

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompetensi

a. Definisi Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atas tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, Wibowo (2016:217) dalam Susanto dkk, 2019

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam Dwiyanti dkk, 2019 menjelaskan kompetensi adalah karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik.

Sutrisno (2016) dalam Prayogi dkk (2019) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Karyawan yang mempunyai kompetensi, dia akan bekerja dengan fokus dan sesuai dengan keahliannya. Sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien untuk perusahaan (Yuliana, 2017 : 136) dalam Prayogi dkk (2019).

Menurut beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. apabila didukung oleh karyawan-karyawan yang berkompeten di bidangnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Michael (2000) dalam Wibowo (2011:339) kompetensi dipengaruhi oleh:

1) Keyakinan dan Nilai-Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2) Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan

yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3) Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4) Karakteristik Kepribadian

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari 15 kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5) Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6) Isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7) Kemampuan Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan

keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

8) Budaya organisasi

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

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa diantara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi
- c) Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan motivasi orang lain.
- d) Filosofi organisasi misi, visi dan nilai nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pkerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

- g) Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

c. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Sutrisno (2012:206), terdapat lima karakteristik kompetensi yang dapat digunakan sebagai indikatornya, yaitu sebagai berikut.

- 1) Motif, yaitu dasar seseorang untuk berpikir secara konsisten dan bertindak
- 2) Sifat, yaitu watak yang mendorong untuk berperilaku atau merespon sesuatu.
- 3) Konsep diri, yaitu sikap dan nilai yang dimiliki seseorang
- 4) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang dibidang tertentu
- 5) Ketrampilan, yaitu kemampuan melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

2. Motivasi

a. Definisi Motivasi

Menurut Hasibuan (2008) dalam Adha dkk,2019 menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif,dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dessler (2009) dalam Adha dkk, 2019 mengemukakan secara teoritis motivasi

terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Sedangkan menurut Mathis (2010) dalam Bawintil dkk, 2019 motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Berdasarkan para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini berarti setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan meningkatkan terhadap kinerjanya.

b. Faktor-faktor Motivasi

Motivasi kerja sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dibedakan kedalam faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan menurut Sutrisno (2015:116-120)

1) Faktor Intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi:
 - 1) Penghargaan terhadap prestasi
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat
- e. Keinginan untuk berkuasa

2) Faktor Ekstern

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi yang memadai
- c. Supervisi yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Hasibuan (2008) dalam Adha dkk (2019) yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik.

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang dapat ditempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas indikator.

2) Kebutuhan rasan aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diantaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3) Kebutuhan sosial.

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4) Kebutuhan akan penghargaan.

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, penghatian, reputasi.

5). Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya, motivasi dari pemimpin

3. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011) dalam Adha dkk (2019) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur

kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Pegawai akan mampu mencapai kinerja jika maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah Mangkunegara (2009) dalam Adha dkk (2019). Sedangkan menurut Siagian (2014:56) dalam Sihaloho dan Siregar (2019) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Berdasarkan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai saat bekerja, baik berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja:

Menurut Siagian (2014:57) dalam Sihaloho dkk (2019), “Menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 - b. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
 - c. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
 - d. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk karyawan.
 - e. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.
2. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan”.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan indikator-indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti,2011) dalam Adha dkk 2019 adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Intensitas cahaya yang dapat membantu pegawai dalam mempelancar aktivitas kerjanya.

2) Keamanan kerja.

Presentase keamanan ditempat kerja dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.

3) Kondisi kerja

Pengaturan ruang kerja agar memudahkan karyawan berinteraksi sosial dengan karyawan lain.

4) Hubungan antara karyawan dan pimpinan.

Interaksi yang baik antar karyawan dan pimpinan mampu membuat atmosfer yang baik ditempat kerja.

5) Penggunaan warna.

Penggunaan warna yang sesuai akan membuat suasana kerja menjadi menyenangkan dan membuat karyawan menjadi betah dikantor.

4. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan/ instansi menghadapi krisis yang serius. Kesankesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

Pengertian kinerja menurut Mangkunegara (2017: 67) dalam Susanto, Kuncoro (2019) bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009:13) dalam Nurhasanah dan Sumardi (2018), kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut.

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan pendidikan. Karyawan yang berkemampuan baik berarti memiliki kemampuan potensi dan pendidikan yang baik. Karyawan tersebut berlatar belakang pendidikan memadai, sehingga dapat menjalankan tugas sesuai tanggung jawab.

2) Faktor motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi kondisi kerja. Karyawan yang bersikap positif terhadap kondisi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Sutrisno (2010) dalam Adha dkk (2019) mengemukakan bahwa kinerja memiliki indikator berikut.

- a) Tingkat kerapian pekerjaan. Tingkat kerapian pekerjaan mampu memberi pengaruh yang baik bagi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b) Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan mampu memberikan nilai lebih kepada seseorang yang mengerjakannya.
- c) Kualiatas pekerjaan. Kualitas pekerjaan yang baik diharapkan dapat membuat karyawan mampu bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan
- d) Kuantitas pekerjaan. Selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan
- e) Pengetahuan kerja . mampu menganalisa dan mengetahui pekerjaan yang diberikan dengan baik.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berikut ini tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
1.	Halomoan, Suhartono (2020) ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 2, No. 3, April 2020	Variabel independen: 1. Lingkungan Kerja 2. Motivasi Kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
2.	Nurhasanah, Sumardi (2018) Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 14, No.2, Juli 2018	Variabel independen: 1. Kecerdasan Emosional 2. Kompetensi Variabel dependen: 1. Kinerja Karyawan	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Agusria, dkk (2020) JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi) Vol.5, No.1, Juni 2020 : 59 – 71	Variabel independen: 1. Kepemimpinan 2. Motivasi 3. Disiplin Kerja Variabel dependen: 1. Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Hanafi, Yohana (2017) Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) Vol. 5 No.1 Maret 2017	Variabel independen: 1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja Variabel Dependen: 1. Kinerja Karyawan Variabel Mediasi 1. Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Sihaloho dkk (2019) JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 273-281	Variabel independen: 1. Lingkungan kerja Variabel dependen: 1. Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan
6.	Adha dkk (2019) Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari HAL: 47-62	Variabel independen: 1. Motivasi 2. Lingkungan Kerja 3. Budaya Kerja Variabel depeden: 1. Kinerja Karyawan	Motivasi kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
7.	Bawintil dkk (2019) Jurnal EMBA Vol.7 No.3 Juli 2019, Hal. 3949- 3958	Variabel independen: 1. Lingkungan kerja 2. Motivasi 3. Gaya Kepemimpinan Variabel dependen:	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
		1. Kinerja Karyawan	Secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	Nur H. dkk (2019) e – Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN	Variabel independen: 1.komitmen Kerja 2.Motivasi Kerja 3.Kepuasan Kerja Variabel dependen: 1. Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
9.	Triatusti (2018) journal of management Review Volume 2 Number 2 Page (203-208)	Variabel independen: 1. Lingkungan Kerja 2. Kompetensi 3. Iklim organisasi Variabel dependen: 1. Kinerja Pegawai	Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
10.	Mulyani (2019) Jurnal Semarak, Vol. 2, No.1, Februari 2019, Hal (130-143)	Variabel independen: 1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Kompetensi Variabel dependen: 1. Kinerja Karyawan	Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Enigma
11.	Susanto, Sukoco (2019) Jurnal Media Ekonomi (JURMEK) Vol. 24, No. 2 Agustus 2019	Variabel independen: 1. Kompetensi 2. Komitmen Kerja 3. Motivasi Kerja Variabel dependen: 1. Kinerja Kerja	Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
12.	Jaya , dkk (2018) Advances in Economics, Business and Management Research, volume 64	Variabel independen: 1. Transformational Leadership 2. Discipline 3. Work Motivation Variabel dependen: 1.Employee Performance	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BPMP Sumatera Barat
13.	Hafeez , dkk (2019) Bisnis, Manajemen dan Pendidikan	Variabel independen: 1. Work environment Variabel dependen: 1. Employee Performance	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

No	Penulis dan identitas jurnal	Variabel yang digunakan	Hasil
	ISSN 2029-7491 / eISSN 2029-6169 2019 Volume 17 Edisi 2: 173–193 https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379		
14.	Dwiyanti dkk, (2019) Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 5 No. 2, Oktober 2019 P-ISSN: 2476-8782	Variabel independen : 1. Kompetensi 2. Motivasi Variabel dependen : 1. Kinerja karyawan	Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
15.	Prayogi dkk, (2019) ISSN : 2614 – 6681	Variabel independen : 1. Kompetensi 2. Disiplin Kerja Variabel dependen : 1. Kinerja Pegawai	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
16.	Anjani (2019) Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol 3, (1), 2019, 1-10 e-2579-9401, p-2579-9312	Variabel Independen: 1. Kompetensi 2. Motivasi Variabel dependen: 1. Kinerja	Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan

Berdasarkan penelitian terdahulu kesamaan dengan penelitian ini adalah melakukan penelitian mengenai kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaan terletak pada variabel independen yang digunakan yakni peneliti menggunakan Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja serta terletak pada subyek penelitian dalam jumlah sampel reponden yang digunakan.

C. Kerangka Penelitian

Dibawah ini merupakan kerangka pemikiran yang mendasari penelitian yang dilakukan di PT. Telekomunikasi Cilacap. Peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi pendekatan dalam memecahkan masalah dalam masalah penelitian ini, yaitu tentang pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Telekomunikasi Cilacap. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan seperti berikut

1. Pengaruh antara Kompetensi (X1) Kinerja Karyawan (Y)

Wibowo (2007) dalam Dwiyanti dkk, (2019) 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. Hal tersebut terjadi karena kompetensi memadai yang dimiliki seorang karyawan akan membantu karyawan tersebut untuk memahami pekerjaannya serta standar dalam pekerjaannya.

kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

Penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa kompetensi *berpengaruh positif dan signifikan* terhadap kinerja karyawan (Triastuti (2018) Sri Mulyani (2019) , Prayogi dkk (2019), Anjani (2019).

2. Pengaruh variabel Motivasi (X2) Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2008) dalam Adha dkk,2019 menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif,dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dessler (2009) dalam Adha dkk,2019 mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego,dan perwujudan diri.

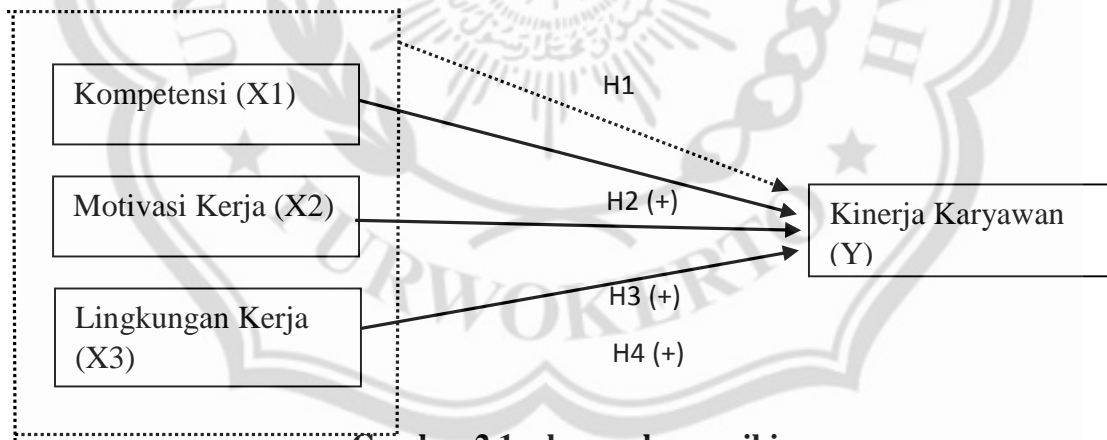
Motivasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja karyawan perlu dibangkitkan agar karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, sebaliknya karyawan yang tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya akan sulit untuk bekerja dengan baik dan cenderung tidak bertanggung jawab sekalipun karyawan tersebut memiliki kemampuan operasional yang baik. Apabila motivasi kerja dari para karyawan bisa dibangun maka para karyawan dapat memiliki kinerja yang lebih baik di dalam perusahaan. Hal ini didukung dengan hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa motivasi *berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja* karyawan (Nur H; dkk (2019); Agusria; dkk (2020); Halomohan; dkk (2020)

3. Pengaruh antara Lingkungan Kerja (X) Kinerja Karyawan (Y)

Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengantar kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dengan lingkungan kerja nyaman juga karyawan dapat menjadi betah dan setia kepada perusahaan, dan adanya lingkungan kerja yang memadai tentunya akan membuat karyawan betah bekerja, sehingga akan timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, kinerja karyawan akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menimbulkan kesalahan dalam bekerja dan kinerja karyawan akan menurun. Hal ini didukung pada penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh *positif dan signifikan* terhadap kinerja karyawan (Sihaloho Donra Ronal (2019); Surjosuseno Daniel (2015));



Gambar 2.1 kerangka pemikiran

Keterangan :

- : Secara Parsial
- - - → : Secara Simultan

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 : Motivasi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

