

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Teori**

##### **1. SUMBER DAYA MANUSIA**

###### **A. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan sebagai penggerak semua aktivitas dalam perusahaan. SDM menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan, meskipun menggunakan peralatan yang canggih dan handal tanpa di dampingi oleh peran aktif sumber daya yang baik maka peralatan tersebut tidak maksimal. Manajemen sumber daya manusia ini mengelola agar tiap individu mampu berfikir dan bertindak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan melalui proses perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian agar tujuan perusahaan tercapai.

Iqbal Arraniri (2021) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses mempekerjakan, melatih, mengevaluasi, dan memberi penghargaan kepada karyawan, serta memperhatikan masalah manajemen tenaga kerja, Kesehatan dan keselamatan, dan keadilan mereka.

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan

psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan

(Hamdan Firmansyah, 2021).

## **B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut R. Sabrina (2021) yaitu :

1) Fungsi pengadaan, ini merupakan sebuah proses dalam penarikan, penyeleksian, penempatan, pengorientasian, serta penginduksian yang berfungsi dalam memperoleh karyawan yang sesuai dengan keperluan perusahaan atau organisasi. “The right man in the right place” adalah istilah yang tepat yang artinya “orang yang tepat di tempat yang tepat”. Itulah peran dari fungsi pengadaan yang harus terpenuhi. Fungsi pengembangan. Melalui edukasi dan latihan, keterampilan bersifat teknis, teoritis, konseptual, dan moral para pekerja atau tenaga kerja dapat ditingkatkan. Ini merupakan fungsi pengembangan. Sementara, pekerjaan yang dibutuhkan baik untuk masa mendatang maupun di masa sekarang sebaiknya juga harus sesuai dengan edukasi serta pelatihan yang diterapkan untuk pekerja.

2) Fungsi pengembangan. Melalui edukasi dan Latihan, keterampilan bersifat teknis, teoritis, konseptual, dan moral para pekerja atau tenaga kerja dapat ditingkatkan. Ini merupakan fungsi pengembangan sementara, pekerjaan yang dibutuhkan baik untuk masa mendatang maupun di masa sekarang sebaiknya juga harus sesuai dengan edukasi serta pelatihan yang diterapkan untuk pekerjaan. Peran inilah yang harus dipenuhi oleh fungsi pengembangan.

3) Fungsi kompensasi, pada fungsi kompensasi terhadap pemberian yang

bersifat balas jasa dengan cara langsung maupun tidak langsung yang bisa berupa uang maupun barang untuk pekerja, pegawai, atau tenaga kerja sebagai bagian dari balas jasa atau hasil (output) yang harus diberikan oleh Lembaga. Kompensasi ini mempunyai prinsip yang harus seimbang dalam konteks layak dan adil bersesuaian dengan achievement atau prestasi dan juga responsibility atau tanggung jawab dari pegawai tersebut. Inilah peran fungsi kompensasi yang harus dipenuhi oleh manajemen SDM.

4) Fungsi pengintegrasian. Aktivitas yang berfungsi dalam menyatukan kepentingan sebuah organisasi dan kebutuhan dari karyawan dalam rangka terciptanya keserasian kerja sama dan bisa saling menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan adalah fungsi pengintegrasian. Pengintegrasian dalam konteks ini dapat terbilang sulit sekaligus penting di dalam manajemen SDM karena menghubungkan dan menyatukan dua atau lebih aspirasi atau pendapat yang bertolak belakang antara pegawai atau karyawan dan perusahaan bukanlah hal yang bida dibidang mudah.

5) Fungsi pemeliharaan adalah salah satu upaya yang digunakan untuk proses pemeliharaan dan peningkatan fisik, mental, dan kesetiaan pekerja sehingga hubungannya terjalin dan sifatnya lama atau berjangka panjang dapat tercipta dan terbentuk. Pemeliharaan yang bagus dan baik dinilai dapat dilakukan melalui menerapkan program bernama K3 yaitu “Keselamatan dan Kesehatan Kerja”. Inilah tugas dari fungsi pemeliharaan sebagai bagian dari fungsi operasional manajemen SDM.

## **2. MOTIVASI KERJA**

### **A. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah serangkaian dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertindak dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan.

Sutrisno (2015) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya

Motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh. Robins (2016) dalam Donni Juni Priansa (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunandari upaya menuju pencapaian tujuan.

Sedarmayanti (2016) ada tiga jenis motivasi yaitu pendorong utama, semi pendorong utama, pendorong non material dengan demikian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat memberikan manfaat bagi Perusahaan dan bagi pegawai itu sendiri. Adapun manfaat bagi pegawai prestasi kerja dapat menimbulkan perasaan puas pada diri mereka. Bagi organisasi prestasi kerja dapat memberikan manfaat yang sangat besar, karena cara ini dapat memberikan kemudahan pada Perusahaan terutama hal-hal yang berkenaan dengan pengambilan Keputusan organisasi dalam proses pencapaian tujuan.

Ivanko dalam (Hamali, 2016), mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Menurut Kondalkar dalam (Hamali, 2016), mengartikan motivasi sebagai salah satu dalam yang membatasi yang disebabkan oleh kebutuhan, keinginan, dan kemauan yang mendorong seseorang individu untuk menggunakan energi fisik dan mentalnya demi tercapainya tujuan-tujuan yang diinginkan.

## **B. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja**

Sutrisno (2015) menyatakan bahwa motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang bersal dari karyawan.

### **1. Faktor Intren**

- Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan Untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan

apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya.

- Keinginan untuk dapat memiliki

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

- Keinginan Untuk memperoleh Penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.

- Keinginan Untuk Memperoleh Pengakuan

Bila perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan yaitu adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat, keinginan untuk berkuasa.

## 2. Faktor Ekstern

### a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan,

ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

c) Supervisi Yang Baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para pegawai, agar dapat melakukan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d) Adanya Jaminan Kerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

e) Status dan Tanggung Jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi ada suatu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

f) Praturan Yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi, prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan.

### **C. Indikator-indikator motivasi kerja**

Adapun indikator mengenai motivasi menurut Hendra (2020) adalah sebagai berikut :

1. Kerja keras

Pencapaian prestasi kerja keras sebagai wujud timbulnya motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan.

2. Tingkat cita-cita tinggi

Didasarkan atas besarnya dorongan dalam diri sendiri untuk mencapai hal yang maksimal dengan kemampuan yang dimilikinya.

3. Orientasi tugas dan keseriusan tugas

Didasarkan atas pemahaman akan arti pekerjaan yang dijalankan dengan sebaik-baiknya dengan tingkat keseriusan yang maksimal.

4. Usaha untuk maju

Didasarkan pandangan yang memotivasi diri untuk selalu memiliki ide dan cara yang lebih baik dalam menjalankan pekerjaan.

5. Ketekunan

Didasarkan atas sikap dan loyalitas karyawan dalam menjalankan pekerjaannya memiliki rasa untuk selalu bekerja dengan baik.

6. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang saling mendukung akan mendorong naiknya motivasi karyawan.



dalam bekerja, Motivasi yang akan timbul dengan sendrinya dimana semakinbaiknya hubungan yang diberikan.

### **3. KOMPETENSI**

#### **A. Pengertian kompetensi**

Jika sumber daya manusia (SDM) yang terdapat pada suatu organisasi memiliki latar belakang pendidikan, pengetahuan, keterampilan yang sesuai, SDM tersebut belum dapat dikatakan mempunyai kompetensi yang tinggi karena kompetensi bukan hanya menyangkut pengetahuan/pendidikan dan keterampilan saja tetapi menyangkut dibanyak kondisi. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka

Menurut Wibowo dalam Iswadi (2020:3) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Menurut Sedermayanti dalam Dwiyanti (2019:3) Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik.

## **B. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi**

Beberapa faktor yang mempengaruhi Kompetensi adalah sebagai berikut menurut Hendrawan, dkk. (2018:2) yaitu :

### 1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

### 2. Pemahaman (*Understanding*)

Yaitu kedalaman kognitif, efektifitas yang dimiliki oleh individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

### 3. Nilai (*Value*)

Yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

### 4. Kemampuan (*Skill*)

Yaitu suatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan.

### 5. Sikap (*Attitude*)

Yaitu perasaan (Senang-tidak senang, Suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis

ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

#### 6. Minat (*Interest*)

Yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktifitas kerja.

Menurut Nursalam dan Efendi dalam Tambingon (2019:4) menyatakan bawah faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu:

1. kemampuan fisik yakni kemampuan dalam beraktifitas menurut kondisi stamina, kekuatan dan karakteristik biologis,
2. kemampuan intelektual yaitu kemampuan dalam kegiatan yang berhubungan dengan aktivitas mental. Menurut Wibowo dalam Rosmaini (2019:5) factor faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah :

1. Keyakinan dan nilai-nilai,
2. Keterampilan,
3. Pengalaman.
4. Budaya organisasi,
5. Emosi,
6. Kemampuan intekektual.

### **C. Indikator Kompetensi**

Menurut Marthis dan Jackson dalam Elizar (2018:5) mengatakan bahwa dalam demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai keunggulan bidang tertentu, dengan indikator adalah

### 1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

### 2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan yang dimaksud yaitu kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berfikir analitis dan konseptual.

### 3. Sikap (*Attitude*)

Sikap yang dimaksud dalam pekerjaan yaitu evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

## 4. KINERJA KARYAWAN

### A. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja pegawai merupakan aktivitas untuk menghasilkan pengembangan kerja secara terarah, terorganisir dan berkesinambungan untuk mencapai substansi kerja. Kinerja pegawai yang maksimal akan terwujud apabila memiliki sumber daya yang memiliki kompetensi dan integritas, pemimpin yang tepat dan sesuai, pemimpin yang dapat memotivasi pegawai untuk mewujudkan tujuan organisasi serta pegawai yang mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, maka penting untuk meneliti variabel yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. (Basalamah, 2018).

Kinerja merupakan istilah yang biasa digunakan untuk mengukur hasil kerja suatu perusahaan terhadap karyawannya karena telah melakukan suatu aktivitas atau kegiatan. Perusahaan biasanya melakukan penilaian hasil kinerja melalui evaluasi-evaluasi yang diadakan secara berkala baik perbulan, triwulan, atau pertahun. Prawirosentono dalam (Edison, Anwar, & Komariah, 2016) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika. Stolovitch dan Keeps dalam (Edison et al., 2016) mengatakan jika kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.

Sutrisno (2016) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditemukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu. Dapat kita simpulkan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dapat ditemukan secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada karyawan yang mewujudkan visi, misi, dan tujuan suatu perusahaan.

## **B. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Suwanto (2019) mengatakan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a) Faktor personal, meliputi :

- pengetahuan,
- keterampilan,
- kemampuan percaya diri,
- motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b) Faktor kepemimpinan, meliputi :

- kualitas dalam memberikan dorongan,
- semangat, arahan dan
- dukungan.

c) Faktor tim, meliputi :

- kualitas dukungan dan
- semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim.

d) Faktor sistem, meliputi :

- sistem kerja,
- fasilitas kerja, atau infrastruktur.

e) Faktor kontekstual, meliputi :

- tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

### **C. Indikator kinerja karyawan**

Farhah et al., (2020) mengemukakan bahwa Indikator Kinerja untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut :

a) Ketetapan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan dalam bekerja da

juga ketetapan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

b) Kesesuaian jam kerja merupakan kediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketetapan waktu masuk /pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan. Peneliti (Sutrisno, 2016) mengemukakan bahwa terdapat empat indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Hasil kerja, yaitu meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauhmana pengawasan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Disiplin waktu dan absensi yaitu ketepatan waktu dan tingkat kehadiran

## **B. Penelitian Terdahulu**

1. Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim. (2023) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan” berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap

kinerja pegawai. Dengan  $P=0,488 > 0,05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,079, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan  $P=0,000 < 0,05$  dengan nilai koefisien sebesar 0,168 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada kantor Dinas perindustrian provinsi sulawesi selatan semakin baik. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena keberhasilan suatu organisasi dan mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.

2. Nurul Iriana, Rahmi Razak, Wahida Amra (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros” berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan berdasarkan uji parsial motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros.
3. K.D.Krisnawati dan I.W.Bagia (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sapta Prima Cargo.
4. P.A. Irmayanti, N.M.A. Widiastini, I.N. Suarmanayasa. (2020) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja



Karyawan” berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. I Komang Gane Arinata dan Darwin. (2024) dengan judul “pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatra Selatan” berdasarkan hasil penelitian didapatkan baik secara parsial maupun simultan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatra Selatan.
6. Welni Toding Allo, Althon K. Pongtuluran dan Chrismesi Pagiu. (2024) dengan judul “pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah (BPKD) Kabupaten Tana Toraja” berdasarkan hasil penelitian didapatkan persamaan  $Y = 18,514 + 0,616 X_1 + 0,305 X_2 + e$ . Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja.
7. Ni Kadek Ayu Trisnadewi dan Gusti Alit Suputra. (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap

Kinerja Pegawai” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja, Kompetensi SDM, dan komitmen organisasi merupakan factor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sebab hubungan yang terbentuk antara variable adalah positif dan signifikan.

8. Zusmawati dan Vhani Febrina, (2023) dengan judul “Dampak Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan)” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan). Yang artinya hipotesis pertama diterima dan hipotesis kedua diterima.
9. Aco Gunawan, Asri dan Muhammad Idris, (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat..
10. Irfan Rizka Akbar dan Suryad, (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Kemiri Tangerang” dengan hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai statistik thitung 2.824 yang lebih besar dari ttabel 2.000, dan Prob. Sig. 0.006 yang lebih kecil dari 0.05. Begitu pula, kompetensi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung 4.334 yang melebihi ttabel 2.000, dan Prob. Sig. 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.05.

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Nurlindah dan Abdul Rahman Rahim. (2023)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan	Kompetensi, Motivasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan <math>P=0,488 &gt; 0,05</math> dengan nilai koefisien sebesar 0,079, hal ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja pegawai tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan <math>P=0,000 &lt; 0,05</math> dengan nilai koefisien sebesar 0,168 hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pada kantor Dinas perindustrian provinsi sulawesi selatan semakin baik. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, karena keberhasilan suatu organisasi dan mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai.</p>

2	Nurul Iriana, Rahmi Razak, Wahida Amra (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros	Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja Pegawai	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan uji parsial motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Kecamatan Bantimurung Kabupaten Maros.
3	K.D.Krisnawati dan I.W.Bagia (2021)	Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT Sapta Prima Cargo.
4	P.A. Irmayanti, N.M.A. Widiastini, I.N. Suarmanayasa. (2020)	Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetens, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta kompetensi dan budaya kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

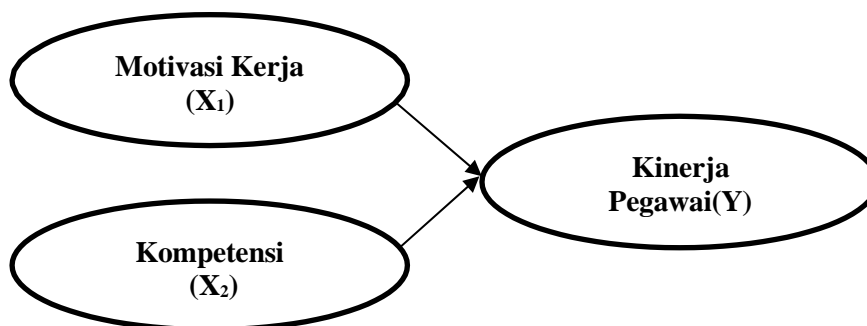
5	I Komang Gane Arinata dan Darwin. (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan	Motivasi kerja, Kompetensi dan Kinerja pegawai;	Hasil penelitian didapatkan baik secara parsial maupun simultan bahwamotivasi kerja dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Provinsi Sumatera Selatan.
6	Welni Toding Allo, Althon K. Pongtuluran dan Chrismesi Pagiu. (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Pendapatan Daerah ( BPKPD ) Kabupaten Tana Toraja	Motivasi, Kompetensi dan Kinerja	Hasil penelitian ini didapatkan persamaan $Y = 18,514 + 0,616 X_1 + 0,305 X_2 + e$ . Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Motivasi dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Tana Toraja
7	Ni Kadek Ayu Trisnadewi dan Gusti Alit Suputra. (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja, Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, kompetensi SDM, dan komitmen organisasi merupakan faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai sebab hubungan yang terbentuk antara variabel adalah positif

				dan signifikan
8	Zusmawati dan Vhani Febrina, (2023)	Dampak Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan)	Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kinerja Pegawai	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan). Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Asn Dan Non Asn Di Pdam Tirta Langkisau (Painan). Yang artinya hipotesis pertama diterima dan hipotesis kedua diterima.
9	Aco Gunawan, Asri dan Muhammad Idris, (2023)	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat	Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara parsial motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat.
10	Irfan Rizka Akbar dan Suryad, (2023)	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kecamatan Kemiri Tangerang	Motivasi dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai statistik thitung 2.824 yang lebih besar dari ttabel 2.000, dan Prob. Sig. 0.006 yang lebih kecil

				dari 0.05. Begitu pula, kompetensi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung 4.334 yang melebihi ttabel 2.000, dan Prob. Sig. 0.000 yang jauh lebih kecil dari 0.05.
--	--	--	--	--

### C. Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual digambarkan untuk menceritakan alur pemikiran dalam penelitian ini yaitu pengaruh motivasi kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y). Maka dirumuskan kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:



***Gambar 1 Kerangka Konseptual***

Keterangan :

Motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dan kompetensi (X<sub>2</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).



#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis yang penulis ajukan yaitu :

Hipotesis 1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Sulawesi Selatan

Hipotesis 2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Sulawesi Selatan.