

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu organisasi sangat penting. Perusahaan harus profesional dalam mengelola sumber daya perusahaan (Sunyoto, 2012). Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan paling penting dalam organisasi atau perusahaan dibandingkan sumber daya lainnya karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tujuan dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Untuk mencapai tujuan perusahaan maka pemimpin atau manajer akan memberikan sebuah tugas pada setiap karyawan sesuai dengan fungsi dan jabatan masing-masing dalam perusahaan. Tugas yang diberikan pemimpin atau manajer bagi karyawan merupakan sebuah tanggungjawab yang harus dilaksanakan secara tulus dan dengan sungguh-sungguh agar tercapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau karyawan adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi dan publik. Menurut Widyani, dkk (2020) kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta

mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Menurut Moeheriono (2012:95), kinerja (*job performance*) merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Kasmir (2019:182) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021:83–84) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019:208–209) yaitu: kualitas (mutu), pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidak patuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan. Dalam sebuah organisasi, karyawan mempunyai kinerja yang

berbeda-beda. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Afandi (2021:86–87) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi kerja pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, dan disiplin kerja.

Faktor yang digunakan dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya yaitu kompetensi. Kompetensi menurut Dessler (2017:408) adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi. Wibowo (2016:271) mengemukakan bahwa 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 itu. Aspek yang terdapat dalam kompetensi adalah pengetahuan (*know-ladge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh setiap individu. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif dan afektif yang dimiliki oleh individu. Kemampuan (*skill*) yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Nilai (*value*) yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Minat (*interest*) adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan (Sutrisno 2015).

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki hubungan secara langsung dengan kinerja individual karyawan. Menurut Sunyoto (2015), motivasi kerja membicarakan tentang

bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2011) motivasi kerja merupakan suatu kekuatan yang muncul sebagai penyemangat untuk bekerja atau berkarya sehingga melahirkan sebuah kinerja (hasil kerja). Motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi kerja sering sekali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno 2012). Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Motivasi kerja menjadi penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Perilaku seseorang dipengaruhi dan dirangsang oleh keinginan, pemenuhan kebutuhan serta tujuan dan kepuasannya. Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya, berbeda dengan karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh perbedaan motivasi kerja, tujuan, kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja dan karena perbedaan waktu dan tempat. Motivasi kerja dapat berasal dari motivasi dalam diri karyawan (intrinsik) dan motivasi berasal dari luar karyawan (ekstrinsik). Hal tersebut dapat berpengaruh pada kinerja karyawan di dalam perusahaan. Menurut Afandi (2018:23) motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan

sebenarnya-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Koperasi sebagai salah satu bentuk organisasi yang mawadahi kebutuhan anggota khususnya masyarakat umum. Koperasi Pasar Srinadi menjadi bagian dari salah satu koperasi yang memperoleh penghargaan sebagai koperasi konsumen dengan aset terbesar (kontan.co.id, 2017). Koperasi mempunyai peranan yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan perkembangan koperasi saat ini di dukung oleh perkembangan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kabupaten Klungkung.

Untuk menjadikan SDM dalam KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi menjadi berkualitas perlu adanya kinerja yang ditingkatkan melalui kompetensi yang sesuai berdasarkan bagian-bagian dalam usaha tersebut. Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu meningkatkan perhatiannya terhadap karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan. Kompetensi sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan. Hal ini menjadi kewajiban seorang pimpinan untuk dapat menciptakan suasana yang dapat mendukung terciptanya kompetensi yang tinggi dari karyawan. Kompetensi setiap karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya.

Tabel 1.1
Data Tingkat Pendidikan Karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit
Percetakan dan Konveksi

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan (orang)
1	SD	4
2	SMP	2
3	SMA/SMK	23
4	D1	2
Total		31

Sumber: KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi

Dari Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa karyawan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi kebanyakan merupakan lulusan dengan jurusan yang tidak sesuai dengan posisi yang ditempati, dimana seharusnya KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi memerlukan lulusan dari jurusan Multimedia yang memahami mengenai mendesain gambar, mengoperasikan komputer, dan mencetak gambar. Namun kenyataannya karyawan di KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi tidak berasal dari jurusan tersebut, sehingga terdapat beberapa karyawan yang belum bisa meningkatkan kompetensinya pada setiap bagiannya dan juga pimpinan lebih banyak menerapkan sistem kekeluargaan yang mengakibatkan karyawan tidak memperhatikan kinerjanya, karyawan hanya mementingkan hasil yang didapatkan.

Tabel 1.2
Data Pendapatan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi
Tahun 2018 – 2021

Tahun	Pendapatan
2018	1.265.637.908
2019	3.155.184.308
2020	3.696.585.468
2021	3.175.431.539

Sumber: KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa pada tahun 2021 pendapatan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi mengalami fluktuasi. Masing-masing karyawan belum bisa meningkatkan kompetensi yang mereka miliki pada bagian atau bidang yang mereka tempati, meskipun sudah diadakannya pendidikan dan *briefing* setiap ada waktu luang, kompetensi karyawan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi masih sering terjadi masalah dalam pengetahuan karyawan terutama pada bagian percetakan, yang sering melakukan kesalahan pada saat mencetak orderan seperti spanduk, kupon, dan baliho, sehingga tingkat kompetensi karyawan rendah dan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, jika karyawan mempunyai kompetensi yang tinggi maka hasil pekerjaan akan semakin meningkat, sebaliknya apabila karyawan tidak kompeten maka kinerja akan menurun. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti (2019), Widnyana, dkk (2022) dan Suci, dkk (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan temuan peneliti lainnya, Hidayat (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut fenomena yang ada menunjukkan bahwa ada beberapa karyawan yang kurang memahami tugas dan tanggung jawabnya, kurangnya pengetahuan dalam menyelesaikan tugasnya dan keterampilan karyawan yang belum bisa mengoperasikan komputer sehingga tingkat kompetensi karyawan rendah dan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan. Sementara itu terkait dengan motivasi kerja terdapat persoalan yaitu masih kurangnya apresiasi dan pujian dari pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung yang diberikan kepada para karyawan dan masalah selanjutnya menyangkut tentang kinerja karyawan yaitu masih belum optimalnya hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan di KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi untuk menyelesaikan pekerjaan.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Thalib, dkk (2020), Farisi, dkk (2020), Indraningrat, dkk (2022), Dewi, dkk (2022), dan Saputra (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam peningkatan produktifitas kerja karyawan, apabila seorang karyawan termotivasi, maka senantiasa akan mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada kinerja.

Motivasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi. Hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Riyanto, dkk (2022), Bukit,

dkk (2023), Gunawan, dkk (2023) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Beberapa peneliti juga menyatakan bahwa motivasi kerja berperan sebagai pemediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabandari (2022), Susilowati (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja, artinya kompetensi akan mempengaruhi kinerja karyawan dengan melalui variabel motivasi kerja terlebih dahulu

Berdasarkan penelitian terdahulu dengan fenomena yang terjadi pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi?

4. Apakah kompetensi berpengaruh kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi?
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi?
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi?

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat menambah keterampilan dan pengalaman dalam mengimplementasikan teori yang diperoleh selama menempuh pendidikan dibangku kuliah yang berhubungan dengan kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.
 - b) Hasil penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang melakukan penelitian dengan obyek yang sama dan sebagai sarana informasi dalam pemecahan masalah yang sama.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi perusahaan/KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi

Manfaat yang dapat diambil oleh KOPPAS Srinadi Unit Percetakan dan Konveksi adalah sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam mengelola kinerja karyawan guna meningkatkan produktivitas melalui motivasi kerja dan kompetensi.

c) Bagi Fakultas/Universitas Mahasaraswati Denpasar

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan bacaan dan menambah koleksi perpustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait terutama yang berhubungan dengan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. Menurut *Goal Setting Theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Kompetensi

2.1.2.1 Definisi Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Gultom (2019) menyatakan bahwa kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang terbaru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Kompetensi itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa pertama, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Zwell (2008:56-58) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi antara lain sebagai berikut:

1. 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, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif baik tentang dirinya maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri yang berpikir kedepan.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan pada kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi tentang perhatian terhadap komunikasi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman dalam mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat

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

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, dengan memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja bawahan. Jika seorang manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, maka akan sering ditemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi menyebabkan orientasi pada hasil, kemampuan mempengaruhi orang lain, meningkatkan inisiatif. Peningkatan kompetensi akan meningkatkan kinerja bawahan dan kontribusinya pada organisasi akan meningkat.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Adanya rasa takut membuat kesalahan, rasa malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi kerja dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan

dalam kompetensi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan, untuk mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya.
- b. Sistem penghargaan dapat mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi kerja orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e. Kebiasaan dan memberi prosedur memberi informasi kepada pekerja berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.1.2.3 Tujuan Kompetensi

Penggunaan kompetensi dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya adalah untuk tujuan sebagai berikut (Hutapea dan Nurianna, 2008: 16-19):

1. Pembentukan pekerjaan (*job design*)

Kompetensi teknis dapat digunakan untuk menggambarkan fungsi, peran, dan

tanggung jawab pekerjaan di suatu organisasi. Besarnya fungsi, peran, dan tanggung jawab tersebut tergantung dari tujuan perusahaan, besar kecilnya perusahaan, tingkat (level pekerjaan dalam organisasi serta jenis usaha. Sedangkan kompetensi perilaku digunakan untuk menggambarkan tuntutan pekerjaan atas perilaku pemangku jabatan agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan prestasi luar biasa.

2. Evaluasi Pekerjaan (*job evaluation*)

Kompetensi dapat dijadikan salah satu faktor pembobot pekerjaan, yang digunakan untuk mengevaluasi pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan serta tantangan pekerjaan merupakan komponen yang memberikan porsi terbesar dalam menentukan bobot suatu pekerjaan. Pengetahuan dan keterampilan tersebut adalah komponen dasar pembentuk kompetensi.

3. Rekrutmen dan seleksi (*recruitment and selection*)

Pembentukan organisasi biasanya diikuti dengan pembentukan pekerjaan serta penentuan persyaratan/ kualifikasi orang yang layak melaksanakan pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat digunakan sebagai salah satu komponen dalam persyaratan jabatan, yang kemudian dijadikan pedoman untuk menyeleksi calon karyawan yang akan menduduki jabatan atau melaksanakan pekerjaan tersebut. Untuk mengetahui kompetensi yang dimiliki calon karyawan, pewawancara harus menggunakan metode wawancara yang dapat dipelajari terlebih dahulu melalui pelatihan.

4. Pembentukan dan Pengembangan organisasi (*organization design and development*).

Organisasi yang kukuh adalah organisasi yang mempunyai kerangka fondasi yang kuat. Kekuatan kerangka dan fondasi ditentukan oleh kemampuan teknis, nilai atau budaya organisasi serta semangat kerja atau motivasi orang-orang yang bekerja dalam organisasi. Semua itu harus didasari oleh visi dan misi organisasi. Kompetensi dapat menjadi fondasi yang kuat untuk pembentukan dan pengembangan organisasi kearah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang ke arah organisasi yang produktif dan kreatif apabila semua orang yang bekerja dalam organisasi.

5. Membentuk dan memperkuat nilai dan budaya perusahaan (*company culture*)
Peran kompetensi prilaku sangat diperlukan untuk membentuk dan mengembangkan nilai budaya perusahaan (*culture*) ke arah budaya kerja yang produktif. Pembentukan nilai-nilai produktif dalam organisasi akan mudah tercapai apabila pemilihan nilai-nilai budaya perusahaan sesuai dengan kompetensi inti perusahaan.
6. Pembelajaran organisasi (*organization learning*)
Peran kompetensi bukan hanya untuk menambah pengetahuan dan keterampilan, melainkan juga untuk membentuk karekter pembelajaran yang akan menopang proses pembelajaran yang berkesinambungan.
7. Manajemen karier dan penilaian potensi karyawan (*career mangement & employee's assessment*)

Kerangka dan tindakan kompetensi dapat digunakan untuk membantu perusahaan atau organisasi menciptakan pengembangan ruang karier bagi

karyawan serta membantu karyawan untuk mencapai jenjang karier yang sesuai dengan potensi yang dimiliki. Melalui *assessment centre* (pusat penilaian potensi karyawan), penggunaan kompetensi dapat mendorong pengembangan karier yang lebih terpolakan dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan.

8. Sistem imbal jasa (*reward system*)

Sistem imbal jasa akan memperkuat dan diperkuat oleh kerangka pekerjaan yang berbasis kompetensi. Artinya, pemberian imbalan jasa yang dihubungkan dengan pencapaian kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi individu akan mendukung pelaksanaan sistem kompetensi yang digunakan oleh perusahaan secara keseluruhan. Sebaliknya, sistem kompetensi yang baik akan membantu mengefektifkan sistem imbal jasa yang berlaku dalam perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standar kerja dan target dalam perusahaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau

informasi dibidang masing-masing.

3. Konsep Diri

Konsep diri adalah sikap, sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Sifat

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.1.3 Motivasi kerja

2.1.3.1 Definisi Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisibel yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan, dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja) Rivai (2015).

Menurut Mathis & Jackson (2011) motivasi kerja merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Sedangkan Rivai (2015) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah srangkaian sikap dan nilai-

nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi kerja adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan sejumlah individu.

Menurut Rivai (2015), sumber motivasi kerja ada tiga faktor, yaitu: kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Motivasi kerja pegawai sangat penting untuk dipahami oleh pimpinan organisasi karena sangat menentukan kinerja pegawai tersebut (Wulandari, 2020). Ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yaitu: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, motivasi kerja yang menyenangkan, penghargaan terhadap prestasi kerja dan diperlakukan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan dapat menjadi faktor pemicu kerja karyawan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan proses psikologi dalam diri seseorang dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Secara umum, faktor ini dapat muncul dari dalam diri (intrinsik) maupun dari luar diri (ekstrinsik). Ardana, dkk (2008:31) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain:

- 1) Karakteristik individu yang terdiri dari:
 - a. Minat
 - b. Sikap terhadap diri sendiri, pekerjaan dan situasi pekerjaan

- c. Kebutuhan individual
- d. Kemampuan atau kompensasi
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan
- f. Emosi, suasana hati, perasaan keyakinan dan nilai-nilai

2) Faktor-faktor pekerjaan

1. Faktor lingkungan pekerjaan

- a. Gaji dan benefit yang diterima
- b. Kebijakan-kebijakan perusahaan
- c. Supervisi
- d. Hubungan antar manusia
- e. Kondisi pekerjaan seperti jam kerja, lingkungan fisik dan sebagainya
- f. Budaya organisasi

2. Faktor dalam pekerjaan

- a. Sifat pekerjaan
- b. Rancangan tugas/pekerjaan
- c. Pemberian pengakuan terhadap prestasi
- d. Tingkat/besarnya tanggung jawab yang diberikan
- e. Adanya perkembangan dan kemajuan dalam pekerjaan
- f. Adanya kepuasan dari pekerjaan.

Motivasi kerja sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Sutrisno, 2012).

- 1) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi kerja tersebut mencakup antara lain:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Peraturan yang fleksibel.
- 2) Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi kerja pada diri seseorang, antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2.1.3.3 Jenis-Jenis Motivasi kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi kerja positif dan motivasi kerja negatif.

(Hasibuan, 2010:150)

1) Motivasi kerja Positif

Motivasi kerja positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi kerja positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik.

2) Motivasi kerja Negatif

Motivasi kerja negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi kerja negatif ini

semangat kerja karyawan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam prakteknya, kedua motivasi kerja tersebut sering digunakan oleh suatu perusahaan. Penggunaanya harus tepat dan seimbang supaya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Yang jadi masalah ialah kapan motivasi kerja positif atau motivasi kerja negatif dapat efektif merangsang gairah kerja karyawan. Motivasi kerja positif efektif untuk jangka panjang sedangkan motivasi kerja negatif efektif untuk jangka pendek. Akan tetapi manajer harus konsisten dan adil dalam menerapkannya.

2.1.3.4 Metode Motivasi kerja

Motivasi kerja menurut Hasibuan (2013:149) ada dua metode motivasi kerja, yaitu:

1) Motivasi kerja langsung (*direct motivation*)

Motivasi kerja langsung adalah motivasi kerja (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2) Motivasi kerja tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi kerja tidak langsung adalah motivasi kerja yang berikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya, kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang terang dan nyaman, suasana pekerjaan yang serasi, serta penempatan yang tepat. Motivasi kerja tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.1.3.5 Indikator Motivasi kerja

Indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017: 111), yaitu:

- 1) Kerja keras, yaitu melakukan kegiatan dengan kemampuan yang dimiliki sepenuhnya.
- 2) Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang akan terjadi kedepan dan rencana kedepan.
- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi, yaitu memiliki kemauan yang lebih.
- 4) Orientasi tugas atau sasaran, yaitu selalu berorientasi pada hasil pekerjaan yang berkualitas.
- 5) Usaha untuk maju, yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh suatu tujuan.
- 6) Ketekunan, yaitu melakukan segala pekerjaan dengan rajin dan sungguh-sungguh.
- 7) Pemanfaatan waktu, yaitu menggunakan waktu dengan baik.
- 8) Rekan kerja yang dipilih, yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Kinerja karyawan secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Menurut Kasmir (2019:184) kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi

oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Rivai dan Sagala (2016) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka bisa dikatakan bahwa kinerja adalah tingkat kontribusi yang nyata diberikan oleh setiap orang atau karyawan untuk mencapai prestasi kerja dalam perusahaan atau organisasi.

Menurut Benardin dan Russel (2015), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah 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 (Terry, 2016). Dari penjelasan di atas, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Dalam kinerja karyawan penting juga untuk mengetahui beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu. Menurut Edison, dkk (2017), ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan

karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3) Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerja.

2.1.4.3 Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan dari kinerja menurut Mangkunegara (2011:10-11) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga

karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari penelitian-penelitian terdahulu yang pernah dilakukan sebagai bahan perbandingan dan kajian. Dasar dan acuan yang berupa teori-teori atau temuan-temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnya merupakan hal yang sangat perlu dan dapat dijadikan sebagai data pendukung. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian ini.

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut peneliti Dwiyanti (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PD. BPR Bank Buleleng 45” yang menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Suci, dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar)” hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Thalib, dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar” yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sependapat dengan ketiga penelitian sebelumnya Widnyana, dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi

dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali” yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berlawanan dengan penelitian Hidayat (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia” yang menyatakan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja

Menurut Riyanto, dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Semangat Kerja dan Tim Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Pegawai Dinas Pendapatan Provinsi Jawa Timur di Surabaya” yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

Bukit, dkk (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur” yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Peneliti Gunawan, dkk (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi terhadap Motivasi kerja yang Berdampak pada Kinerja Pegawai Kantor Badan Narkotik Nasional Kabupaten Tanjung Jabung Timur” yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja serta berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.2.3 Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja

Menurut Thalib, dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar” yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Farisi, dkk (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Indraningrat, dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pergi Berlibur Indonesia” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Peneliti Dewi, dkk (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sejalan dengan keempat penelitian sebelumnya Saputra (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Ar Risalah Kota Padang” yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.4 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Menurut Prabandari (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi kerja Sebagai Variabel

Intervening Pada Koperta Langgeng Mulyo Ngancar Kediri” yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Pariesti (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan” yang menyatakan bahwa Kompetensi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja, namun dengan melalui motivasi kerja kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dalam hubungan ini motivasi kerja merupakan variabel mediasi penuh.

Menurut Ashar (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi, Dukungan Organisasi, Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Yayasan Pendidikan Cendekia Utama Surabaya” yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan kinerja.

Menurut Susilowati (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Bank Syariah Mandiri Kcp Kartasura” yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening.