis (*critical incident method*)

Metode yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan sangat baik atau sangat jelek dalam pelaksanaan pekerjaan

5. Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis dan catatan peyempurnaa dan aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan.

6. Skala Peringkat Dikaitkan Dengan Tingkah Laku

Metode ini menjadi suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

7. Metode Peninjauan Lapangan (*field review Method*)

Penyelia langsung ke lapangan bersama ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari tentang prestasi karyawan dan mengevaluasinya.

8. Tes Observasi Prestasi Kerja (*performance test and obsevation*)

Tes yang didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan ini berupa tes tertulis dan peragaan, dengan syarat tes harus valid dan dapat dipercaya.

b. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan Dalam Hartatik (2019:129)

Metode penilaian masa depan yaitu seorang pegawai akan dapat realistik menentukan rencana karirnya serta memilih teknik pengembangan yang cocok baginya, diantaranya :

1. Penilaian Diri Sendiri (*self Appraisal*)

2. Manajemen Berdasarkan Sasaran (*Management By Objective*)

3. Penilaian Secara Psikologis

4. Pusat Penilaian

1. Penilaian Diri Sendiri (*self appraisal*)

Penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan/kelemahannya, sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja yang perlu diperbaiki pada masa yang akan datang.

2. Manajemen Berdasarkan Sasaran (*management by objective*)

Bentuk penilaian di mana karyawan dan penyelia bersama-sama menetapkan tujuan-tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

3. Penilaian Secara Psikologis

Penilaian dilakukan ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang. Penilaian ini dilakukan melalui tes psikologi secara wawancara/tes tertulis untuk menilai potensi karyawan di masa akan datang.

4. Pusat Penilaian

Penilaian yang dilakukan dengan serangkaian teknik untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.1.5.6 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja sangat berpengaruh bagi karyawan untuk motivasi dalam bekerja karena dengan adanya penilaian prestasi kerja karyawan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja.

Menurut (Hartatik, 2019:123) Pengaruh penilaian prestasi kerja terjadi pada dua kepentingan, yaitu terhadap kepentingan individu dan organisasi.

1. Kepentingan individu

Hasil penilaian prestasi kerja (PPK) dapat berpengaruh positif maupun negatif terhadap moral kerja pekerja. Hal ini dimungkinkan mengingat peranan hasil PPK yang dapat digunakan untuk berbagai kepentingan manajemen SDM. Cara pandang pegawai terhadap PPK dan penggunaan hasil PPK menentukan positif atau negatif pengaruh PPK

pada pegawai yang bersangkutan. sebagai contoh, jika PPK lebih dipandang sebagai kritik daripada pertolongan perusahaan terhadap pegawai, maka PPK akan menumbuhkan rasa “was-was” pada diri pegawai yang bersangkutan saat dilakukan PPK atau penerapan hasil PPK. Perasaan was-was ini pada gilirannya akan menurunkan semangat kerja. Sebaliknya, jika PPK lebih dipandang sebagai pertolongan atau pemberian kesempatan pengembangan diri dari pada kritik, maka PPK akan membuat pegawai yang bersangkutan bertambah giat dan selalu berupaya mengembangkan kreativitasnya di dalam melaksanakan pekerjaan. Dengan demikian, sisi pandang atau interpretasi pegawai terhadap PPK merupakan hal yang mendasari baik buruknya akibat perubahan sikap/moral pekerja setelah menerima hasil PPK. karenanya, pemilihan metode yang tepat dengan tolak ukur yang tepat serta waktu yang tepat, merupakan kunci yang dapat mengeliminir kecurigaan pegawai terhadap subjectivitas penilai saat melakukan PPK.

2. Kepentingan Organisasi

PPK mempengaruhi organisasi, khususnya pada proses kegiatan SDM. sebagaimana halnya dengan pengaruh PPK terhadap individu, informasi hasil penilaian merupakan umpan balik sukses tidaknya fungsi personalia. Besar kecilnya pengaruh PPK pada organisasi tergantung sedikit banyaknya pada informasi yang didapat dari hasil PPK tersebut. PPK yang komprehensif dapat menghasilkan informasi yang cukup. Informasi yang bisa didapat antara lain rekrutmen, seleksi, orientasi,

kebutuhan diklat, dan sebagainya. Jika sejumlah besar pegawai menerima hasil PPK dengan nilai buruk, maka dapat diduga kemungkinan adanya kelalaian atau kesalahan program perencanaan SDM pada organisasi yang bersangkutan. atau, mungkin hal tersebut terjadi akibat target goal yang ditetapkan terlalu tinggi, sementara kemampuan pegawai dan fasilitas yang ada belum memungkinkan untuk mencapai target tersebut. Selain untuk mengevaluasi program manajemen SDM, PPK juga dapat digunakan untuk mengembangkan SDM organisasi seperti promosi, kenaikan upah, bonus, pelatihan dan sebagainya. Dengan kata lain, hasil PPK dapat digunakan untuk mengevaluasi dan mengembangkan SDM saat ini serta mengkaji kemampuan organisasi untuk menentukan kebutuhan SDM di masa yang akan datang.

Menurut (Siagian, 2018:225) faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mendorong peningkatan prestasi kerja
- b. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
- c. Untuk kepentingan mutasi pegawai
- d. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan
- e. Membantu para pegawai menentukan rencana karirnya dan dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat, dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini, kegunaannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Penelitian terdahulu yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kompetensi dan motivasi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Judul, Tahun, Sumber & Nomor Jurnal	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	<p>Alisya, Zambir Basem, Henrizal</p> <p>Effect Of Work Experience And Work Achievement On Employee Satisfaction At PT. Virajaya Riau Putra</p> <p>Jurnal Riset Manajemen Indonesia, Volume 4, Number 1, 2022</p> <p>https://doi.org/10.55768/jrmi.v4i1.97</p>	<p>Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja</p>	<p>Meneliti variabel Prestasi Kerja</p>	<p>Terdapat adanya variabel tambahan Pengalaman Kerja dan Kepuasan Kerja</p>
2	<p>Ayu Amaliah Baharuddin, Muh. Ikhwan Musa, Burhanuddin</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Prestasi Kerja karyawan sales PT Hadji Kalla Toyota cabang cokroaminoto makassar</p> <p>Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane), Vol. 1, No. 1, 1 Mei (2022), Page 55-62</p>	<p>Motivasi dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi Kerja</p>	<p>Meneliti Variabel Motivasi, Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja</p>	<p>Tempat penelitian yang berbeda</p>

	https://doi.org/10.56248/jamane.v.1i1.13			
3	<p>Ceswirdani, Henny Sjafitri, Yuni Candra</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di kantor kecamatan kuranji</p> <p>Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 8, Nomor 1, Januari 2017, ISSN: 2086-5031</p> <p>https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/78.</p>	<p>Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai kecamatan kuranji dengan nilai signifikansi $0.028 < \alpha 0.05$ dan $t_{hitung} 2.274 > t_{tabel} 1.677$ sehingga keputusannya H_a diterima dan H_0 ditolak</p>	<p>Meneliti variabel Kompetensi dan Prestasi Kerja</p>	<p>Terdapat adanya variabel Kualitas Kerja dan tidak adanya variabel Motivasi</p>
4	<p>Dewanta Fachrureza, M. Liga Suryadana</p> <p>The Influence Of Competence And Motivation On Employee Performance</p> <p>Kontigensi: Scientic Journal Of Management, Volume 7, No.1, Juni 2019, pp 8-14</p> <p>https://doi.org/10.56457/jimk.v7i1.65</p>	<p>Kompetensi dan Motivasi Kerja, baik secara parsial maupun simultan berperan dalam meningkatkan proses pembentukan Kinerja Pegawai</p>	<p>Meneliti variabel Kompetensi dan Motivasi</p>	<p>Tidak adanya variabel Prestasi Kerja</p>
5	<p>Dzaky Rizaldi, Haryanto</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Keuangan dan Barang Milik Negara Kementerian Kesehatan</p> <p>HUMANIS (Humanities Management and Science Proceedings), Vol. 02. No.2, Juli 2022, Page 497-503</p> <p>http://openjournal.unpam.ac.id/index.</p>	<p>Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Meneliti variabel Motivasi dan Kompetensi</p>	<p>Terdapat adanya variabel tambahan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan dan tidak adanya</p>

	php/SNH/article/view/21128			variabel Prestasi Kerja
6	<p>Elisabet Girsang, Syaiful Bakhri Ambiya, Theresia Silvia Nainggolan, Meyer Simanjuntak, Deniskaria Laia</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Munte Kabupaten Karo</p> <p>Jurnal Global Manajemen, Volume 10, Nomor 1, Juni 2021, Halaman 140-149</p> <p>https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/global/article/download/1127/954/</p>	<p>Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai $F_{hitung} 39,026$ dan $F_{tabel} 3,49$</p>	Meneliti variabel Motivasi dan Prestasi Kerja	Tidak adanya variabel Kompetensi dan adanya variabel tambahan Disiplin Kerja
7	<p>Farihin Nur Atikah Syamsi</p> <p>The Relation Between Motivation For Achievement And Reasoning With Teacher Work Performance</p> <p>Journal Of Empirical Research In Islamic Education, Vol.10, No.2, Tahun 2022, 347-368</p> <p>http://dx.doi.org/10.21043/quality.v10i2.17340</p>	<p>Terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dan Kemampuan Penalaran dengan Prestasi Kerja Guru</p>	Meneliti variabel Motivasi dan Prestasi Kerja	Tidak adanya variabel Kompetensi
8	<p>Herni Widiyah Nasrul</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja dan melalui Motivasi Kerja pada guru sekolah dasar di kecamatan sekupang</p> <p>Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis, Vol.2, No.1 Tahun 2021, (63-68)</p> <p>https://doi.org/10.33373/jmob.v2i1.4080</p>	<p>Pada model struktural kedua, Kepemimpinan langsung, Kompetensi, dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerjadan secara tidak langsung melalui Motivasi Kerja</p>	Meneliti Kompetensi terhadap Prestasi Kerja	Terdapat tambahan variabel Kepemimpinan
9	Irwan Indriyanto	Berdasarkan hasil analisis	Meneliti variabel	Tempat Penelitian

	<p>Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja PT. Multi Pratama Interbuana Indonesia</p> <p>Jurnal Ekonomi Dan Industri, Volume 22, No.1, Januari-April 2021</p> <p>http://dx.doi.org/10.35137/jei.v22i1.531</p>	diketahui bahwa Kompetensi dan Motivasi mendorong peningkatan Prestasi Kerja	Kompetensi, Motivasi terhadap Prestasi Kerja	yang berbeda
10	<p>Jatenangan Manalu</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. SAI Indonesia Cabang Jakarta</p> <p>Jurnal Pemikiran dan Penelitian Bidang Administrasi, Sosial, Humaniora dan Kebijakan Publik, Volume 5, Nomor 4, Bulan Desember Tahun 2022</p> <p>https://doi.org/10.24198/responsive.v5i4.44647</p>	Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi dan Kompensasi secara bersama-sama secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan dengan nilai signifikansi adalah 0,000, lebih kecil dari 0,05	Meneliti variabel Prestasi Kerja	Tidak adanya variabel Kompetensi dan Motivasi
11	<p>Jon Heri Purba</p> <p>The Effect Of Motivation On Work Achievement At PT. Tjipta Rimba Djaja Plywood Factory</p> <p>East Asian Journal Of Multidisciplinary Research (EAJMR), Vol.1, No.5, 2022:707-720</p> <p>https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i5.499</p>	Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja, dengan nilai F_{hitung} sebesar 41,026 > nilai F_{tabel} sebesar 3,120 atau nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$	Meneliti Variabel Motivasi dan Prestasi Kerja	Tidak adanya variabel Kompetensi

12	<p>Khoirotun Nisa, Hafid Kholidi Hadi</p> <p>Peran Work Discipline, Reward, Dan Job Training Terhadap Work Achievement Pada Karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 9 Nomor 1</p> <p>https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p102-111</p>	<p>Disiplin Kerja, Penghargaan, dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja</p>	<p>Meneliti variabel Prestasi Kerja</p>	<p>Terdapat adanya variabel tambahan Disiplin Kerja, Penghargaan dan Pelatihan Kerja</p>
13	<p>Kustiany</p> <p>The Influence Of Motivation, Competency, And Work Environment to the Work Achievement The Officer Of The Hasanuddin University</p> <p>International Journal Of Management Progress, Volume 1 Number 1 August 2019</p> <p>https://doi.org/10.35326/ijmp.v1i1.410</p>	<p>Hubungan antara Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai merupakan hubungan yang tinggi yaitu sebesar 67%, sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan Motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja</p>	<p>Meneliti variabel Motivasi dan Kompetensi</p>	<p>Terdapat adanya variabel tambahan Lingkungan Kerja</p>
14	<p>Mangngi, Fanggihdae and Nursiani</p> <p>Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.POS Indonesia (PERSERO) Cabang</p>	<p>Pengaruh variabel independent (Motivasi</p>	<p>Meneliti variabel Motivasi terhadap</p>	<p>Tidak adanya variabel Kompete</p>

	<p>Kupang</p> <p>JOURNAL OF MANAGEMENT (SME's) Vol.7, No,2, 2018, p207-224</p> <p>https://dx.doi.org/10.35508/jom.v7i2.1213</p>	<p>Kerja) terhadap variabel dependent (Prestasi Kerja) sebesar 99,1% atau variasi variabel independent yang digunakan dalam model (Motivasi Kerja) mampu menjelaskan 99,1% variabel dependent (Prestasi Kerja)</p>	<p>Prestasi Kerja</p>	<p>nsi</p>
15	<p>Mochamad Anas Rifai</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Fungsi Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Prestasi Kerja Guru di SMPN 2 Timika</p> <p>Jurnal Mitra Pendidikan (JMP Online) Vol.4, No.3, Maret (2020), 155-168</p> <p>https://doi.org/10.52160/e-jmp.v4i3.681</p>	<p>Kompetensi, Motivasi dan Fungsi Kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja guru di smpn 2 timika. Adapun besarnya kontribusi Kompetensi, Motivasi dan Fungsi Kepemimpinan kepala sekolah adalag sebesar 25,8%</p>	<p>Meneliti variabel Kompetensi, Motivasi dan Prestasi Kerja</p>	<p>Terdapat variabel tambahan Fungsi Kepemimpinan</p>
16	<p>Muhammad Irfan Nasution, Reni Rahayu</p> <p>Pengaruh Pengembangan karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai</p> <p>Seminar Of Social Engineering & Humaniora, SCENARIO 2020, e-ISSN 2775-4049</p> <p>https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/1233.</p>	<p>Ada pengaruh signifikan Pengemebnagan Karir dan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja secara simultan pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi</p>	<p>Meneliti variabel Kompetensi dan Prestasi Kerja</p>	<p>Terdapat variabel tambahan yaitu Pengembangan Karir dan tidak adanya variabel Motivasi</p>

		Sumatera Utara		
17	<p>Muhammad Mudhofar, Tatang Ary Gumanti</p> <p>Performance Allowance, Motivation, Employees' Work Achievement and Organizational Performance Among Government Employees</p> <p>Jurnal Kebijakan dan Administrasi Publik, Vol. 25(1), Mei 2021, 74-89</p> <p>https://jurnal.ugm.ac.id/jkap/article/download/59680/31605</p>	<p>Prestasi Kerja memiliki pengaruh signifikan langsung dan paling kuat terhadap peningkatan kinerja pada organisasi publik. Meskipun demikian, pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja organisasi dimediasi oleh beberapa faktor pendukung, antara lain tunjangan kinerja dan motivasi</p>	<p>Meneliti variabel Motivasi dan Prestasi Kerja</p>	<p>Terdapat adanya variabel tambahan Tunjangan Kinerja, penampilan organisasi</p>
18	<p>Muhammad Riski Syahputra Tarigan, Robby Samuel Butar-butur, Hendra Hasibuan, Jonny Maruli Tua Siboro</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. United Rope Medan</p> <p>AJIE (Asian Journal Of Innovation and Entrepreneurship), Vol. 04, Issue, 02 may 2019</p> <p>https://journal.uui.ac.id/ajie/article/view/13002</p>	<p>Secara serempak dan parsial Kompetensi dan Komitmen berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja</p>	<p>Meneliti variabel Kompetensi dan Prestasi Kerja</p>	<p>Tidak adanya variabel Motivasi dan adanya variabel tambahan Komitmen</p>
19	<p>Muhammad Yusuf Amrullah & Agus Hermani DS</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Divisi Body & Rangka CV. Laksana</p>	<p>Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja berdasarkan hasil penelitian menunjukkan</p>	<p>Meneliti variabel Kompetensi dan Motivasi Kerja</p>	<p>Terdapat adanya variabel tambahan yaitu Kompensasi dan tidak</p>

	<p>Diponegoro Journal Of Social And Politic Tahun 2018, Hal 1-11</p> <p>https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jiab/article/download/21958/20205</p>	<p>bahwa secara signifikan keduanya secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja Karyawan</p>		<p>adanya variabel Prestasi Kerja</p>
20	<p>Novridha Laylani, Siti Lam'ah Nasution, & Abdul halim</p> <p>The Effect Of Work Experiences, Work Ethos, Training, And Improving Work Achievement On Employee Performance At PT. PLN Up.3 RantauPrepat</p> <p>Journal of Humanities and Social Sciences Innovation, Vol. 3 No. 2 (2023)</p> <p>https://jurnal.pancabudi.ac.id/index.php/scenario/article/view/1233</p>	<p>Pengalaman Kerja, Etos Kerja, Pelatihan peningkatan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>Meneliti variabel Prestasi Kerja</p>	<p>Terdapat adanya variabel tambahan Pengalaman Kerja, Etos Kerja, Pelatihan dan kinerja pegawai</p>
21	<p>Renny Husniati</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Direktorat Jenderal Pengolahan dan Pemasaran Hasil Pertanian (Ditjen PPHP) Kementerian Pertanian</p> <p>Jurnal Mitra Manajemen (JMM Online) Vol.3, No.12 Desember (2019) 1157-1170</p> <p>https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i12.309</p>	<p>Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja</p>	<p>Meneliti variabel Kompetensi, Motivasi dan Prestasi Kerja</p>	<p>Terdapat tambahan variabel Kepemimpinan</p>
22	<p>Roni Fadli, Hasanudin</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Bait Qur'ani Ciputat</p> <p>Jurnal : Jenius Vol.4.No 1, September 2020</p>	<p>Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Meneliti variabel Motivasi</p>	<p>Tidak adanya variabel Kompetensi dan Prestasi Kerja</p>

	http://dx.doi.org/10.32493/JJSDM.v4i1.6790			
23	<p>Sri Hartanti, Neni Alyani, Thiara Kurniati</p> <p>Pengembangan Kompetensi Pegawai Negeri sipil Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil Menengah dan Perindustrian Kabupaten Ogan Komering Ilir</p> <p>Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur) Vol.10, No.1, 2022, pp.16-30</p> <p>https://doi.org/10.33701/jmsda.v10i1.2506</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan pada sub pendidikan dan pelatihan, meskipun pegawai telah diberikan kesempatan dalam mengikuti tugas belajar dan izin belajar dengan kuota yang terbatas, akan tetapi kurangnya Motivasi Pegawai dan faktor usia yang mengakibatkan banyak pegawai belum melaksanakan Pengembangan Kompetensi serta ditemukan pejabat yang belum mengikuti pendidikan dan pelatihan sesuai dengan klasifikasi jabatan</p>	<p>Meneliti variabel Kompetensi</p>	<p>Tidak adanya variabel Motivasi dan Prestasi Kerja</p>
24	<p>Sukardi, Wiwin Aryanti, Djumarno, Anik Herminingsih, Kasmir</p> <p>Employee Achievement Impact: Placement, Competency, And Motivation As Intervening Variables</p> <p>Journal Of Applied Management, Volume 19, Number 3, September 2021</p> <p>http://dx.doi.org/10.21776/ub.jam.2</p>	<p>Bahwa Penempatan dan Kompetensi berpengaruh langsung signifikan terhadap prestasi kerja, sedangkan Penempatan dan Kompetensi melalui variabel Intervening Motivasi</p>	<p>Meneliti variabel Kompetensi, dan Motivasi</p>	<p>Terdapat adanya variabel tambahan penempatan</p>

	021.019.03.17	berpengaruh terhadap prestasi kerja.		
25	<p>Syamsul Hidayat, Iyus Guntur Hadiyuswara, Sri Atomy, and Dewi Surani</p> <p>Achievement Of Organizational Performance: The Role Of Job Motivation, Job Satisfaction, And Job Productivity</p> <p>Jurnal Manajemen Bisnis, 10(2), 164-176</p> <p>https://doi.org/10.18196/mb.10176</p>	Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung Kepuasan Kerja melalui variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Produktivitas	Meneliti variabel Motivasi	Terdapat adanya variabel tambahan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja

Sumber : Data diolah peneliti 2023

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran yang disintesis dengan observasi dan telaah pustakaan. Kerangka pemikiran dibuat berdasarkan suatu himpunan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Berdasarkan tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak peneliti yang dilakukan untuk meneliti tentang Kompetensi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja. Sesuai dengan yang telah dikemukakan sebelumnya dari penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya adalah tentang keterkaitan antar variabel.

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang telah dibutuhkan untuk dapat melaksanakan ataupun melakukan sebuah pekerjaan yang dimana telah dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, dan juga sikap kerja. Berdasarkan penelitian

terdahulu dari Ceswirdani, Henny Sjafitri dan Yuni Candra (2017), hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja pegawai kecamatan kurangi dengan nilai signifikansi $0.028 < \alpha 0.05$ dan $t_{hitung} 2.274 > t_{tabel} 1.677$ sehingga keputusannya H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Muhammad Irfan Nasution, Reni Rahayu (2020), hasil penelitian menunjukkan Ada pengaruh signifikan Kompetensi terhadap Prestasi Kerja secara simultan pada pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Muhammad Riski Syahputra Tarigan, Robby Samuel Butar-butur, Hendra Hasibuan, Jonny Maruli Tua Siboro (2019), hasil penelitian menunjukkan Secara serempak dan parsial Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Motivasi berarti pemberian atau penimbulan motif dan hal/keadaan yang menimbulkan motif dan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana kuat atau lemahnya motivasi seorang karyawan ikut andil dalam menentukan besar kecilnya prestasi yang dicapai. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Mangngi, Fanggalda and Nursiani (2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh variabel independent (Motivasi Kerja) terhadap variabel dependent (Prestasi Kerja) sebesar 99,1% atau variasi variabel independent yang digunakan dalam model (Motivasi Kerja) mampu menjelaskan 99,1% variabel dependent (Prestasi Kerja). Berdasarkan penelitian terdahulu dari Elisabet Girsang, Syaiful Bakhri Ambiya, Theresia Silvia

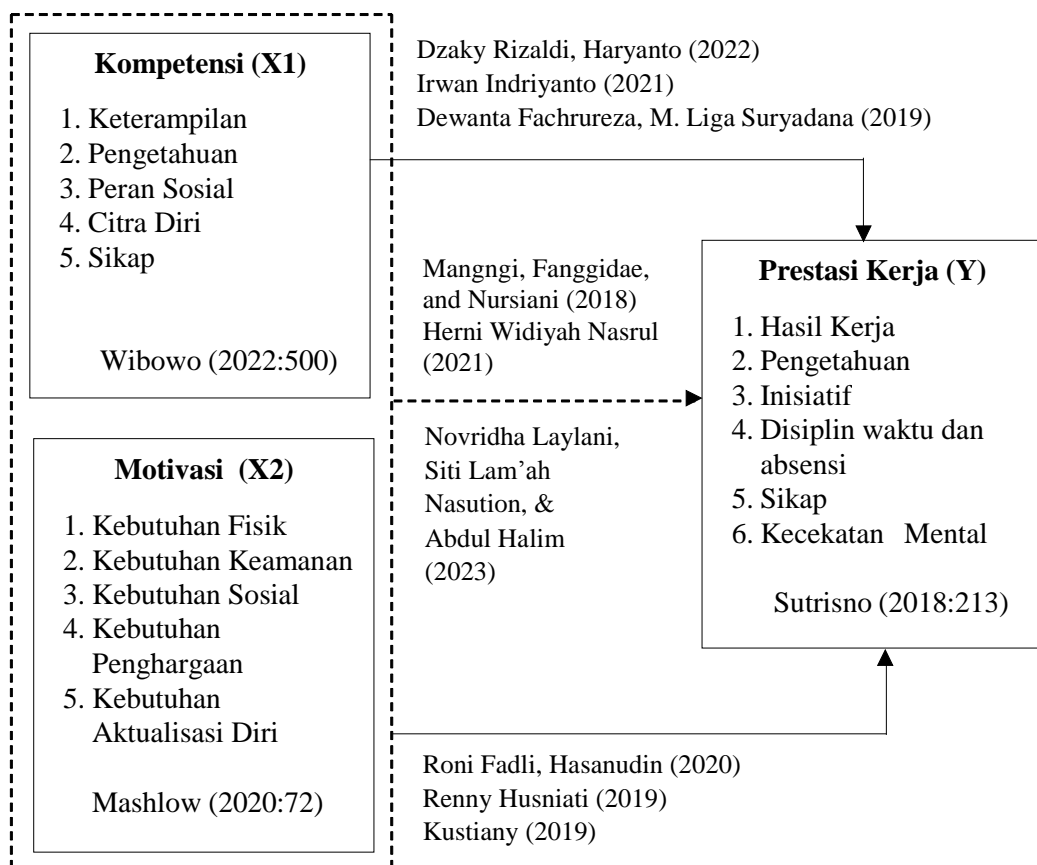
Nainggolan, Meyer Simanjuntak, Deniskaria Laia (2021), hasil penelitian menunjukkan Variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) yang ditunjukkan oleh nilai F_{hitung} 39,026 dan F_{tabel} 3,49. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Jon Heri Purba (2022), hasil penelitian menunjukkan Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, dengan nilai F hitung sebesar 41,026 > nilai F_{tabel} sebesar 3,120 atau nilai signifikansi $0,000 < (0,05)$.

2.3.3 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja

Kompetensi berkaitan dengan sikap apa yang dikatakan dan dilakukan seseorang) yang menunjukkan performa seseorang baik atau buruk. Sedangkan motivasi sebuah rangkaian sikap dan juga nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang untuk bisa mencapai suatu hal spesifik yang sesuai dengan tujuan seorang individu. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Irwan Indriyanto (2021), hasil penelitian menunjukkan bahwa Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa Kompetensi dan Motivasi mendorong peningkatan Prestasi Kerja. Dan berdasarkan penelitian terdahulu dari Ayu Amaliah Baharuddin, Muh. Ikhwan Musa, Burhanuddin (2022), hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Renny Husniati (2019), hasil penelitian menunjukkan Secara parsial dan simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompetensi, Motivasi Kerja, Terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Herni Widiyah Nasrul (2021), hasil penelitian

menunjukkan Kompetensi dan Motivasi berpengaruh signifikan Terhadap Prestasi Kerja dan secara tidak langsung melalui Motivasi Kerja. Berdasarkan penelitian terdahulu dari Kustiany (2019), hasil penelitian menunjukkan Hubungan antara Motivasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai merupakan hubungan yang tinggi yaitu sebesar 67%, sedangkan sisanya sebesar 32,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Dan Motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja.

2.3.4 Paradigma Penelitian



Keterangan:

----▶ = Pengaruh secara Simultan —▶ = Pengaruh Secara Parsial

Gambar 2.3
Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas. Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Simultan

Terdapat pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi jawa barat

2. Parsial

a. Terdapat pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi jawa barat

b. Terdapat pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi jawa barat