

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Menurut Wardhani dalam (Hafid, 2018), Kompetensi adalah pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan demi mengerjakan kewajiban yang didukung oleh tindakan dalam bekerja. Menurut Krisnandi & Saputra (Wiranto & Hikmah, 2022), Kompetensi ialah kemampuan untuk bekerja secara efektif dan rasional, sesuai pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang. Kompetensi yang didasari dengan pendidikan tinggi, maka kinerja pegawai tinggi. Kompetensi pegawai yang tinggi akan meningkatkan peran dan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugasnya.

Menurut Busro dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020), menyatakan bahwa Kompetensi adalah bagian yang sangat integral dari kepribadian individu, mudah ditebaknya karakter dalam segala situasi serta pekerjaan

Selanjutnya Piandi dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020), menyatakan bahwa kompetensi yaitu sinkronisasi antara wawasan, keahlian, kualitas serta tindakan yang tercermin dalam cara berfikir dan berperilaku. Wibowo (Pranata dkk., 2022), menyatakan bahwa Kompetensi ialah kepiawaian dalam melakukan satu tugas atau kewajiban berdasarkan pengetahuan dan kemampuan serta didukung oleh sikap kerja yang baik. Oleh karena itu, Kompetensi diartikan sebagai memiliki pengetahuan atau kemampuan yang sangat penting dan berhasil dalam suatu mata pelajaran tertentu yang dibuktikan dengan hasil kinerja.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Busro dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020), menyatakan bahwa kompetensi dibagi menjadi 5 bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual adalah seperangkat alat pengetahuan yang ada untuk membantu meningkatkan kinerja..
2. Kompetensi fisik ialah keahlian dan daya tahan badan yang diperlukan dalam melakukan kinerja.
3. Kompetensi pribadi adalah sikap yang berhubungan pada keahlian pribadi untuk membantu menciptakan , pembentukan diri, kepribadian diri serta apresiasi diri.
4. Kompetensi sosial ialah sikap khusus yang didasarkan pada pemahaman kepribadian sebagai bagian integral dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual ialah pengetahuan mengenai ajaran-ajaran keagamaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Oktaviana (Avindiana & Kurnia, 2021), menyebutkan hal – hal mempengaruhi kompetensi yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai Keyakinan Anda tentang diri sendiri dan orang lain sangat memengaruhi perilaku Anda. Ketika orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif.
2. Keterampilan, karyawan memperluas keterampilan dan pengetahuan mereka. Kompetensi keterampilan dianggap perlu karena pemahaman dan tindakan cepat SDM menunjukkan bahwa SDM berkualitas tinggi.

3. Pengalaman, pengalaman sangat menentukan keahlian salah satunya pengalaman mengelompokkan orang, vara berkomunikasi dihadapan orang lain dalam mengatasi persoalan.
4. Karakteristik, kepribadian adalah hal yang bisa berubah. Sikap individu bisa berubah setiap saat. Tidaklah bijaksana mengaharap orang membenahi kompetensinya demi mengubah kepribadiannya.

2.1.1.3 Indikator Kompetensi

Gordon (Avindiana & Kurnia, 2021), indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah persepsi individu dalam ranah kognitif.

2. Pemahaman

Pemahaman individu dengan pengetahuan yang mendalam. Agar semua penelitian menjadi efektif dan efesien, diperlukan Pemahaman yang lebih baik tentang spesifik dan situasi kerja.

3. Kemampuan

Kemampuan ialah apa yang dimiliki dari seseorang untuk melakukan kewajiban dan tanggung jawab yang diberikan kepada.

4. Nilai

Nilai ialah standar perilaku yang seharusnya melekat pada diri setiap individu. seperti, perilaku karyawan dalam menjalankan kewajiban, seperti tidak curang, transparansi, dan demokrasi.

5. Sikap

Sikap ialah Persepsi suasana hati seseorang (kebahagiaan dan ketidakhahagiaan, suka dan tidak suka) atau reaksi terhadap peristiwa eksternal.

6. Minat

Minat adalah Niat seseorang terhadap sesuatu.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 Pengertian Motivasi

Menurut Rosmaini & Tanjung (Nurwin & Frianto, 2021), Motivasi kerja bisa digambarkan seperti penggerak internal, yang dapat digambarkan sebagai motif dalam kepribadian individu atau bisa memandu suatu tindakan atau kegiatan.

Menurut Hidayat dalam (Mahestri dkk., 2022), menyatakan bahwa motivasi ialah perasaan atau perasaan yang menyemangati seseorang dalam mengerjakan satu untuk mencapai suatu kemauan atau tujuan. Karyawan yang termotivasi menggunakan semua keterampilan mereka untuk menyelesaikan tugas mereka di perusahaan. Karyawan yang tidak terlibat cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan sederhana dan tidak serius, yang berkontribusi pada masalah perusahaan.

Menurut Mathis & Jackson dalam (Sipayung dkk., 2022), menyatakan bahwa motivasi ialah keinginan dari dalam diri individu yang menyebabkan individu mau mengerjakan tugas atau pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan.

Menurut Sugiono dalam (Trisnowati, 2021), menyatakan bahwa karyawan harus dimotivasi agar mereka menjadi lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Aktivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi dimotivasi oleh dorongan yang berasal dari kepribadian masing-masing individu dan berkaitan dengan variabel baik internal maupun eksternal. Julianry dalam (Sitoresmi & Khoiri, 2022). Maka bisa kita simpulkan bahwa motivasi ialah suatu insentif yang mendorong individu bekerja dengan kemampuan terbaiknya dalam memenuhi target perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-faktor Motivasi Kerja

Chikmawati dalam (Kamal, 2021). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain berkaitan dengan :

1. Gaji yang Layak
2. Pertimbangkan spiritualitas
3. Ciptakan situasi santai
4. Harga diri harus dihormati
5. Kesempatan semakin berkembang
6. Jaminan untuk masa depan
7. Mengupayakan legalitas karyawan
8. Pilihan untuk langsung berbicara
9. Pengembangan motivasi terstruktur

10. Perlengkapan kerja yang menyenangkan.

2.1.2.3 Indikator Motivasi

Latief dalam (Kamal, 2021) beberapa indikator dalam motivasi kerja yakni:

1. Keperluan Fisiologi (physiological needs)

Kebutuhan dasar manusia adalah untuk hidup sesuai dengan oksigen, makanan, tempat tinggal, tidur, minum dan hal lainnya.

2. Keperluan Rasa Aman (safety needs)

Terkait keselamatan dan perlindungan terhadap bahaya, kecelakaan kerja, keselamatan lansia dan jaminan kelangsungan pekerjaan.

3. Kepentingan Sosial (social needs)

Termasuk kebutuhan untuk dimiliki, hubungan keluarga dan persahabatan, jika mereka berada dalam konteks keseluruhan maka itu terkait dengan kelompok kerja, perjalanan dan perawatan yang baik.

4. Keperluan Penghargaan (esteem needs)

Terkait dengan keinginan akan penghargaan, apresiasi, penghargaan atas keterampilan dan prestasi kerja.

5. Keperluan aktualitas diri (self actualization needs)

Terkait dengan perluasan potensi individu. Aktualisasi diri berada di puncak hierarki Maslow.

2.1.3 Komunikasi

2.1.3.1 Pengertian Komunikasi

Menurut Wandi dalam (Mahestri dkk., 2022), menyatakan bahwa Komunikasi adalah kegiatan dalam hal mengirim dan menerima data satu sama lain.

Komunikasi harus efektif agar tidak terjadi kesalahpahaman yang memperlambat aktivitas atau kegiatan perusahaan dan menimbulkan kerugian.

Hartati dalam (Mahestri dkk., 2022). Komunikasi yang efektif akan meminimalkan penghilangan informasi penting, yang membantu meningkatkan hasil kinerja. Menurut Katidjan dalam (Christina & david, 2022), menyatakan bahwa komunikasi ialah sistem pertukaran atau membagi data dari pengirim untuk penerima yang mengakibatkan terjadinya interaksi antar sesama anggota karyawan dalam perusahaan.

Menurut Rangkuti dalam (Christina & david, 2022), menyatakan bahwa Komunikasi memiliki tujuan, dan tujuan itu adalah untuk menyampaikan informasi atau pengetahuan kepada orang lain dengan cara yang memungkinkan mereka untuk memahami apa yang dikatakan.

Untuk mencegah kesalahan dalam komunikasi antara karyawan satu dan karyawanlainnya. Tujuan utama komunikasi adalah untuk mendorong interaksi positif dan meningkatkan kekompakan pekerjaan. Pernyataan ini didukung oleh Dewi & Panuju dalam (Shinta & Siagian, 2020), yang percaya bahwa komunikasi yang baik membantu orang-orang dalam suatu organisasi, terutama manajer dan karyawan, manajer dan manajer, karyawan dan karyawan dalam.menjaga relasi kerja yang baik sambil menciptakan hubungan kerja yang baik didalam perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Faktor – Faktor yang dapat mempengaruhi komunikasi menurut Mangkunegara dalam (Zendrato, 2022) yaitu :

- 1) Faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator terdiri dari :

- a. keterampilan pengirim,
 - b. sikap pengirim,
 - c. pengetahuan pengirim,
 - d. media saluran yang digunakan oleh pengirim.
- 2) Faktor Dari Pihak Receiver, yaitu :
- a. keterampilan receiver,
 - b. sikap receiver,
 - c. pengetahuan receiver
 - d. media saluran komunikasi

2.1.3.3 Indikator Komunikasi

Indikator- Indikator Komunikasi Menurut Marpaungdalam (Veryca, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Sumber
Sender, komunikator, source, decoder disebut sebagai sumber dalam menyampaikan informasi.
2. Pesan
Informasi, gagasan, ilmu pengetahuan, nasihat ialah isi pesan yang biasa di beritahukan oleh pengirim pesan untuk penerima pesan.
3. Media
Media ada dua yaitu media masa dimana saluran alat yang di pakai dalam memberikan informasi dan media non massa adalah tanpa perantara atau langsung. Penerima pesan serta pemeroleh berbagi pesan melalui media.
4. Penerima

Pengirim pesan mengirim pesan kepada orang yang disebut Penerima.

5. Pengaruh

Pengaruh adalah hal yang di alami oleh penerima pesan. Sesudah mendapatkan pesan, pengaruh bisa dipahami seperti hasil maupun efek karena menerima pesan dan mengarah pada timbulnya dampak semacam sudut pandang dan persepsi komunikator.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sinaga dalam (Wiranto & Hikmah, 2022), kinerja ialah tahap perolehan ataupun hasil aktual orang biasanya dihitung dengan teratur baik kualitatif serta kuantitatif yang memiliki kewenangan dan tugas jabatan di perusahaan, dengan tujuan, standar dan kriteria yang sudah ditetapkan.

Menurut Busro dalam (Paryanti & Rasmansyah, 2020), Kinerja menunjukkan bakat dan keahlian seseorang. Berdasarkan kemampuan kognitif, emotif, dan psikomotor karyawan, sudut pandang ini menyoroti kompetensi SDM yang dimiliki perusahaan. Dengan kata lain, jika kita berbicara tentang kinerja, yang kita maksudkan adalah hasil kinerja yang konsisten dengan kemampuan dan kapabilitas pekerja..

Menurut Mangkunegara dalam (Zendrato, 2022), Kinerja ialah hasil dalam arti kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan selama menjalankan aktivitasnya sesuai dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan sangat penting karena dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik seorang karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab yang telah diberikan

kepadanya. Menurut Mauli & Wasimandalam (Sitoresmi & Khoiri, 2022), menyatakan bahwa kinerja karyawan ialah hasil tindakan yang dilakukan untuk meraih satu tujuan.

Produktivitas yang turun mengakibatkan kerugian akibat Kinerja yang kurang maksimal Narsih dalam (Mahestri dkk., 2022). Perusahaan harus selalu berusaha dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara yang strategis dan efektif. Ini bisa mendukung perusahaan dalam mengembangkan usaha yg berkelanjutan. Sutanja & Saryonodalam (Mahestri dkk., 2022).

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Noratta & Prabowo dalam (Nurhelivia, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Motivasi, sesuatu yang kuat yang timbul dari dalam diri individu untuk mencapai apa yang telah direncanakan, sehingga tujuan yang ingin dicapai terlaksana dengan maksimal dalam bekerja agar tercapai hasil yang diinginkan dan motivasinya bekerja adalah untuk mencapai penghargaan dan imbalan yang diberikan.
2. Jika orang memiliki ilmu pengetahuan, keahlian serta pendidikan maka orang terdorong untuk melakukan hal yang lebih baik berdasarkan kemampuan yang di miliki
3. Dalam diri setiap orang terdapat sikap dan karakter yang di sebut kepribadian.
4. Karyawan atau bawahan diatur oleh orang yang memiliki kepemimpinan yang tinggi sehingga masalah dalam lingkungan kerja bisa terselesaikan.

5. Tujuan perusahaan akan tercapai apabila karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki Struktur kerja yang terjamin.
6. Semangat karyawan dalam bekerja tercipta karena memiliki ruangan kerja, terjamin, tidak kotor, tenang dan hening.

2.1.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Mathis dalam (Arif & Indrawijaya, 2021) kinerja atau prestasi karyawan diukur dengan indikator yaitu :

1. Kuantitas kerja, ialah jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam keadaan sehari-hari.
2. Kualitas kerja, yang dapat mencakup keluaran yang tertata dengan baik, ketelitian, dan keterkaitan tanpa meminimalkan jumlah pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, adalah penggunaan jam kerja sesuai dengan peraturan instansi atau organisasi pemerintah.
4. Kerjasama, membangun relasi kerja satu sama lain dengan baik di tempat kerja.
5. Kehadiran, kedisiplinan karyawan dalam mematuhi kehadiran sudah dibuat oleh suatu perusahaan.

2.2 Peneliti Terdahulu

Tabel 2. 1 Peneliti Terdahulu

No	Nama dan Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Latersia br gurusinga., 2022)	Pengaruh Komunikasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada	menggunakan pendekatan desain kasual	dimaksudkan untuk memberikan kontribusi bagi keutamaan

	Sinta 4	PT.Nutrifood Medan”.		kemajuan pengetahuan ,tetapi juga bagi perusahaan atau instansi dalam meningkatkan komunikasi kerja, promosi kerja dan kinerja karyawan selama bekerja.
2	(Ida Ayu Gede Mahestri., 2021)	Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar”.	Alat analisis yang digunakan Regresi linier berganda	Memaparkan bahwa kompetensi, komunikasi dan motivasi sebagian memiliki dampak positif dan penting terhadap karyawan perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar
3	(Kamal, Musril., 2021)	Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Expravet Nasuba”	analisis regresi linier berganda	kinerja karyawan secara bersamaan dipengaruhi oleh motivasi dan kompensasi secara signifikan dan positif dengan nilai $0,000 < 0,05$. Nilai signifikansi motivasi $0,000 < 0,05$, dan Nilai signifikansi kompensasi $0,000 < 0,05$
4	(Hatriansyah Winata., 2019)	Pengaruh Komunikasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada	Uji Asumsi Klasik.Hasil	komunikasi dan disiplin kerja mempunyai dampak positif

		PT. Bank SUMUT Cabang Koordinat Medan.		serta signifikan pada kinerja karyawan Pada PT. Bank SUMUT Cabang Koordinat Medan secara simultan
5	(M.Khoiri., 2022)	Pengaruh Disiplin, dan Motivasi kerja Kerja Terhadap Kinerja di Garuda Elektrik Power.	teknik analisis data seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis.	Penelitian ini memaparkan jika kinerja pegawai diakibatkan oleh disiplin yang berubah, motivasi kerja karna secara serempak berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan di PT Garuda Electric Power.
6	(Haeruddin hafid, 2018)	Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada samsat Polewali Mandar	analisis deskriptif,	kinerja karyawan lebih tinggi di pengaruhi oleh kompetensi serta variable lain seperti kompetensi, disiplin, kepemimpinan secara bersamaan memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

	DOAJ			
7	(Rika Erianti Sipayung., 2022)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti Jaya Lestari Dokan	analisis regresi linier berganda	kinerja karyawan pada PT. Horti Jaya Lestari Dokan secara positif di pengaruhi oleh kepuasan kerja serta komunikasi namun motivasi memiliki dampak yang negative pada kinerja karyawan.
	Sinta 4			
8	(Mauli Siagian, 2020)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin kerja, dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Citra Mandiri Distirbusindo	Program software SPSS versi 21	Komunikasi, disiplin serta insetif dapat meningkatkan kinerja karyawan PT Citra Mandiri Distribusindo.
	Sinta 5			
9	(Trisnowati Josiah, 2021)	Pengaruh, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Lingkungan Kerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Syariah (STES) Tunas Palapa Lampung Tengah	Bantuan google form, Uji statistic	Secara simultan kinerja dosen STES Tunas Palapa dipengaruhi oleh lingkungan kerja,

	Sinta 6			kompetensi dan motivasi.
10	(Hartini dkk, 2021) DOAJ	motivasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi dan Dampaknya Terhadap Kinerja Guru	Analisis regresi ganda	kinerja guru dipengaruhi oleh kompetensi, organisasi, motivasi dan komitmen

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Pendidikan dapat meningkatkan kinerja pekerja karena berpengaruh positif pada Kompetensi. Perusahaan dapat dengan mudah memilih pekerjaan yang sesuai dengan karyawan dengan menggunakan kompetensi. Pekerjaan dapat dengan mudah diselesaikan karena kompetensi yang tinggi bisa meningkatkan prestasi. Hal ini didukung oleh (Busro, 2018), jika Kinerja Karyawan secara positif dipengaruhi kompetensi.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi karyawan penting untuk meningkatkan kinerja perusahaan. motivasi ialah perasaan atau perasaan yang menyemangati seseorang dalam mengerjakan satu untuk mencapai suatu kemauan atau tujuan. Ini sama dengan pendapat (Hidayat, 2021), kalau motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.3 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

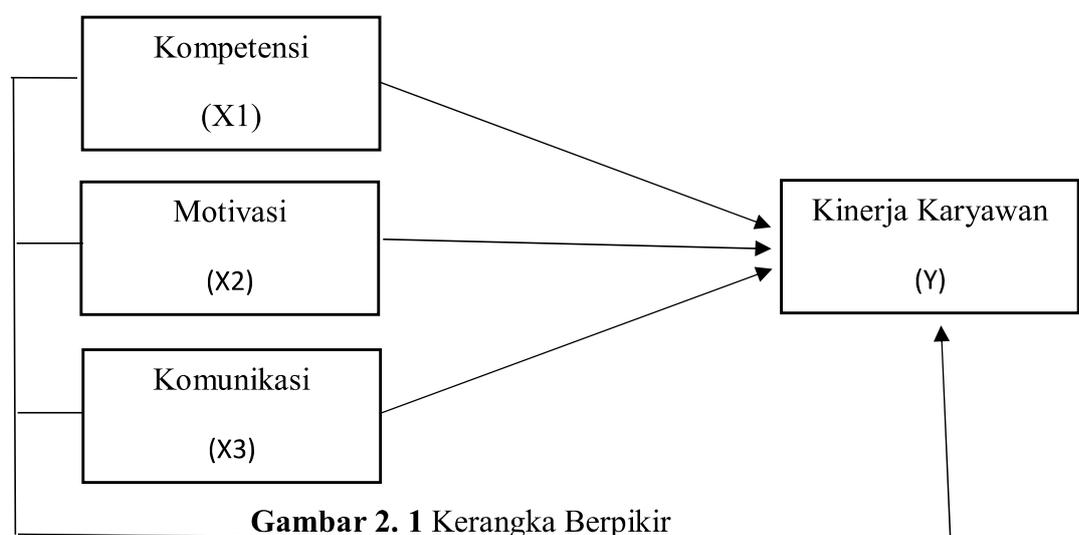
Komunikasi juga penting dalam pelaksanaan semua fungsi perusahaan, karena hubungan yang baik antar karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Komunikasi adalah kegiatan dalam hal mengirim dan meneriam data satu sama lain. Hal ini didukung oleh (Mahestri dkk., 2022) , kalau komunikasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

2.3.4 Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi, motivasi, dan komunikasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan akan bekerja dengan baik dan maksimal jika adanya kompetensi yang diberikan oleh perusahaan, serta pemberian motivasi dan komunikasi yang efektif menjadi salah satu kunci untuk mencapai suatu tujuan perusahaan.

2.4 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan penjelasan sementara terhadap gejala yang mejandi objek perusahaan. Proses penelitian ini ada sebagai berikut.



2.5 Perumusan Hipotesis

Hipotesis Merupakan tanggapan sementara awal karena belum diuji. Berlandaskan kajian teoritis, peneliti terdahulu, dan kerangka pemikiran dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. H1 : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. H3 : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
4. H4 : Kompetensi, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.