

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. Kajian Pustaka merupakan kerangka acuan yang disusun berdasarkan kajian berbagai aspek yang berhubungan dengan topik atau masalah yang akan diteliti. Pada kajian pustaka ini, akan menjelaskan mengenai teori-teori kajian ilmiah dari para ahli, mulai dari *grand theory* membahas teori manajemen dasar, *middle theory* membahas teori manajemen sumber daya manusia dan *applied theory* membahas teori berkaitan dengan yang akan diteliti yaitu kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai.

2.1.1 Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam mengatur kegiatan yang dikerjakan individu atau kelompok. Sistem atau manajemen harus dilakukan untuk memenuhi target yang akan dicapai oleh individu atau kelompok tersebut dalam mencapai tujuan. Manajemen mengandung unsur perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan tujuan yang ingin dicapai, serta pelaksana manajemen yang berupa individu atau kelompok. Dengan demikian,

manajemen adalah sebuah seni mengatur dan merencanakan sesuatu guna mencapai sebuah tujuan.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Menurut Pettinger (2020), manajemen merupakan proses menyelesaikan sesuatu melalui orang - orang dan sebagian kombinasi kreatif dan energik dari sumber daya yang efektif. Yang dapat menguntungkan dari keterampilan dan bakat individu berkaitan dengan manajemen didalam organisasi dan organisasi yang beroperasi di lingkungan sekitar. Hasibuan (2020:7) mengemukakan bahwa: “Manajemen merupakan suatu ilmu serta seni dalam mengendalikan suatu proses guna macam mana memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber-sumber yang lain yang terdapat dalam perusahaan secara efisien serta efektif guna menggapai tujuan yang sudah ditentukan.”

Menurut Griffin (2021), manajemen merupakan serangkaian kegiatan (termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian, memimpin, dan pengendalian) yang diarahkan pada sumber daya organisasi (manusia, keuangan, fisik, dan informasi). dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Banyak karakteristik yang berkontribusi pada kompleksitas dan ketidakpastian manajemen berasal dari lingkungan di mana organisasi berfungsi.

Suatu organisasi umumnya memiliki tiga tingkat manajemen, diwakili oleh manajer puncak, manajer menengah, dan manajer lini pertama. Terlepas dari levelnya, manajer juga biasanya dikaitkan dengan area tertentu dalam organisasi,

seperti pemasaran, keuangan, operasi, sumber daya manusia, administrasi, atau area lain.

Berdasarkan definisi pengertian manajemen oleh beberapa ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu kegiatan yang berada di perusahaan dalam mengoperasikan seperti sumber daya manusia, keuangan, administrasi, operasional yang direncanakan dan mengambil keputusan untuk perusahaan.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Suryani et al (2021), manajemen memiliki 4 fungsi sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan suatu keputusan tentang rencana apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi atau usaha.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin untuk membuka dan mengatur sumber daya yang dimiliki. Tahapan yang diperlukan yaitu penetapan struktur dengan pembagian tugas, pengaturan hak dan wewenang masing - masing sehingga dapat bekerja sama secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

3. Koordinasi (*Coordinating*)

Koordinasi merupakan suatu usaha memadukan berbagai arahan atau segala perintah dan dijadikan suatu tujuan dengan arah yang sama , menyelaraskan dan menyeimbangkan keinginan masing - masing anggota yang terkait.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Pengawasan merupakan tindakan sistematis dari manajemen untuk mengarahkan setiap pelaksanaan kerja agar sesuai dengan apa yang telah ditentukan dari awal . Dalam pengawasan , diperlukan tindakan pemantauan yang efektif sehingga dapat mencegah penyimpangan yang dapat memberikan kerugian organisasi atau usaha.

2.1.1.3 Unsur Manajemen

Menurut Hasibuan (2019) manajemen terdiri dari enam unsur (6M) yaitu men, money, method, materials, machines dan market. Berikut penjelasannya:

1) *Men*

Manusia merupakan sarana penting dan utama dalam setiap manajemen untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Berbagai kegiatan seperti yang terdapat dalam fungsi manajemen memerlukan adanya sumber daya manusia untuk menjalankannya.

2) *Money*

Uang selalu dibutuhkan dalam perusahaan, mulai dari pendirian perusahaan, proses produksi, dan lain sebagainya. Oleh sebab itu, uang sebagai sarana manajemen harus digunakan sedemikian rupa agar tujuan yang diinginkan

tercapai. Kelancaran atau ketidaklancaran proses manajemen sedikit banyak dipengaruhi oleh pengelolaan keuangan.

3) *Method*

Metode sangat penting agar kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien. Manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode cara dalam menjalankan pekerjaan sehingga cara yang dilakukannya dapat menjadi sarana atau alat manajemen untuk mencapai tujuan.

4) *Materials*

Bahan-bahan/perlengkapan dianggap sebagai alat atau sarana manajemen, karena dalam proses pelaksanaan kegiatan, manusia menggunakan bahan-bahan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

5) *Machines*

Mesin memegang peranan penting dalam proses produksi setelah terjadinya revolusi industri. Perkembangan teknologi yang semakin pesat, menyebabkan penggunaan mesin semakin menonjol. Hal ini karena banyaknya mesinmesin baru yang ditemukan oleh para ahli sehingga memungkinkan peningkatan dalam produksi.

6) *Market*

Pasar merupakan tempat kita memasarkan produk yang telah diproduksi. Pasar sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pasar tersebut berupa masyarakat (pelanggan) itu sendiri. Tanpa adanya pasar suatu perusahaan akan mengalami kebangkrutan.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu bidang dalam manajemen yang berfokus pada perencanaan, pengelolaan, dan pengembangan tenaga kerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki keterampilan, motivasi, dan kesejahteraan yang diperlukan agar dapat bekerja secara produktif serta mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Stone, Cox dan Gavin (2020), manajemen sumber daya manusia ialah merancang dan menerapkan kebijakan dan praktik SDM yang memotivasi pegawai untuk menerjemahkan pengetahuan ke dalam perilaku produktif. Mengintegrasikan kepentingan organisasi dan pegawainya secara strategis, ini lebih dari sekadar serangkaian kegiatan yang berkaitan dengan koordinasi sumber daya manusia organisasi (Stone et al, 2020).

Hasibuan (2020:10) mengemukakan bahwa: “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga agar menjadi efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.” Sumber daya manusia adalah sumber daya perusahaan yang paling penting dan mengambil tindakan untuk memaksimalkannya dengan berfokus pada pemilihan, pengembangan, dan pemberian penghargaan kepada

talenta terbaik. Mendorong komunikasi terbuka, kerja tim dan kolaborasi dan menolak untuk mentolerir kinerja yang buruk atau kompromi tujuan jangka panjang untuk keuntungan jangka pendek.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan Malayu (2020:21) fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian. Berikut ini penjelasan mengenai fungsi-fungsinya :

a. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasikan semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan kordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, perjanjian kerja, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (direct) dan tidak langsung (indirect), uang dan barang pada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. **Kedisiplinan**

Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang sangat penting dan kunci terwujudnya tujuan, karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasmin, 2021) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

a) **Tujuan Sosial**

Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

b) **Tujuan Organisasional.**

Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

c) **Tujuan Fungsional.**

Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d) **Tujuan Individual.**

Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan

2.1.3 Kompetensi

Kompetensi adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kompetensi adalah kombinasi antara keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang dimiliki seseorang untuk menjalankan tugas atau pekerjaannya secara efektif. Kompetensi mencerminkan sejauh mana seseorang mampu memenuhi tuntutan pekerjaan berdasarkan keahliannya serta cara berperilaku dalam situasi kerja. Kompetensi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, karena menentukan seberapa baik seseorang dapat menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.3.1 Pengertian kompetensi

Menurut Spencer & Spencer dalam Triastuti (2019) kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Edison (2020) kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi Menurut Wibowo (Aulia, 2021), Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Secara umum kompetensi lebih menekankan pada perilaku produktif yang harus dimiliki serta diperagakan oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan

agar dapat berprestasi dalam, pekerjaannya.

Berdasarkan tiga konsep tersebut, maka dapat dikatakan kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai dengan segala pengetahuan ketrampilannya. Jika pegawai memiliki kompetensi yang unggul, pegawai juga akan memiliki sikap kerja yang baik.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang menurut Zwell dalam Wibowo (2016:283- 286), diantaranya:

a) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha belajar tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan suatu pekerjaan. Menyikapi hal tersebut, maka seseorang harus berfikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berfikir kedepan.

b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan intruksi, praktik dan umpan balik.

c) Pengalaman

Keahlian diri dalam kompetensi memerlukan pengalaman komunikasi dihadapan kelompok, mengorganisasi orang, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

d) Karakteristik kepribadian

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

e) Motivasi

Dorongan dan apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang.

f) Isu emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Seseorang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar

g) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis, tidak mungkin memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

2.1.3.3 Dimensi kompetensi

Menurut Edison (2020), kompetensi kerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan unggul. Kompetensi kerja memiliki dimensi antara lain :

a) Pengetahuan

Pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

b) Keahlian

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.

c) Sikap

Sikap merupakan 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.

2.1.4 Motivasi

Motivasi adalah dorongan atau alasan yang membuat seseorang bertindak atau berusaha mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat berasal dari faktor internal, seperti keinginan pribadi untuk berkembang, atau faktor eksternal, seperti

penghargaan dan dorongan dari lingkungan sekitar Motivasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, kreativitas, serta kesejahteraan seseorang, baik dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Motivasi juga memiliki peran penting dalam menentukan kinerja pegawai, karena seseorang yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih giat, kreatif, dan produktif.

2.1.4.1 Pengertian motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Terdapat beberapa definisi motivasi seperti yang dikemukakan oleh (Mundakir dan Zainuri, 2018), motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja (Hasibuan, 2020:141) Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan. Menurut Afandi (2021:23) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh- sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas..

Menurut Maslow motivasi adalah hasil dari usaha seseorang untuk memenuhi lima kebutuhan dasar: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut dapat menimbulkan tekanan internal yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Kebutuhan tingkat yang lebih rendah harus dipenuhi sebelum kebutuhan tingkat yang lebih tinggi. Maslow menyatakan bahwa

sekali kebutuhan terpenuhi, tidak lagi menjadi motivator karena seorang individu akan mengambil tindakan hanya untuk memenuhi kebutuhan yang belum terpenuhi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang terdapat didalam diri setiap orang dengan begitu seorang pegawai akan menjalankan tugasnya dengan baik.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi kerja Menurut Afandi (2021:24) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu :

a. **Kebutuhan Hidup**

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya.

b. **Kebutuhan Masa Kerja**

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

c. **Kebutuhan Harga Diri**

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

d. **Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja**

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Selain itu, faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal Prabu dalam (Triono et al., 2021), didalam penelitian ini mengemukakan motivasi ada dua faktor, yaitu:

1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya; Prestasi (achievement), pengakuan (recognition), pengembangan potensi individu (advancement), tanggung jawab (responsibility).

2. Faktor Ekstrinsik

Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain; Gaji, Kondisi kerja, supervisi

2.1.4.3 Dimensi Motivasi

Menurut mashlow yang dikutip oleh (Hasibuan, 2020:72) ada 5 indikator motivasi untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada pegawai adalah sebagai berikut::

- a) Kebutuhan fisik

Merupakan kebutuhan fisik yang ada di dalam perusahaan seperti kebutuhan pegawai akan gaji, seragam, dan lain sebagainya.

- b) Kebutuhan keselamatan dan kesehatan

Merupakan kebutuhan dan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.

c) **Kebutuhan sosial**

Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan pegawai dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.

d) **Kebutuhan penghargaan**

Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, pujian dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi.

e) **Kebutuhan aktualisasi diri**

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, melakukan pekerjaan yang lebih menantang, menunjukkan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai potensi kerja.

2.1.5 Kinerja Pegawai

Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap kemajuan dan pertumbuhan suatu organisasi, maka dari itulah suatu organisasi harus dapat mengelola karyawan dengan baik agar mempermudah jalanya operasional organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh organisasi tersebut.

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi pegawai dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Adhari (2020:77)

mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Sinaga (2020:14) megatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktot untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Almaududi et al., (2021) mengartikan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan tiga konsep tersebut, maka kinerja dapat dikatakan sebagai hasil atau output yang dihasilkan oleh individu dalam sebuah pekerjaannya dengan waktu yang telah ditentukan.

2.1.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut pendapat William Stern dalam Rahayu et al., (2022) Faktor-Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

a. Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality (knowledge and skill)* berarti pegawai dengan IQ di atas rata-rata (110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaann sehari- hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang

diharapkan. Oleh karena itu, dalam menempatkan pegawai harus disesuaikan dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Sikap (*attitude*) pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja dapat membentuk motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan perusahaan.

kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya:

- a. Sasaran
- b. Standar
- c. Umpan balik
- d. Peluang
- e. Sarana
- f. Kompetensi
- g. Motivasi

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simanjuntak dalam Widodo, S., (2015) dipengaruhi oleh:

- a. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, sikap mental, kondisi fisik pegawai, dan motivasi kerja.
- b. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (kesehatan kerja, keselamatan kerja, teknologi, dan sarana produksi) dan hal

yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, keamanan kerja, jaminan sosial).

- c. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan hubungan industrial manajemen dan kebijaksanaan pemerintah.

2.1.5.3 Dimensi Kinerja Pegawai

Ada enam kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja pegawai menurut Bernardin & Russell (dalam, Kaswan, 2017: 279) antara lain sebagai berikut:

- a. Kualitas.

Seberapa jauh/baik proses atau hasil menjalankan aktivitas mendekati kesempurnaan, ditinjau dari kesesuaian dengan cara ideal dalam memenuhi tujuan yang dikehendaki oleh suatu aktivitas.

- b. Kuantitas.

Jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam dolar atau rupiah, jumlah unit kegiatan yang telah diselesaikan.

- c. Ketepatan waktu.

Seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang produksi, pada waktu yang paling awal yang dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimum waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.

- d. Efektivitas biaya.

Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya, manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimumkan dalam pengertian memperoleh keuntungan

tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit, atau contoh penggunaan sumber daya.

e. Kebutuhan untuk *supervise*.

Seberapa jauh/baik seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi kerja tanpa harus meminta bantuan pengawasan atau memerlukan intervensi pengawasan untuk mencegah hasil yang merugikan.

f. Dampak interpersonal/kontekstual kinerja.

Seberapa jauh/baik pegawai meningkatkan harga-diri, itikad baik (*goodwill*), dan kerjasama antar sesama pegawai dan bawahan.

Dimensi kinerja juga dikemukakan oleh Campbell (dalam, Kaswan, 2017: 279-281) bahwa ada delapan dimensi perilaku dalam kinerja pegawai, yaitu:

- a. Kemampuan tugas spesifik pekerjaan. Seberapa baik pegawai dapat melakukan tugas yang merupakan persyaratan teknis utama dari suatu pekerjaan dan yang membedakan satu pekerjaan lainnya.
- b. Kemampuan tugas yang tidak spesifik pekerjaan. Seberapa baik pegawai dapat melakukan tugas yang tidak khusus untuk pekerjaan itu, namun diperlukan oleh kebanyakan atau sebagian besar pekerjaan di dalam organisasi.
- c. Komunikasi lisan dan tulis. Seberapa baik pegawai dapat menulis atau berbicara dengan orang lain, atau sekelompok orang.
- d. Menunjukkan usaha. Seberapa besar orang berkomitmen terhadap tugas pekerjaannya dan seberapa tekun dan intensif seorang pegawai melakukan tugas pekerjaannya.

- e. Memelihara disiplin pribadi. Seberapa besar seorang pegawai menghindari perilaku negatif, seperti penyalahgunaan obat, alkohol, melanggar aturan, mangkir.
- f. Memfasilitasi kinerja tim dan rekan kerja. Seberapa baik pegawai mendukung, membantu, dan mengembangkan rekan kerjanya dan membantu sebuah tim/kelompok berfungsi sebagai kesatuan yang efektif.
- g. Supervise. Seberapa baik seseorang mempengaruhi pegawai dalam interaksi tatap muka.
- h. Manajemen dan administrasi. Seberapa baik seseorang menjalankan fungsi lain manajemen yang bukan bersifat mengawasi, seperti menetapkan tujuan, mengorganisasi orang dan sumber daya, memantau kemajuan, mengendalikan biaya, dan mencari sumber daya tambahan.

Menurut Borman & Motowidlo (dalam, Kaswan, 2017: 281) ada lima dimensi kinerja, yaitu:

- a. Berkaitan dengan individu yang bekerja dengan usaha dan antusias ekstra untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- b. Berkaitan dengan mereka yang bersukarela melakukan pekerjaan yang secara formal bukan bagian dari pekerjaan, kadang-kadang melaksanakan tanggung jawab lebih dalam proses.
- c. Terhadap mereka yang membantu orang lain dengan pekerjaannya (yang biasa disebut juga sportsmanship dan courtesy).

- d. Berkaitan dengan mereka yang memenuhi deadline atau tenggat waktu dan mematuhi aturan dan regulasi organisasi.
- e. Terhadap mereka yang mendukung atau membela organisasi tempat mereka bekerja ketika dalam kesulitan, atau mempromosikan organisasinya kepada pihak/orang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa dimensi kinerja pegawai, meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian. Dimensi yang digunakan sebagai alat ukur skala kinerja pegawai dalam penelitian ini yaitu, dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kemandirian dan kerja sama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap hasil kerja pegawai telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya. Kajian yang digunakan yaitu mengenai kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti, Judul, Tahun	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Harahap, Sandhi Fialy, dkk. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi, positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada	Memiliki persamaan variabel, Motivasi	Memiliki perbedaan dalam variabel, waktu dan

	<p>Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. (2020)</p> <p>Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020,</p>	<p>PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.</p>	<p>dan kinerja pegawai</p>	<p>tempat penelitian</p>
2	<p>Cindrawasih, Yulika.</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Skv Sejahtera. (2019)</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Memiliki persamaan variabel kompetensi dan kinerja pegawai</p>	<p>Memiliki perbedaan dalam variabel, waktu dan tempat penelitian</p>
3	<p>Farida Ahmad, Susanti Widhiastuti, Jhoni Iskandar.</p> <p><i>The effect of competence and career development on the performance of functional officials with work motivation as an intervening variable. (2023)</i></p> <p>JURNAL SCIENTIA, Volume 12 No 1, 2023</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kinerja</p>	<p>Memiliki persamaan variable kompetensi, dan kinerja karyawan</p>	<p>Memiliki perbedaan dalam variabel, waktu dan tempat penelitian</p>
4	<p>Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda,</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan</p>	<p>Memiliki persamaan variable</p>	<p>Memiliki perbedaan waktu dan</p>

	Gede Putu Agus Jana Susila. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai di PD. BPR Bank Buleleng 45. (2019)	motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.	kompetensi, motivasi dan kinerja	tempat penelitian
5	Rosmaini, Hasrudy Tanjung. Pengaruh kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas PUPR Kab. Aceh Tamiang (2019) Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 1, Maret 2019, 1-15	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Memiliki persamaan variabel kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai	Memiliki perbedaan dalam variabel, waktu dan tempat penelitian
6	Ryan Gunadi, Tri Wartono. Pengaruh kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. MURNI PUTRAMASDEPOK. (2025) <i>Journal of Research and Publication Innovation</i> Vol. 3, No. 1	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Memiliki persamaan variabel kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai	Memiliki perbedaan dalam variabel, waktu dan tempat penelitian
7	Ferimansyah, Luis Marsinah.	Hasil penelitian menunjukkan	Memiliki persamaan	Memiliki perbedaan

	<p>Pengaruh kompetensi, motivasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Kemenkumham di wilayah kerja Lahat. (2024)</p> <p>Edunomika –Vol. 8, No. 3</p>	<p>Kompetensi dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>variabel Kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai</p>	<p>dalam variabel, waktu dan tempat penelitian</p>
8	<p>Pitri Andriyani, Dedi Muhammad Siddiq, Dharliana Hardjowikarto, Nia Dwi Elyani.</p> <p>Pengaruh Kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT.Bank Perkreditan Rakyat Majalengka Jawa Barat. (2021)</p> <p>Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 5, (2)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Memiliki persamaan variabel Kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai</p>	<p>Memiliki perbedaan dalam variabel, waktu dan tempat penelitian</p>
9	<p>Putri Ayu Permata Devi, Titis Sri Wulan, Deti Kurniati.</p> <p>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Memiliki persamaan variabel Kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai</p>	<p>Memiliki perbedaan dalam variabel, waktu dan tempat penelitian</p>

	<p>Mitsui Leasing Capital Indonesia Pondok Indah Jakarta. (2023)</p> <p>Jurnal Mirai Management Volume 8 Issue 2</p>			
10	<p>Hastuti Mulang.</p> <p>Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Provinsi Sulawesi Selatan. (2023)</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja Pegawai</p>	<p>Memiliki persamaan variabel Kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai</p>	<p>Memiliki perbedaan dalam variabel, waktu dan tempat penelitian</p>
11	<p>Hendry Sulistiawan, Amni Zarkasyi Rahman , Retno Sunu Astuti.</p> <p>HUBUNGAN KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN BAWEN KABUPATEN SEMARANG. (2023)</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan kompetensi dan motivasi memiliki hubungan terhadap kinerja pegawai.</p>	<p>Memiliki persamaan variabel Kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai</p>	<p>Memiliki perbedaan dalam variabel, waktu dan tempat penelitian</p>

	<i>Journal of Public Policy and Management Review</i> Vol 12, No 4			
12	Dinda Nurul Rizqia , Nina Nurani. Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai DPH PT. Bio Farma (Persero). (2024) Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis Vol. 4, No. 3	Hasil penelitian menunjukkan Terdapat hubungan positif dan signifikan motivasi kerja dengan motivasi kerja pada pegawai CV Cita Nasional	Memiliki persamaan variabel Kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai	Memiliki perbedaan dalam variabel, waktu dan tempat penelitian
13	Alviani Hulu. PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI UPTD PUSKESMAS HILIZALOONO KECAMATAN MAZINO KABUPATEN NIAS SELATAN. 2025 Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan Vol. 8 No. 1	Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan	Memiliki persamaan variabel, motivasi dan kinerja pegawai	Memiliki perbedaan dalam variabel, waktu dan tempat penelitian
14	Ega Gema Pertiwi , Novi Yanti. Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi SDM, motivasi kerja serta semangat kerja signifikan memengaruhi	Memiliki persamaan variabel Kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai	Memiliki perbedaan dalam variabel, waktu dan tempat penelitian

	Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumatera Barat. (2024)	kinerja pegawai pada Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sumbar.		
15	Saepul Aziz, Chandra Nuraini, Adam Saepudin. Hubungan kompetensi dan motivasi petani dengan produktivitas padi sawah. (2020) <i>Agribusiness system scientific journal</i> Vol.1 No.1	hubungan antara kompetensi dan Motivasi secara simultan terhadap produktivitas usahatani menunjukkan hubungan yang kuat.	Memiliki persamaan variabel Kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai	Memiliki perbedaan dalam variabel, waktu dan tempat penelitian
16	Nur Faizaha,,Obed Bidaa dan Darmantooa. <i>The Influence of Motivation and Competence on the Employees Performance of BPSin Pangkalpinang and South Bangka Regency</i> <i>Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation Vol.3 No. 2 (2023)</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi dan Motivasi Berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variable kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan	Memiliki perbedaan dalam waktu dan tempat penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang

penting. Menurut McGaghie dalam Hayati (2020), kerangka pemikiran ialah proses melakukan pengaturan dalam melakukan penyajian pertanyaan dalam penelitian dan mendorong penyelidikan atas permasalahan yang menyajikan permasalahan dan konteks penyebab peneliti melaksanakan studi tersebut.

Dalam penelitian ini, peneliti ingin mengetahui adakah pengaruh dari variable independen yaitu kompetensi dan motivasi terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Berdasarkan pada tabel penelitian terdahulu diatas, dapat dilihat bahwa telah banyak penelitian yang dilakukan oleh banyak peneliti tentang kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sesuai dengan apa yang dikemukakan sebelumnya pada penelitian terdahulu, maka pembahasan selanjutnya yaitu mengenai keterkaitan antar variabel.

2.3.1 Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Hal ini berarti jika Tingkat kompetensi ditingkatkan maka kinerja pegawai juga akan meningkat, begitupun sebaliknya jika Tingkat kompetensi tetap atau menurun maka kinerja pegawainya akan menurun juga. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Ferimansyah, Luis Marsinah 2024) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Ni Kadek Ayu Dwiyanti, Komang Krisna Heryanda, Gede Putu Agus Jana Susila (2019), oleh Putri Ayu Permata Devi, Titis Sri Wulan, Deti Kurniati (2023) dan juga Hendry Sulistiawan,

Amni Zarkasyi Rahman , Retno Sunu Astuti (2023) menunjukkan hasil yang serupa yaitu kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

Pada penelitian yang dilakukan oleh Alviani Hulu menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Hilizalootano Kecamatan Mazino Kabupaten Nias Selatan. Temuan ini didukung oleh Menurut Robbins et al. (2019) motivasi mengacu pada proses dimana upaya seseorang deiberi energi, diarahkan, dan dipertahankan untuk mencapai tujuan. Dengan motivasi yang kuat akan mendorong seseorang untuk berusaha keras mencapai tujuan organisasi, yang kemudian tercermin dalam peningkatan kinerja.

Pada penelitian Harahap, Sandhi Fialy, dkk (2020), Wardayana A.E, Yudistiro I.A (2018) dan penelitian Hastuti Mulang (2023) menyatakan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang sangat positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai

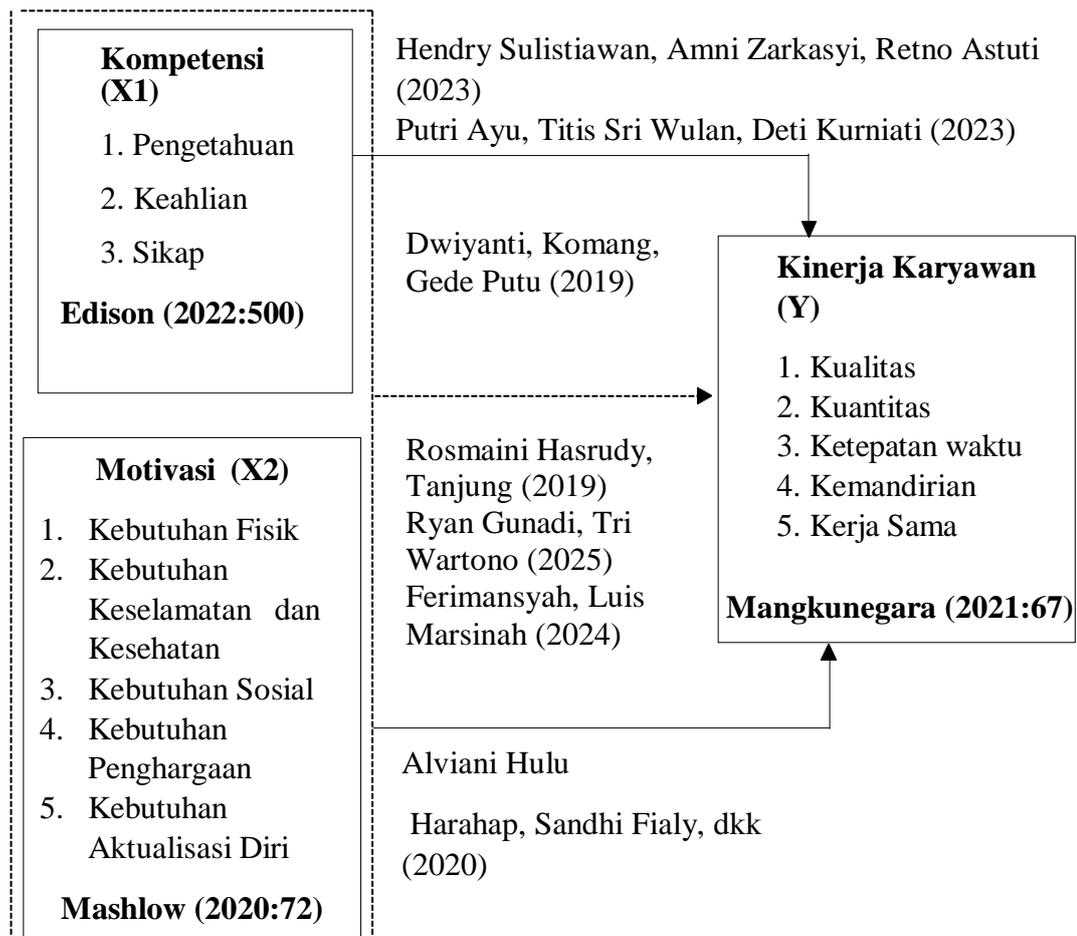
Kinerja pegawai merupakan faktor dari pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pegawai yang memiliki kemampuan bekerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik juga. Keberhasilan suatu instansi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan tergantung kepada kinerja pegawainya dalam menjalankan tugasnya.

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Safwan, Nadirsyah dan Syukry Abdullah, 2014).

Menurut Maruli (2020), motivasi kerja adalah dorongan yang muncul dari hasrat seseorang untuk mencapai tujuan. Dorongan ini dapat mengarahkan dan memelihara perilaku seseorang. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Jika kompetensi dan Motivasi pegawai dapat ditingkatkan maka akan mempengaruhi kinerja pegawai yang baik, dimana apabila semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai akan membantu dalam pencapaian tujuan dari perusahaan, karena performa pegawai dalam bekerja sudah sesuai dengan standar perusahaan. Disamping itu, secara bersamaan motivasi kerja pegawai perlu ditingkatkan untuk menunjang aktivitas kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian Cindrawasih, Yulika (2019) dan Rosmaini, Hasrudy Tanjung (2019) yang sama-sama menyatakan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Pitri Andriyani, Dedi Muhammad Siddiq, Dharliana Hardjowikarto, Nia Dwi Elyani (2021) juga menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan argument diatas, peneliti mencoba mengembangkan penelitian ini dengan melihat dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh peneliti lain. Kemudian akan dibuat gambar dengan paradigma penelitian. Menurut Sugiyono (2021:72) Paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Paradigma penelitian ini dapat dilihat dibawah ini :



Sumber : data diolah oleh penelliti

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian

Keterangan :

..... : Simultan

—————> : Parsial

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori, tinjauan pustaka, dan kerangka pikir, Dengan ini dimaksudkan untuk membentuk hipotesis sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan masalah dalam penelitian. Menurut Narimawati, et al. (2020: 2) hipotesis merupakan anggapan dasar penelitian terhadap suatu masalah yang sedang dikaji. Dari kerangka pemikiran dan paradigma penelitian maka dibuat hipotesis, yaitu:

1. Secara Simultan

Terdapat pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Secara Parsial

a. Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai

b. Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai