

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Setiap perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan sumber daya manusia yang kompeten. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia (Anwar, 2010: 86).

Sumber Daya Manusia yang berbasis kompetensi dapat meningkatkan kapasitas dan membangun pondasi perusahaan karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka dia akan mampu baik dari segi pengetahuan, keterampilan maupun mental serta karakter produktifnya (Sudarmanto, 2009: 56) .

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Moehariono, 2012: 90). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut.

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya

dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen, dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individual dapat mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Endah, 2002: 15).

Penentuan tingkat kompetensi yang berbasis SDM dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi atau kinerja yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan sebagai dasar bagi evaluasi kinerja kerja. Kompetensi selalu mengandung maksud atau tujuan, yang merupakan dorongan motif atau trait yang menyebabkan suatu tindakan atau memperoleh suatu hasil yakni kinerja karyawan (Sutrisno, 2009: 57).

PTPN V perkebunan kelapa sawit merupakan salah satu unit usaha yang cara kerjanya sangat mirip dengan PTPN lainnya. Meskipun demikian, namun PTPN V perkebunan kelapa sawit memiliki pangsa pasar tersendiri yaitu masyarakat kecil. PTPN V perkebunan kelapa sawit menghimpun dana dari masyarakat yang kemudian disalurkan dalam bentuk pembiayaan dengan tujuan agar uang tersebut dapat berkembang. Hasil dari pembiayaan inilah yang akan dibagikan untuk pihak karyawan dan juga anggota, yang sering dikenal dengan istilah bagi hasil.

Semakin kompetitifnya persaingan saat ini menuntut PTPN V perkebunan kelapa sawit untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Sehingga, PTPN V perkebunan kelapa sawit tersebut dapat bersaing. Salah satu aspek yang dapat menunjang keberhasilan karyawan dalam mencapai kesuksesan bekerja adalah kompetensi. Hal

ini didukung oleh pendapat Wibowo yang menyatakan bahwa kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi menciptakan budaya kinerja tinggi, selain itu kompetensi merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku di tempat kerja.

Kompetensi karyawan dapat memberikan hasil yang sesuai dengan tujuan dan sasaran lembaga dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam lembaga yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki.

Motivasi berprestasi merupakan suatu dorongan dengan ciri-ciri seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan kinerja yang tinggi. Kebutuhan akan prestasi yang tinggi merupakan suatu dorongan yang timbul pada diri seseorang untuk berupaya mencapai target yang telah ditetapkan, bekerja keras untuk mencapai keberhasilan dan memiliki keinginan untuk mengerjakan sesuatu secara lebih baik dari sebelumnya. Karyawan dengan motivasi untuk berprestasi tinggi sangat menyukai tantangan, berani mengambil resiko, sanggup mengambil alih tanggung jawab dan senang bekerja keras. Dorongan ini akan menimbulkan kebutuhan berprestasi karyawan yang membedakan dengan yang lain, karena selalu ingin mengerjakan sesuatu dengan lebih baik. Berdasarkan pengalaman dan antisipasi dari hasil yang menyenangkan serta jika prestasi sebelumnya dinilai baik, maka karyawan lebih suka untuk terlibat dalam perilaku berprestasi. Sebaliknya, jika karyawan telah dihukum karena mengalami kegagalan, maka perasaan takut terhadap kegagalan akan berkembang dan menimbulkan dorongan untuk

menghindarkan diri dari kegagalan (Subekti,2015:292). Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengkaji dan melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah adalah kegiatan untuk mencari, menemukan, mengumpulkan, meneliti, mendaftarkan dan mencatat data-data informasi dari serangkaian fenomena fakta teori yang telah dipaparkan pada bagian latar belakang. Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Motivasi yang masih kurang didapatkan di PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit
2. kurangnya kesadaran akan pentingnya memperhatikan sikap, yang hubungan tersebut memiliki kompetensi sumber daya manusia seseorang di PTPN V Perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec.Pujud Rokan Hilir.

## **1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah**

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Agar tidak terjadi kerancuan dalam pemahaman terhadap skripsi nantinya saya akan membuat batasan-batasan masalah dari judul saya sendiri , yaitu :

### 1. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Emron (2016:142), Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

### 2. Motivasi

Menurut Harry (2013:12), motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

### 3. Kinerja Karyawan

Menurut Anwar (2001:7), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.

#### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi dan batasan masalah diatas maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah

1. Apakah Kompetensi Sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Rokan Hilir?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Rokan Hilir?
3. Apakah kompetensi sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Rokan Hilir?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah dibuat maka didapat tujuan dari penelitian yaitu

1. Untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Rokan Hilir.
2. Untuk mengetahui motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Rokan Hilir.
3. Untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PTPN V perkebunan kelapa sawit Tanjung Medan Kec. Pujud Rokan Hilir.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penulisan berbagai pihak secara teoritis maupun praktis diantaranya sebagai berikut:

- a. Dari segi teoritis diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai kontribusi ilmiah dalam mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya mengenai tinjauan kompetensi sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

- b. Dari segi praktis bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan menjadi penelitian ilmiah yang dapat dijadikan laporan serta tugas akhir Strata 1 (satu) Prodi manajemen serta menjadi referensi untuk kajian-kajian keilmuan berikutnya kemudian diharapkan hasil penelitian ini memperluas khazanah keilmuan bagi tokoh masyarakat dan tokoh agama yang akan menambah wawasan ilmu tentang kompetensi sumber daya manusia dan motivasi.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORITIS**

#### **2.1 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Sedangkan menurut Maryoto “Kinerja karyawan adalah hasil kerja selama periode dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misal standar, target atau sasaran yang telah disepakati bersama”(Susilo, 2000:91).

Kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaannya, membantu mendefinisikan harapan kerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor dan pekerja saling berkomunikasi. (Wibowo 2007).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara 2009:9).

Menurut Sudarmayanti (2008:147) kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan 15 etika.



Sedangkan menurut Ruky (2004:33) kinerja (prestasi kerja) adalah kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil yang dihubungkan dengan misi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang diambil.

Kinerja menurut Rivai dan Basri (2017:106) adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu.

Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab dan dalam periode tertentu sesuai dengan kriteria yang disepakati

### **2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Riva' (2004:307) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

#### **1. Efektivitas dan Efisiensi**

Apabila suatu tujuan tertentu bisa tercapai maka kegiatan tersebut efektif tetapi apabila suatu kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan, walaupun efektif maka hal tersebut tidak efisien. Sebaliknya apabila akibat yang dicari penting maka kegiatan tersebut efisien.

## 2. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki atau diterima oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut menyatakan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam organisasi.

Anwar (2010:15) mengemukakan faktor-faktor kinerja dapat dilihat dari faktor internal dan faktor eksternal, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal (*dispositional*) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang yang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Faktor internal dan eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang mempengaruhi kinerja seseorang. Jenis-jenis atribusi yang dibuat oleh para karyawan memiliki sejumlah akibat psikologi dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia

menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

Menurut Anwar (2019:22), Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu: motivasi, pendidikan, disiplin kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan/upah, lingkungan dan iklim kerja, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.

Menurut Arikunto (2019:30), Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan perusahaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu:

1. Yang menyangkut kualitas dan kemampuan fisik karyawan yang meliputi: tingkat pendidikan, latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik karyawan.
2. Sarana pendukung, meliputi:
  - a. Lingkungan kerja, meliputi: produksi, sarana dan peralatan produksi, tingkat keselamatan dan kesejahteraan kerja.
  - b. Kesejahteraan karyawan, meliputi: manajemen dan hubungan industri.

Menurut Shikdar (2019:564), Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor salah satunya adalah tingkat pemenuhan kebutuhan akan rasa aman, keselamatan (*safety*) dan kesehatan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Peningkatan produktivitas tidak akan tercapai jika dalam proses kerjanya terjadi kecelakaan atau kerusakan yang dapat mengakibatkan kualitas menurun dan kapasitas produksi tidak tercapai. Oleh sebab itu keselamatan dan kesehatan kerja berperan penting dalam menjamin keamanan dalam proses produksi, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai, Ridley (2018; 57).

### 2.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi seakurat mungkin mengenai kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan, bagi para atasan langsung dan bagi para karyawan yang bersangkutan.

Menurut Sondang (2009: 168)terdapat enam hal yang penting dipahami dalam penilaian kinerja yaitu:.

1. Kegunaan hasil penilaian kinerja. Hasil penilaian prestasi kerja setiap orang akan menjadi bahan yang selalu turut dipertimbangkan dalam setiap keputusan yang diambil mengenai mutasi pegawai, baik dalam arti promosi, alih tugas, alih wilayah, demosi maupun dalam pemberhentian tidak atas permintaan sendiri
2. Unsur-unsur penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan pada manusia sehingga disamping memiliki kemampuan tertentu juga tidak luput dari berbagai kelemahan dan kekurangan.
3. Teknik penilaian kinerja masalalu. Penilaian yang dilakukan pada serangkaian tolak ukur tertentu yang realistik, berkaitan langsung dengan tugas seseorang serta kriteria yang ditetapkan dan diterapkan secara obyektif.
4. Kiat melaksanakan penilaian kinerja yang berorientasi ke masa depan. Apabila penilaian tersebut positif maka penilaian tersebut menjadi dorongan kuat bagi karyawan yang bersangkutan untuk lebih berprestasi lagi pada

masa yang akan datang sehingga kesempatan untuk meniti karir lebih terbuka lagi. Sedangkan jika penilaian tersebut negatif maka karyawan yang bersangkutan mengetahui kelemahannya dan dengan sedemikian rupa mengambil berbagai langkah yang diperlukan untuk mengatasi kelemahan tersebut.

5. Implikasi proses penilaian. Jika seseorang merasa mendapat penilaian yang tidak obyektif, kepadanya diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan sehingga pada akhirnya ia dapat memahami dan menerima hasil penilaian yang diperolehnya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di garis bawahi bahwa penilaian kinerja merupakan suatu sistem penilaian secara berkala terhadap kinerja karyawan yang mendukung kesuksesan organisasi atau yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya. Proses penilaian dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan atau memperbandingkan kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

#### **2.1.4 Unsur-Unsur Penilaian**

Menurut Hasibuan (2014:94) kinerja karyawan dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberpa hal, yaitu:

1. Kesetiaan

Kinerja dapat diukur dari kesetiaan karyawan terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

2. Prestasi

Kerja Hasil kerja karyawan baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan dan pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya sangat penting untuk penilaian kinerja.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan karyawan dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan kepadanya.

5. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

6. Kerjasama

Diukur dari kesediaan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

7. Kepemimpinan

Kemampuan karyawan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

8. Kepribadian Dinilai dari sikap perilaku karyawan, seperti sopan, disukai, memberi kesan menyenangkan, memperlihatkan sikap yang baik, serta berpenampilan simpatik dan wajar.

#### 9. Prakarsa

Dinilai dari kemampuan karyawan dalam berpikir secara orisinal dan berdasarkan inisiatif sendiri dalam menganalisis serta membuat keputusan dalam penyelesaian masalah yang dihadapi.

#### 10. Kecakapan

Dinilai dari kecakapan karyawan dalam menyatukan dan menyelaraskan bermacam-macam elemen yang terlibat di dalam penyusunan kebijaksanaan dan di dalam situasi manajemen.

### **2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan**

Hasil kinerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yaitu efektif, efisien, dan kualitas, kuantitas dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan.

Kombinasi ketiga faktor tersebut di atas, akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian kinerja karyawan secara individual, kelompok maupun secara organisatoris. Russel (2015:153) ada empat kategori hasil yang digunakan untuk mengukur nilai kinerja karyawan seperti berikut:

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

2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan oleh seseorang dan dapat dinyatakan dalam nilai Dollar/Rupiah, jumlah waktu, atau jumlah kegiatan yang telah diselesaikan. Jumlah waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan. Sementara jumlah kegiatan adalah banyaknya tugas yang dapat dikerjakan.
3. Ketepatan waktu, seberapa jauh/baik sebuah aktivitas diselesaikan, atau hasil yang diproduksi pada waktu yang paling awal dikehendaki dari sudut pandang koordinasi dengan output yang lain maupun memaksimalkan waktu yang ada untuk kegiatan-kegiatan lain.
4. Efektivitas biaya, Seberapa jauh/baik sumber daya organisasi (misalnya manusia, moneter, teknologi, bahan) dimaksimalkan dalam pengertian memperoleh keuntungan tertinggi atau pengurangan dalam kerugian dari masing-masing unit atau penggunaan sumber daya.

Indikator dari aspek-aspek kinerja menurut Siagian (2002) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality of work*) indikatornya:
  - a. Hasil kerja yang diperoleh
  - b. Kesesuaian hasil kerja dengan tujuan organisasi
  - c. Manfaat hasil kerja.
2. Ketepatan waktu (*promptness*) indikatornya:
  - a. Penataan rencana kegiatan.
  - b. Ketepatan rencana kerja dengan hasil kerja.
  - c. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.



## **2.2 Kompetensi Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Emron (2016:142) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Menurut Rachman (2006:174) kompetensi adalah kemampuan, pengetahuan dan keterampilan, sikap, nilai, perilaku dan karakteristik seseorang yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu dengan tingkat kesuksesan secara optimal.

Menurut Sudarmanto (2009:48) kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang menjadi bagian dari dirinya, sehingga dia bisa menjalankan penampilan kognisi, afeksi, dan perilaku psikomotorik tertentu. Menurut Wibowo (2017:272), juga mengatakan bahwa kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang. dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

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

Dari berbagai pandangan di atas dapat di garis bawahi bahwa kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu.

Menurut Malayu P. Hasibuan (2002:244) “Sumber Daya Manusia atau *human resource* mengandung dua pengertian. Pertama, SDM adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Selanjutnya SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa.”

Menurut Mangkunegara (2012: 40) kompetensi sumber daya manusia adalah kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya.

Kompetensi sumber daya manusia menurut hasil kajian Perrin yang dikutip oleh Mangkunegara yaitu:

1. Memiliki kemampuan komputer (Eksekutif Lini).
2. Memiliki pengetahuan yang luas tentang visi.
3. Memiliki kemampuan mengantisipasi pengaruh perubahan.

4. Memiliki kemampuan memberikan pendidikan tentang sumber daya manusia.

Sehingga dapat dijelaskan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah kemampuan yang dimiliki seseorang yang berhubungan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerjanya yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. 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 baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati.

### **2.2.2 Macam-Macam Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Wibowo memberikan lima macam kompetensi, yang terdiri dari:

1. *Task achievement* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *Task achievement* ditunjukkan oleh: orientasi pada hasil, mengelola kinerja, mempengaruhi inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.
2. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *Relationship* meliputi kerjasama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antar pribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.

3. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi: integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stress, berpikir analitis, dan berpikir konseptual.
4. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa: memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
5. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan *leadership* meliputi: kepemimpinan *visioner*, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen organisasional, membangun focus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

### **2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sumber Daya Manusia**

Michael Zwell sebagaimana yang dikutip oleh Wibowo mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam

melakukan sesuatu. Setiap orang harus berpikir positif baik terhadap dirinya maupun orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir kedepan.

## 2. Keterampilan

Keterampilan merupakan peran penting di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Dengan memperbaiki keterampilan berbicara di depan umum dan 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 mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

## 4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang

waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya. Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian seorang karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dalam membangun hubungan.

5. Motivasi Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.
6. Isu Emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.
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 tentang kompetensi.
  - b. Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

- c. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi yaitu menyangkut misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada karyawan tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

#### **2.2.4 Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia**

Menurut Wiguna (2017) indikator kompetensi sumber daya manusia meliputi:

##### **1. Pengembangan diri**

Kemampuan untuk melakukan perubahan dalam segala bidang, terutama perilaku dan kemampuan mengembangkan diri.

##### **2. Profesional**

Kemampuan dalam memahami setiap pekerjaan yang diberikan dan siap melakukan pengembangan kemampuan yang dimiliki

##### **3. Penguasaan teknologi**

Kemampuan dalam menguasai teknologi dalam proses pekerjaan.

#### 4. Jenjang pendidikan

Kemampuan untuk memiliki pengetahuan atau latar belakang pendidikan yang sesuai dalam melaksanakan bidang pekerjaan.

#### 5. Keahlian

Kemampuan untuk mempertanggungjawabkan pekerjaannya secara detail dan juga memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah secara efektif dan efisien.

### **2.3 Motivasi**

#### **2.3.1 Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, keinginan, sebab, atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Menurut Manullang ( 1982; 150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada karyawan yang bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan segala upayanya. Sedangkan menurut Handoko (1999), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu guna tujuan.

Menurut Malthis ( 2006; 114 ), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan



dan model mereka sendiri. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Maslow (2006), mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori yang naik dalam urutan tertentu. Sebelum kebutuhan lebih mendasar terpenuhi, seseorang tidak akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Hierarki Maslow yang terkenal terdiri atas kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keselamatan dan keamanan, kebutuhan akan kebersamaan dan kasih sayang, kebutuhan akan aktualisasi diri. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi.

Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menimbulkan tegangan yang menyebabkan timbulnya keinginan. Karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan suatu aktivitas yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik karyawan akan memperoleh hasil yang lebih baik pula sehingga keinginannya dapat terpenuhi. Keinginan yang timbul dalam diri karyawan dapat berasal dari dalam dirinya sendiri maupun berasal dari luar dirinya, baik yang berasal dari lingkungan kerjanya maupun dari luar lingkungan kerjanya. Motivasi bukanlah merupakan sesuatu yang berdiri sendiri, melainkan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya.

### **2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Arep ( 2003; 51 ) ada Enam faktor motivasi, yang dari kesembilan tersebut dapat dirangkum dalam enam faktor secara garis besar, yaitu:

1. Faktor kebutuhan manusia
  - a. Kebutuhan dasar ( ekonomis )

Kebutuhan dasar yang dimaksud disini adalah kebutuhan akan makanan, pakaian, dan perumahan yang biasa disebut sebagai kebutuhan primer. Untuk memenuhi kebutuhan dasar ini seseorang akan bekerja keras dengan mengerahkan segala kemampuannya, karena kebutuhan makanan, pakaian, dan perumahan merupakan kebutuhan yang paling mendasar yang harus di penuhi.

b. Kebutuhan rasa aman ( psikologis )

Yang termasuk dalam kategori kebutuhan psikologis disini diantaranya adalah kebutuhan akan status, pengakuan, penghargaan, dan lain – lain. Menurut Arep ( 2003 : 61 ) keinginan karyawan untuk mencapai status tertentu atau untuk menjadi seorang “ tokoh “, bukan saja berarti bahwa karyawan harus mempunyai kesempatan lebih banyak untuk mencapai kemajuan, akan tetapi juga harus bersedia menerima kewajiban – kewajiban lebih banyak. Artinya motivasi untuk meraih status yang diidam – idamkan akan melekat kuat dalam dirinya.

c. Kebutuhan sosial Menurut Robert Carison:” Satu cara meyakinkan para karyawan betah bekerja adalah dengan meyakinkan bahwa dirinya memiliki banyak mitra di organisasi “. Karyawan dalam suatu organisasi memerlukan berinteraksi dengan sesama karyawan dan dengan sesama atasannya serta menumbuhkan pengakuan atas prestasi kerjanya.

2. Faktor Kompensasi Menurut Handoko (2001: 155), adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa bekerja. Apabila

kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi. Kompensasi penting bagi karyawan, karena kompensasi mencerminkan nilai karya karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Dalam hal pemberian gaji beberapa faktor yang harus diperhatikan, diantaranya:

- a. Arti gaji bagi karyawan Bagi seorang karyawan gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya.
- b. Dasar pemberian gaji Ada beberapa dasar dalam pemberian gaji. Satu diantaranya adalah “ hasil kerja “ yakni gaji diberikan berdasarkan jumlah atau nilai barang yang dijual atau yang dihasilkan.

### 3. Faktor Komunikasi

Menurut Arep dalam manajemen personalia ( 2003: 81 ), komunikasi yang lancar adalah komunikasi terbuka dimana informasi mengalir secara bebas dari atas ke bawah atau sebaliknya, Dalam suatu organisasi komunikasi perlu dijalin secara baik antara atasan dengan bawahan atau sesama bawahan, karena dengan komunikasi yang lancar maka arus komunikasi akan berjalan lancar pula serta tidak terjadi adanya mis komunikasi yang akan mengakibatkan kesimpang siuran dalam melaksanakan pekerjaan dalam organisasi. Dengan komunikasi yang lancar kebijakan organisasi akan dapat lebih mudah dimengerti.

4. Faktor Kepemimpinan Menurut Arep dalam manajemen personalia (2003:93), kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk menguasai

atau mempengaruhi orang lain atau masyarakat yang berbeda – beda menuju pencapaian tertentu. Dalam mencapai tujuan yakni untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka dalam penerapan manajemen sumber daya manusia digunakan beberapa gaya kepemimpinan, diantaranya:

- a. *Democratic Leadership*, adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “ kemampuan untuk menciptakan moral “ dan “ kemampuan untuk menciptakan kepercayaan “.
- b. *Dictatorial* atau autocratic Leadership, yakni suatu gaya Leadership yang menitikberatkan kepada “ kesanggupan untuk memaksakan“ keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut – pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan / atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.
- c. Paternalistik *Leadership*, yakni bentuk antara gaya pertama (*democratic* ) dan kedua ( *dictatorial* ) diatas.
- d. *Free Rain Leadership*, yakni salah satu gaya kepemimpinan yang 100% menyerahkan sepenuhnya seluruh kebijaksanaan pengoperasian manajemen sumber daya manusia kepada bawahannya dengan hanya berpegang kepada ketentuan – ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

##### 5. Faktor pelatihan

Pelatihan merupakan suatu sarana untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam suatu organisasi. Untuk lebih meningkatkan kualitas

sumber daya manusia setiap organisasi perlu melaksanakan pendidikan dan pelatihan bagi karyawannya, baik yang diselenggarakan di dalam maupun di luar organisasi. Menurut Arep ( 2003: 108 ), pelatihan merupakan salah satu usaha untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama dalam hal pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan sikap. Manfaat pelatihan bagi karyawan adalah:

- a. Meningkatkan motivasi
  - b. Meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari – hari.
  - c. Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri
  - d. Memperlancar pelaksanaan tugas
  - e. Menumbuhkan sikap positif terhadap organisasi
  - f. Meningkatkan semangat dan gairah kerja
  - g. Mempertinggi rasa peduli terhadap organisasi
  - h. Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan
  - i. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik
  - j. Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik.
6. Faktor prestasi

Penilaian prestasi kerja karyawan bagi organisasi merupakan sarana untuk mengembangkan sumber daya manusia. Sedangkan bagi karyawan penilaian prestasi dapat memacu semangat kerja, guna meningkatkan kinerja

selanjutnya. Karena dengan penilaian prestasi ini akan merasa bahwa hasil kerja mereka diakui oleh pihak organisasi dan kemudian menimbulkan harapan untuk memperoleh kompensasi dari organisasi. Hal ini merupakan sumber motivasi kerja yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya, penulis akan menekankan pengertian dan makna motivasi kerja yaitu suatu sikap dan kepuasan dengan keinginan yang terus – menerus dan kesediaan untuk mengejar tujuan organisasi, serta faktor – faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja di dalam suatu organisasi khususnya pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Semarang antara lain:

- a. Absensi disini diantaranya waktu yang hilang, sakit / kecelakaan, serta pergi meninggalkan pekerjaan karena keperluan pribadi baik diberi wewenang maupun tidak. Yang tidak diperhitungkan dalam absensi yaitu tidak ada pekerjaan, cuti yang sah, periode libur panjang, dan diberhentikan kerja atau pemberhentian bekerja.
- b. Kerjasama ini meliputi keaktifan di dalam organisasi dan kesediaan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu, baik dengan pimpinan maupun teman – teman sekerja untuk mendapatkan tujuan bersama.
- c. Disipli Menurut Haryoto (2002) adalah kesediaan dan kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku, baik menaati perintah kedinasan yang diberikan oleh pimpinan, selalau menaati jam kerja, selalu

memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan sebaik – baiknya sesuai dengan bidang tugasnya.

### **2.3.3 Indikator Motivasi**

Indikator Motivasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:93) dalam Bayu Fadillah, et all (2013:5) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Penghormatan atas kinerja yang pekerjaannya terselesaikan dengan tepat waktu dan hasil yang bagus.

### **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk peneltiain selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut ini akan diuraikan penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini:

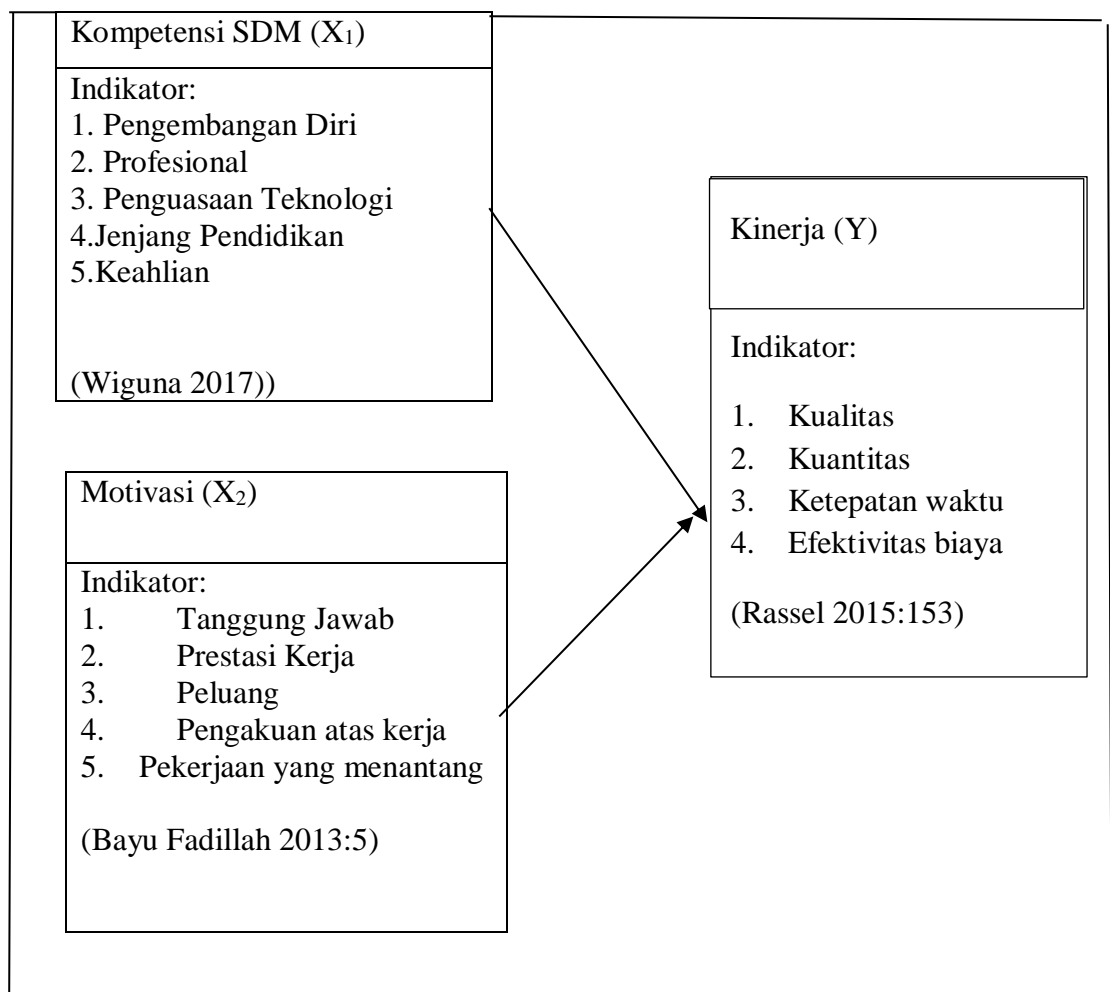
Tabel II.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan
1.	Joko Purnomo (2008)	kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara	Secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan negeri sipil pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Jepara	Persamaan penelitian ini yaitu peneliti sama-sama Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
2.	Endri Hernanto, Fakultas Syariah dan Hukum Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, (2009)	Kompetensi SDM Bank DKI Syariah dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja	Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang cukup erat antara kompetensi sumber daya manusia terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank DKI Syariah.	Persamaan penelitian ini yaitu peneliti sama-sama Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.
3.	Namira Mardin Amin, (2010)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang	Mengetahui bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan penelitian ini yaitu Analisis deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.



## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka teoritis adalah konsep-konsep yang sebenarnya merupakan abstraksi dari hasil pemikiran atau kerangka dan acuan yang pada dasarnya bertujuan mengadakan kesimpulan terhadap dimensi-dimensi. Setiap penelitian selalu disertai dengan pemikiran-pemikiran teoritis.



Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2022

**Gambar II.1 Kerangka Pemikiran Teoritis**

## 2.6 Hipotesis

Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Kompetensi Sumber Daya Manusia berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Rokan Hilir.

Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Rokan Hilir.

Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PTPN V Perkebunan Kelapa Sawit Tanjung Medan Kecamatan Pujud Rokan Hilir.