BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam perusahaan memiliki peranan dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari level yang paling bawah sampai level yang paling atas, meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan perusahaan, pengabaian terhadap salah satu bagian berakibat terhambatnya pencapaian tujuan perusahaan.

Potensi Sumber Daya Manusia dalam suatu sistem operasi perusahaan pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin, sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja, tetapi faktor manusia adalah faktor yang terpenting pula. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan organisasi.

Untuk dapat bersaing dan bertahan menghadapi pesaing perusahaan harus mampu menghasilkan kinerja yang memberikan keunggulan

UNMAS DENPASAR

bagi perusahaan dan membedakan dengan pesaing yang ada di pasar. Mangkunegara (2017) menilai kinerja karyawan berkenaan dengan hasil pekerjaan yang dicapai karyawan dalam kurun waktu tertentu yang diukur berdasarkan kuantitas maupun kualitas hasil kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan kinerja sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja tenaga penjual agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Manik dan Syafrina, 2018). Menurut Emron dkk (2017:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanaka suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut George (2017) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul. Kompetensi merupakan karakter dasar orang yang mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, yang berlaku dalam cakupan situasi yang sangat luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompotensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karateristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

UNMAS DENPASAR

Penelitian yang dilakukan oleh Manik dan Syafrina (2018) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan kompetensi karyawan akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sudiarti (2020) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini (2019) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi (Aisyah dkk, 2019). Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Ummah (2017) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa. Artiny dengan motivasi karyawan akan mempunyai kinerja yang lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Putri (2018) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

UNMAS DENPASAR

kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian oleh Julianry, dkk (2017) yang menemukan bahawa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja juga dipengaruhi oleh komitmen organisasi (Shalikhah, 2018). Robbins and Coulter (Tumigolung, 2019) mendefinisikan bahwa komitmen pada karyawan merupakan suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen membuat karyawan tetap bertahan dalam perusahaan dan bersedia berada di pihak dan menerima tujuan perusahaan

Penelitian yang dilakukan oleh Ekienabor (2018) menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya peningkatan komitmen organisasi akan menyebabkan kinerja karyawa menjadi lebih baik. Hal ini didukung oleh penelitian oleh Yunita (2018) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pujiwati dan Muhdiyanto (2020) yang menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dilakukan di perusahaan PT BPR ASHI yang merupakan salah satu BPR yang ada di Badung. Masalah yang dihadapi pada perusahaan PT BPR ASHI yaitu kinerja karyawan yang kurang maksimal dimana hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan nasabah terhadap

UNMAS DENPASAR

perusahaan. Nasabah mengeluhkan pelayanan yang kurang ramah dan lambat. Hal ini menyebabkan nasabah enggan untuk menggunakan produk perusahaan yang nantinya akan menyebabkan kerugian bagi perusahaan. Selain itu masalah kinerja juga dapat dilihat dari realisasi kredit yang dilakukan perusahaan selama tahun 2020. Berikut data realisasi kredit PT BPR ASHI tahun 2020.

Tabel 1.1
Penyaluran Kredit PT BPR ASHI
Tahun 2020

No.	Bulan	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian (%)
1	Januari	15.000.000.000	13.734.564.900	91,56
2	Februari	15.000.000.000	13.156.620.300	87,71
3	Maret	15.000.000.000	12.742.739.700	84,95
4	April	15.000.000.000	13.742.648.400	91,62
5	Mei	15.000.000.000	14.923.723.700	99,49
6	Juni	15.000.000.000	14.478.849.500	96,53
7	Juli	15.000.000.000	16.386.784.200	109,25
8	Agustus	15.000.000.000	15.002.746.400	100,02
9	September	15.000.000.000	13.738.648.100	91,59
10	Oktober	15.000.000.000	13.734.564.900	91,56
11	November	15.000.000.000	13.156.620.300	87,71
12	Desember	15.000.000.000	12.742.739.700	84,95
Jumlah		135.000.000.000	127.907.325.200.	94,75
Rata-rata		15.000.000.000	14.211.925.022	94,75

Sumber : PT BPR ASHI Sempidi Badung 2020

Tabel 1.1 menunjukan penyaluran kredit yang dilakukan PT BPR ASHI selama tahun 2020 sebesar Rp 127.907.325.200 dari target Rp 135.000.000.000 dengan realisasi sebsar 94,75%. Penyaluran kredit tertinggi terjadi pada bulan Juli sebesar Rp 16.386.784.200 dengan realisasi 109,25%. Penyaluran kredit terendah terjadi pada bulan Desember sebesar Rp 12.742.739.700 dengan realisasi sebesar 84,95%. Hal ini menunjukan

adanya fluktuasi penyaluran kredit selama tahun 2020 yang dapat dikatakan kinerja yang belum maksimal dan belum konsisten.

Berdasarkan wawancara dengan karyawan, karyawan menyatakan kinerja kurang maksimal karena dalam mencari karyawan lokal agar di rekrut menjadi karyawan tetap. Akan tetapi karyawan yang direkrut tidak memiliki kemampuan bekerja sejenis di perusahaan PT BPR ASHI. Selain masalah kompetensi, karyawan juga menyatakan adanya masalah motivasi kerja yaitu karyawan merasa pekerjaan tidak membuat karyawan merasa senang dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Beberapa karyawan juga menyatakan pekerjaan tidak memberikan kesempatan untuk menunjukan prestasi dalam bekerja. Dari segi komitmen organisasi masih ada karyawan yang datang terlambat dari jam masuk yang telah ditentukan, istirahat yang terlalu lama dan pulang terlalu awal. Hal ini menunjukan rendahnya rasa memiliki dari karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena dan perbedaan hasil penelitian yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR ASHI Sempidi, Badung.**

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan dijabarkan tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR ASHI Sempidi, Badung ?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR ASHI Sempidi, Badung ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPR ASHI Sempidi, Badung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah di uraikan diatas, maka tujuan penelitian ini antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT BPR ASHI Sempidi, Badung
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT BPR ASHI Sempidi, Badung
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di PT BPR ASHI Sempidi, Badung

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian dapat dilihat dari dua aspek yaitu kegunaan teoritis dan empiris.

UNMAS DENPASAR

1. ManfaatTeoritis

   Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi berbagi kalangan seperti:

   a. Bagi Mahasiswa

      Untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya

   b. Bagi Universitas

Hasil dari penelitian ini nanti diharapkan dapat menambahkan informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan.

2. Manfaat Empiris

Secara empiris diharapkan hasil peneliian ini berguna bagi perusahaan sebagai informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara baik

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Teory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Edwin dan Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2018). Menurut goal setting theory, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti dalam Suwardani, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa factor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yangmereka miliki. Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti dalam Suwardani 2018). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifiktujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

UNMAS DENPASAR

Beberapa ahli telah mengemukakan pengertian atau definisi tentang manajemen, namun pada dasarnya pendapat-pendapat tersebut mengandung maksud yang sama. Berikut ini dikutip beberapa pengertian atau definisi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli antara lain :

Menurut Sirait, (2017:2) manajemen adalah seperangkat kegiatan yang mencangkup pengkoordinasian, Pengintergrasian dan penggunaan sumber-sumber daya guna mencapai tujuan organisasi melalui manusia,

tehnik dan informasi dalam suatu struktur organisasi.. Menurut Hasibuan, (2018:2) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Umar, (2017:3). Manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan perusahaan terpadu.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah rancangan sistem formal organisasi yang khusus berhubungan dengan bidang personalia yang bertujuan meningkatkan efektifitas dan efesiensi tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Amstron dan Baron (2018) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi,kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstrong dan Baron, 2018: 15).

Menurut McDaniel (2018) kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya. Berdasarkan pandangan ini, dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang.

UNMAS DENPASAR

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan,misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis(strategic planning) suatu organisasi kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis Organisasi,kepuasan konsumen,dan memberikan konstribusi pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 2018:15).

Kinerja merupakan hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai / karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya (Namawi, 2018:98).

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan atau suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif yang dimiliki (Manulang 2018:112).

2) Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2017:114) ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan, yakni:

a) Kemampuan individual untuk melalukan pekerjaan tersebut

b) Tingkat usaha yang dicurahkan

UNMAS DENPASAR

c). Dukungan organisasi

Sedangkan menurut Prawirosentono (2014:27), terdapat empat faktor yang dapat mempenbgaruhi kinerja yaitu:

a) Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efesien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efesien

b) Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27). Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

UNMAS DENPASAR

c) Disiplin

Disiplin adalah taat kepda hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d) Kreativitas

Kreativitas yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Priansa (2017:271) menyebutkan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja adalah:

a) Kuantitas pekerjaan

Yaitu volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu

b) Kualitas pekerjaan

Yaitu hasil kerja karyawan yang berhubungan dengan ketelitian, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang telah dilaksanakan dalam perusahaan

c) Kemandirian

Yaitu berkenaan dengan pertimbangan drajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain

d) Inisiatif

Yaitu berkenaan dengan fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab sendiri atas hasil kerjanya

UNMAS DENPASAR

e) Adaptabilitas

Yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan mempertimbangkan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan kondisi yang dihadapi

f) Kerjasama

Yaitu berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Wibowo (2017:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Rivai (2013;230) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik.

Dari pengertian beberapa ahli dapat dijelaskan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang berupa ketrampilan dan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

UNMAS DENPASAR

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

2) Karakteristik Kompetensi

Menurut Wibowo (2016;273) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

a) Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

b) Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

c) Konsep Diri

Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

d) Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

e) Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual

3) Kategori Kompetensi

Wibowo (2016;93) memberikan lima kategori kompetensi yang terdiri dari:

a) *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Misalnya orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, inovasi, dan lain sebagainya.

b) *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan relationship meliputi, kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik.

UNMAS DENPASAR

c) *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berpikir, merasa, belajar, dan berkembang. Personal attribute merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, dll.

d) *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang.

e) *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi yang berkenaan dengan ini meliputi berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun fokus dan maksud, dasar, dan nilai-nilai.

3) Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Fadillah, dkk (2017), yaitu:

a) Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

b) Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

c) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

d) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

UNMAS DENPASAR

e) Motif kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Mangkunegara (2018, 61) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal".

Menurut Siagian, (2017:135) motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran ekonomi yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Sunyoto (2017:191) motivasi kerja adalah suatu perangsang keinginan daya gerak kemauan bekerja seseorang, setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

UNMAS DENPASAR

Dari definisi tersebut di atas dapat dikatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu dorongan yang diberikan seseorang, agar mau melakukan hal yang terbaik bagi perusahaan, baik itu dalam pencapaian produktivitas, efisiensi waktu, penghematan bahan dan kualitas hasil produksi yang memadai.

2) Jenis Motivasi

Manullang (2012 : 199) menggolongkan insentif menjadi tiga, yaitu

a) *Finansial Insentif*

Finansial insentif atau dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi upah atau gaji, tetapi juga masuk kedalamnya kemungkinan memperoleh bagian keuntungan dari perusahaan dan soal-soal kesejahteraan, meliputi perumahan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

b) *Non Finansial Insentif*

Non Finansial insentif atau dorongan yang bersifat keuangan yang bukan saja meliputi keadaan kerja, jaminan kerja, promosi, keluhan-keluhan, sosial insentif

3) Indikator Motivasi Kerja

Indiktor motivasi kerja menurut Sofyandi dan Garniwa (2017: 102) yaitu:

a) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarkik kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumhan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan ini keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak bisa lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dana interaksi yang lebih erat dengan orang lain.dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik,rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini meiputi kebutuhan keinginan untuk dihomati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahliaan seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang, kebutuhan untuk menunjukan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

UNMAS DENPASAR

2.1.5 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organiasi

Menurut Robbins (2018:78) komitmen organisasi adalah usaha melibatkan diri dalam perusahaan dan tidak ada keinginan meninggalkannya. Komitmen organisasi menjadi penting khusunya bagi organisasi yang ada saat ini dikarenakan dengan melihat sejauh

mana keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi dan sejauh mana karyawan tersebut berniat untuk memelihara keanggotaannya terhadap organisasi maka dapat diukur pula sebaik apa komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Menurut Handoko (2018:44) komitmen organisasi adalah tingkatan dimana seorang pekerja mengidentifikasikan diri dengan perusahaan dan tujuan-tujuannya dan berkeinginan untuk memelihara keanggotaannya dalam perusahaan. Komitmen karyawan didorong dengan kondisi lingkungan kerja yang adil untuk karyawan, semakin tinggi karyawan dihargai, semakain tinggi juga komitmen karyawan pada perusahaan tersebut.

Menurut Luthans (2018) komitmen organisasi adalah keinginan kuat yang dimiliki seorang karyawan untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai yang diinginkan organisasi, dan keyakinan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi, yang dimasudkan agar karyawan dapat merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

UNMAS DENPASAR

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Komitmen

Minner (2018) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan, antara lain:

a) Karakteristik Pribadi, yaitu kondisi potensi,kapastitas, kemampuan dan kemauan seorang karyawan sesuai kebutuhan dunia kerja. Karakteristik pribadi ini meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, motivasi dan nilai-nilai personal.

b) Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi nyata berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, hal ini meliputi tantangan pekerjaan, kesempatan untuk berinteraksi sosial, identitas tugas, dan umpan balik.

c) Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya perusahaan, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan perusahaan terhadap karyawan.

d) Pengalaman kerja, pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada perusahaan. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam perusahaan tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

UNMAS DENPASAR

3) Indikator Komitmen Organisasi

Allen & Meyer (2017) menyatakan indikator komitmen organisasional ada tiga, yaitu sebagai berikut :

a) Komitmen Afektif (*Affective Commitment*) yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilainya.Karyawan yang memiliki komitmen organisasional afektif yang tinggi akan memiliki kedekatan emosional yang erat dengan

organisasinya sehingga karyawan akan memiliki motivasi dan kontribusi yang besar bagi organisasi.

b) Komitmen berkelanjutan (*Continuance Commitment*) yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada seorang pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional kontinuan yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh untuk berbuatdemikian sehingga mereka berkemungkinan melakukan usaha yang tidak maksimalterhadap organisasi.

c) Komitmen normatif (*Normative Commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis. Seseorang akan bertahan dengan seorang pemberi kerja karena ia merasa meninggalkan seseorang dalam keadaan yang sulit bila ia pergi. Komitmen organisasional normatif akan menempatkan perasaan kewajiban terhadap rekan kerja maupun manajemen dan akan memberikan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah organisasi berikan.

4) Aspek – Aspek Komitmen Organisasi

Steers (2017) menyatakan komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, antara lain :

UNMAS DENPASAR

a) Identifikasi

Identifikasi adalah upaya yang dilakukan untuk mewujudkan kepercayaan diri seorang terhadap organisasi, dapat dilakuk memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara karyawan dengan organisasi.

b) Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bersama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Di samping itu, dengan melakukan hal tersebut maka karyawan merasakan bahwa mereka diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang mereka ciptakan. Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran mereka yang memiliki rasa keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula

UNMAS DENPASAR

c) Loyalitas

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana mereka berada

2.2 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Spencer (2017) hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula.

UNMAS DENPASAR

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan

Terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.dimana motivasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain yaitu motivasi kerja. Hal ini dilihat dari pernyataan Simamora dalam Mangkunegara (2017:19) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel

motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Komitmen organisasi menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Seorang karyawan akan memunculkan perilaku yang baik apabila karyawan tersebut merasa nyaman dan aman berada dalam lingkungan organisasi tersebut. Komitmen organisasi menggambarkan loyalitas yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan,apabila karyawan sudah memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan maka karyawan tersebut akan rela mengorbankan apa yang dimilikinya demi kepentingan organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muayanah, Haryono dan Wulan (2017) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan, ada beberapa penelitian sejalan lainnya yang terlebih dahulu dilakukan mengenai kompetensi terhadap kinerja karyawan. Adapun beberapa penelitian terdahulu yaitu sebagai berikut :

1. Rande (2017) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Populasi staf penelitian pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara berjumlah 38 orang yang diambil dengan menggunakan teknik sensus sehingga seluruh populasi dijadikan

UNMAS DENPASAR

sampel. Data dianalisis menggunakan regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2. Nur (2018) Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Komitmen Organisasi, Job Relevant Information, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial Pada Perusahaan Daerah Bank Pengkreditan Rakyat "Bank Klaten". Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari PT. BPR Bank Klaten dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung. Pemilihan sampel menggunakan probability sampling berupa simple random sampling jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh tergadap kinerja majerial sedangkan komitmen organisasi, job relevant information dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.
3. Hasibuan dan Silvya (2019) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS versi 24.00. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin

UNMAS DENPASAR

kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Agustina (2019) Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mentari Lines Surabaya. Jumlah sampel penelitian sebanyak 100 karyawan perusahaan. teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan uji t. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh komitmen organisasional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan adalah positif .
5. Kania (2019) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Hotel Bintang 4 Di Bandung Raya). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif, metode penelitian yang digunakan descriptive survey dan explanatory survey. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja pada Hotel Bintang 4 di Bandung Raya .Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi linier Sederhana. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

UNMAS DENPASAR

6. Saputra dan Mulia (2020) Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan kuesioner. Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan kuantitatif. Data yang dikumpulkan merupakan data primer. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Padang.
7. Amar dan Fikri (2020) Pengaruh Kompetensi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka. Subyek dan lokasi penelitian adalah 20 orang pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka. Metode analisis data adalah statistik deskriptif dan statistik inferensial dengan menggunakan regresi sederhana dan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja Pemeriksa di Inspektorat Kabupaten Bangka.
8. Hanudin (2020) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Tata Usaha Balai Besar Wilayah Sungai Citarum. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai di Bagian Tata Usaha BBWS Citarum. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *explanatory survey* yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara menjelaskan gejala yang timbul oleh suatu objek penelitian, sehingga dalam penelitian ini akan berusaha mencari jawaban terhadap fenomena suatu permasalahan yang diajukan

UNMAS DENPASAR

dengan menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

9. Martawangi (2020) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Arsiparis Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Metode yang dilakukan oleh penulis yaitu menggunakan metode eksplanatory survey. Dimana penulis menggunakan angket yang didistribusikan kepada 38 arsiparis di Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Provinsi Jawa Barat. Teknik analisis data yang diambil oleh penulis yaitu analisis regresi sederhana. Hasil analisis data menunjukan kompetensi mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan.
10. Farisi dan Fahmi (2020) Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap kantor Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 92 orang. Sampel yang digunakan adalah sebagian dari populasi sebanyak 43 karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan berupa angket, wawancara dan dokumentasi. Analisis data menggunakan teknik regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan. antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

UNMAS DENPASAR

11. Hustia (2020) Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Gizi RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Sampel penelitian ini adalah 56 karyawan Instalasi Gizi Dr. Mohammad Hoesin Palembang. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Data primer dan sekunder digunakan untuk mengetahui informasi tentang perusahaan dan responden dengan membagikan kuesioner tentang motivasi dan disiplin kerja. Metode analisis data menggunakan metode kualitatif yang kemudian dikuantifikasi. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa benar bahwa disiplin kerja dan motivasi merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai.
12. Farhah dkk (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Untuk mencapai tujuan penelitian, metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan desain analisis jalur. Sampel penelitian sebanyak 44 karyawan yang diambil secara acak proporsional dari 77 staf/karyawan pada masing-masing bagian. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13. Wijaya (2020) Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dzamarta Powerindo Lahat. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT.Dizamarta Powerindo, pengumpulan data melalui wawancara dengan kuesioner sebagai alatnya, teknik analisis yang

UNMAS DENPASAR

digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil menunjukan bahwa terdapat pengaruh motivasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

14. Juliarto (2020) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Suryabumi Agrolanggeng Pali. Sampel yang diambil sebanyak 89 responden.Data yang digunakan adalah data primer. Metode pengumpulan data melalui kusioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis Kualitatif dan Kuantitatif. Tehnik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda membuktikan ada pengaruh komitmen organisasi dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan.
15. Saputra (2020) Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Jasa Kontraktor Dan Kontruksi Di Kediri Dan Solo. Penelitian ini menggunakan 123 orang dosen tetap Yayasan Universitas Riau Provinsi Kepulauan sebagai responden dan menggunakan metode sensus. Datanya adalah dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan *Structural Equation Modeling* (SEM) menggunakan program AMOS 16. Studi ini menemukan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi yang dimiliki tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan mempengaruhi kinerjanya.

UNMAS DENPASAR