

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah dalam melaksanakan suatu kegiatan pekerjaan seseorang harus mempunyai kemampuan individu seperti hal yang berhubungan dasar pekerjaan Pengetahuan, skill dan tata kepatutan dalam bekerja Menurut (Edison, Kartika, and Lestari 2017:52). Karakteristik yang mendasari seseorang itu berhubungan dengan point-point sebab akibat dalam melaksanakan yang paling efektif serta bisa lebih baik dalam melakukan pekerjaan dan situasi.

Kompetensi adalah Setiap karyawan ternyata harus mempunyai memilih atau mempunyai ciri khas dalam diri seseorang yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif serta kinerja dan hal tersebut harus dapat dikuasai seseorang tersebut sehingga menjadi kinerja yang terbaik dalam suatu organisasi. Setiap orang mempunyai ciri khas yang unik yang berbeda dari satu sama yang lain dan ini harus dikuasai serta setiap individu harus memiliki karakter Pada dasarnya setiap karyawan mempunyai ciri atau memiliki karakter berdasarkan kemampuan yang harus dikuasai nya Semua yang akan dimiliki orang tersebut dengan mengalami tahap proses sehingga setiap individu mengetahuinya. Menurut (Etik 2021:19) Kompetensi adalah Keunggulan seseorang akan melakukan pekerjaan yang baik dan harus mendapatkannya dalam dunia kerja sangat penting dan mempunyai keunggulan

didasari oleh Knowledge, Skill Attitude yang sifat adalah mempengaruhi orang lain. Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pada pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude) (Teddy Marliadi Nurwan 2020:16). Kompetensi adalah : Dalam melaksanakan tugas yang akan didahului dengan pengetahuan yang baik dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang didasari kecakapan serta suport atas sikap kita. (Edison et al. 2017:16)

2.1.1.2 Manfaat Kompetensi.

Dari penjelasan menurut Ahli bahwa di dalam dunia pekerjaan terutama dalam, perusahaan manufacturing bahwa kompetensi itu sangatlah penting dan bermanfaat. Dimana setiap perusahaan pasti menginginkan setiap karyawan mempunyai nilai kompetensi yang tinggi agar apa yang menjadi tujuan perusahaan mudah terwujud (Qomariah 2020:42) ialah :

1. Dapat Meningkatkan produktivitas perusahaan secara continue
2. Mempermudah melakukan standar kerja yang dimiliki perusahaan.
3. Memastikan dasar kerja yang telah disepakati dalam melakukan pekerjaan yang menjadi target dan dicapai perusahaan.
4. Untuk mengembangkan sesuatu sistem remunerasi yang dirasakan karyawan.
5. Mempermudah perusahaan untuk menyeleksi karyawan yang potensial .
6. Dapat membantu perilaku kerja yang sesuai terhadap norma atau ketentuan peraturan perusahaan.
7. Untuk mengurangi tingkat kecelakaan didalam pekerjaan.

8. Jika ada perubahan yang cepat maka kompetensi dapat mengatasi masalah dengan baik dan membantu perusahaan tetap konsisten .
9. Untuk menyelaraskan perilaku perilaku pekerja dengan nilai-nilai yang dimiliki perusahaan.

2.1.1.3 Indikator Kompetensi

Menurut (Losa, Trang, and Pandowo 2021:133) Indikator kompetensi adalah keinginan dari kompetensi itu sendiri, sebagai karyawan harus memenuhi elemen-elemen di bawah ini:

1. Pengetahuan

Mempunyai pengetahuan dimana dapat membantu pekerjaan dalam mengatasi atau memecahkan masalah dengan cepat dan baik.

2. Keterampilan

Mempunyai keterampilan yang baik akan mempunyai toleransi dengan bidang pekerjaan yang dikuasai dan mempunyai kemampuan dalam memilah dan menata masalah yang terjadi , memiliki kemampuan mencari solusi atas permasalahan yang di jalani.

3. Pengalaman

Memiliki Pengalaman dalam periode waktu yang cukup lama dapat mempengaruhi terhadap keahlian seseorang karyawan baik dari pengetahuan dasar pekerjaan , kemampuan dan sikap dalam mengatasi masalah dan mampu mengambil keputusan yang tepat serta dapat bekerja sesuai dengan aturan perusahaan yang telah ditetapkan.

1.1.2 Pengembangan Karir

Dalam suatu perusahaan pengembangan karir sangat diperlukan untuk merencanakan karir seorang karyawan, ini sering kita dengar manajemen karir, dalam perencanaan dan melakukan, dan mengontrol karir. Perubahan karir menjadi lebih baik dapat memberikan hal positif dalam meningkatkan pengetahuan yang diterapkan seseorang untuk mencapai suatu dari rencana karir dan untuk peningkatan tersebut yang berpengaruh (Muhammad et al. 2015:14)

Kinerja Perusahaan organisasi menurut Pendapat mengenai perkembangan karir adalah suatu proses yang merupakan suatu alur jabatan yang dimiliki seorang karyawan sampai dia tidak berkerja lagi mengartikan perkembangan karir bagaimana meningkat dan mengetahui proses dan peningkatan kemampuan kerja seseorang yang ingin diraih dalam situasi meraih karir yang mau di raih. (Muhammad et al. 2015:15)

2.1.2.1 Tujuan Pengembangan Karir

Yang terpenting tujuan dari pengembangan karir yaitu bagaimana cara perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk dapat memperoleh peningkatan karir supaya setiap karyawan lebih termotivasi dalam melakukan kegiatan kerja dan nanti pasti akan berhubungan dengan kinerja di perusahaan. pendapat (Supardi 2016:17) ada beberapa tujuan dari perkembangan karir seperti berikut.

1. Mewujudkan agar tercapainya tujuan di Perusahaan dan pengembangan karir pasti dapat membantu setiap karyawan dalam mencapai keinginannya dan tujuannya dalam bekerja sehingga setiap karyawan dapat memberikan

potensi dalam dirinya sehingga seseorang tersebut akan merasa mampu jika hal tersebut membuat dirinya akan mampu menduduki suatu posisi tertentu karena sesuai dengan keahliannya.

2. Menjalin hubungan yang baik antara karyawan dengan perusahaan , dalam perkembangan karir nanti akan dapat memberika hubungan relasi yang harmonis antara jajaran kayawan dan tentunya dengan perusahaan
3. Dapat membuktikan bagaimana tanggung jawab sosial dapat terwujud. Dengan suana kerja yang nyaman dan kondusif tanpa ada perselisihan karena karyawan akan berkompetensi dengan sehat dan wajar.
4. Membantu perusahaan dlaam menjalankan semua program-program kegiatan yang dilakukan sehingga apa yang menjadi tujuam dan target perusahaan akan terwujud.
5. Dalam keluar masuknya karyawan akan terpengaruh karena diharapkan semakin rendah turn over karyawan makan biaya yag dikeluarkan oleh perusahaan akan semakin rendah dan segalaah biaya yang berhubungan dengan kepegawaian akan lebih elektif.

2.1.2.2 Indikator Pengembangan Karir

Dalam mencapai pengembangan karir diperlukan beberapa indikator. Pandangan dari (Badaruddin 2009:41) indikator pengembangan karir adalah sebagai berikut.

1. Prestasi kerja

Setiap karyawan akan meninginkan dan menciptakan prestasi yang baik yang nantinya akan dipersembahkan buat perusahaan dan ini akan sangat dihargai

oleh perusahaan dan berhubungan dengan kinerja karyawan tersebut yang akan dinilai setiap periode yang ditentukan dan menjadi bahan pertimbangan dalam perkembangan karir karyawan tersebut .

2. Eksposur(*Exposure*)

Eksposur dapat menciptakan peluang-peluang baru dalam pengembangan karir dan ini menjadi prioritas maka diharapkan kepada perusahaan dapat membuka kesempatan dalam menciptakan kesempatan tersebut sehingga akan tercipta suasana yang kondusif bagi seluruh karyawan.

3. Kesetiaan Organisasi

Setiap karyawan yang dianggap mampu bertahan atau loyal terhadap perusahaan tempat dia bekerja atau dalam arti kata karyawan tersebut mempunyai sifat dengan loyalitas yang tinggi maka kesempatan untuk perkembangan karir dapat dicapai apalagi karyawan tersebut mempunyai masa kerja yang cukup lama.

4. Leader atau atasan langsung

Didalam suatu perusahaan terdapat berbagai tingkat jabatan dan disini peran dari leader sangat mempengaruhi dalam perkembangan karir bawahan karena dalam setiap pekerjaan yang ada sistem proses didalamnya dan atasan akan menilai karyawan tersebut dan leader juga berperan aktif dalam menjelaskan mengenai perkembangan karir yang diberikan oleh perusahaan.

5. Kesempatan atau peluang untuk tumbuh (*growth*)

Rencana karir akan disiapkan oleh setiap karyawan dan setelah karyawan tersebut masuk kedalam dunia kerja rencana yang diharapkannya akan ditata

dengan baik sehingga suatu saat akan bertumbuh sehingga peluang dari perkembangan karir tersebut akan diraih.

6. Dukungan dan sponsor dari manajemen perusahaan

Bekerja dalam suatu perusahaan diperlukan dukungan dalam bekerja baik itu atasan ataupun manajemen karena atasan atau manajemen merupakan sponsor dan seseorang untuk mengambil perkembangannya dikarenakan leader dan manajemen merupakan pengambil keputusan dan kebijakan dalam pengembangan karir tersebut.

7. Umpan balik

Umpan balik ini sangat dibutuhkan dalam perkembangan karir karyawan karena perusahaan akan menilai karyawan tersebut dengan memberikan umpan balik dengan masa peride tag baru

2.1.2.3 Bentuk Pengembangan Karir

Dalam dunia kerjapengembangan karir adalah bagaimana mengenai peningkatan kenaikan terhadap posisi jabatan yang tetapi sebenarnya bentuk dari pengembangan karir tercipta dari berbagai (Supardi 2016:7)

1. Pelatihan (Training)
2. Dalam penambahan pengetahuan dan skill maka dibutuhkan pelatihan karena pelatihan adalah bentuk pengembangan karir yang telah terencana dan terstruktur.
3. Kenaikan Jabatan

karyawan akan mengalami kenaikan posisi dari level sebelumnya naik ke level minimal 1 tingkat dari sebelumnya, ini dinilai berdasarkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan yang dinilai berdasarkan periode tertentu.

4. Mutasi/Perubahan Jabatan

karyawan mengalami perubahan dari jabatan sebelumnya menjadi jabatan yang lain. Baik itu pada tempat yang sama atau pindah dari sebelum ke tempat lain atau perubahan dari departemen yang berbeda.

2.1.2.4 Tahapan Pengembangan Karir

Tahapan yang dinamakan proses dalam Pengembangan Karir Menurut (Suardi, Kamase, and Abdi 2022:196) adalah :

1. Penerimaan Karyawan atau seleksi karyawan.
2. Menempatkan karyawan pada posisi yang telah disepakati.
3. Pelatihan dan pengembangan.(*Training and development*)

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja dalam artian penilaian karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan untuk mendapatkan penghasilan serta tujuan yang ingin dicapai dan menghasilkan prestasi apakah sudah mampu memenuhi persyaratan dalam standar peraturan perusahaan kinerja juga menggambarkan dimana kekuatan karyawan menjadi tolak ukur untuk mencapai hasil kinerja yang maksimal .(Waloyo 2020:20)

Kinerja karyawan ialah merupakan syarat utama setiap karyawan dalam melaksanakan aktivitas kinerja untuk memenuhi kewajiban dalam memberikan

masuk pada perusahaan baik itu dari penghasilan kualitas, kuantitas serta jangka waktu dan absen hadir di lokasi pekerjaan .Kinerja karyawan ialah tingkah laku seseorang individu yang bertanggung jawab atas segala kewajiban yang diebankan kepadanya untuk dilaksanakan sebgaimana mestinya sesuai aturan standar perusahaan dalam mencapai tujuan kinerja .

Kinerja ialah pencapaian kinerja karyawan maupun dalam mencapai kualitas dan kuantitas kinerja karyawan yang tidak melanggar aturan organisasi sesuai dengan peraturan resmi baik moral dan etika akan dipertanggung jawabkan oleh karyawan Kinerja karyawan yang baik ialah mampu menyelesaikan kewajibanya dengan tuntas serta maksimal merupakan modal utama bagi organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan kinerja karyawan juga menjadi perhatian penting bagi pimpinan untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Siahaan and Bahri 2019:16). Bisa disimpulkan pengertian kinerja karyawan ialah merupakan pengukuran mencapai penghasilan kinerja yang maksimal dengan acuan berpegang teguh pada tujuan perusahaan serta pencapaian target perusahaan yang diinginkan melalui pengawasan sehingga target kerja dapat berjalan lancar.

2.1.3.2 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Silaen and Syamsuriansyah 2020:111)Mengemukakan bahwa individu yang berpotensi dan berkarakter tinggi ialah sebagai berikut:

1. Mempunyai komitmen tinggi.

Artinya kerja disiplin serta mentaati segala aturan untuk disepakati bersama dan memiliki semangat kerja yang tinggi dalam mencapai tujuan hasil kerja yang bernilai.

2. Risiko yang dihadapi berani di ambil dan di tanggung

Adalah orang yang berani menghadapi masalah disegala bidang pekerjaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dan berani meyakinkan orang lain dengan keputusan yang di kerjakan.

3. Tujuan yang realistis dimiliki

Adalah orang yang mengerti dan memahami perencanaan yang akan dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Tujuan yang direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh Menetapkan tujuan kinerja, membuat rencana tindakan kinerja, mengevaluasi kemajuan kinerja, dan menilai kinerja secara keseluruhan.

5. Rencana yang telah diprogramkan dapat direalisasikan Memuat visi, misi dan arah perencanaan kerja jangka panjang yang selanjutnya dapat digunakan sebagai pedoman penyusunan rencana kinerja.

2.1.3.3 Kriteria Penilaian Kinerja

Menurut (Silaen & Syamsuriansyah, 2021: 20). Menjelaskan kriteria yang digunakan dalam proses menilai kerja karyawan ialah:

1. Kriteria dari sifat

Ialah dilihat dari cara bekerja serta keperibadian karyawan baik dari cara berkomunikasi, keahlian, kecakapan, kelayakan, kehandalandaan terampil akan tercerminlah dari sifat karyawan.

2. Kinerja didasarkan perilaku

Ialah berfokus melaksanakan kegiatan kerja merupakan bagian penting dalam menjaga hubungan antara sesama karyawan maupun atasan saling bekerja sama dalam mencapai tujuan.

3. Kriteria didasarkan hasil

Ialah berfokus akan pencapaian yang menghasilkan sebagaimana berproses kearah tujuan yang menjadi keinginan untuk mencapai tujuan yang akan memuaskan.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

pengukuran indikator kinerja karyawan dipenelitian ini mengambil dari pendapat (Wasiman 2021:4) yaitu adalah:

1. Kualitas kerja

Melaksanakan tugas dengan trampil berdasarkan keahlian yang memiliki kualitas kerja yang terukur serta menghasilkan kinerja yang berkualitas.

2. Kuantitas kerja

Mendapatkan penghasilan sesuai dengan unit serta jumlah yang sudah ditentukan dapat terselesaikan secara tuntas dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Berpokus pada aktivitas untuk menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien serta memperhitungkan waktu secara maksimal.

4. Kerjasama

Didalam satu team diperlukan kerjasama antara sesama karyawan ataupun atasan karena didalam satu team kita dapat berbagai informasi dalam menyelesaikan

pekerjaan dan juga kerjasama dapat membantu dalam mempercepat dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan bersama.

5. Kualitas Pribadi .

Jika setiap karyawan mampu mempertahankan kualitas diri dalam bekerja maka karyawan tersebut akan mampu bekerja dengan baik tanpa perlu untuk diawasi dan mempunyai suatu inisiatif yang baik dalam melakukan pekerjaan

2.1.4 Motivasi

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Teori motivasi sangat beragam pada saat ini akan tetapi pada penelitian ini hanya mencatumkan dua teori yaitu teori Hierarki Kebutuhan Abraham Maslow dan teori Dua Faktor dari Frederick Herzberg (Agustini, 2019: 31).

1. Teori Hierarki Kebutuhan oleh Abraham Maslow

Abraham Maslow berpendapat setiap orang pasti mempunyai membutuhkan keinginan dasarnya. menjelaskana adanya 5 peringkat sebagai simbol kebutuhan dengan adanya lima peringkat tingkatan dimulai dari paling akhir. Lima peringkat kebutuhan ini disebut kebutuhan hirarki maslow, yang pada awalnya biologis dan fisiologis

merupakan kebutuhan mendasar setelah kebutuhan tersebut dapat dipenuhi barulah berlanjut ketingkat selanjutnya.

Hierarki Kebutuhan Maslow

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan paling dasar pada setiap orang adalah kebutuhan fisiologis yakni kebutuhan untuk mempertahankan hidupnya secara fisik. Kebutuhan-kebutuhan itu

seperti kebutuhan akan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur dan oksigen. Kebutuhan-kebutuhan fisiologis adalah potensi paling dasar dan agung untuk semua pemenuhan kebutuhan di atasnya. Manusia yang lapar akan selalu termotivasi untuk makan, bukan untuk mencari kenalan atau dihargai. Manusia akan mengabaikan atau menekan dulu semua kebutuhan lain sampai kebutuhan fisiologisnya itu terpuaskan. Di warga yang sudah mapan, kebutuhan untuk memuaskan rasa lapar adalah suatu gaya hidup. Mereka kebanyakan sudah memiliki cukup makanan, tapi ketika mereka berucap lapar karenanya yang sebenarnya mereka pikirkan adalah citarasa makanan yang ingin dipilih, bukan rasa lapar yang dirasakannya. Seseorang yang sungguh-sungguh lapar tidak akan terlalu peduli dengan rasa, bau, temperatur ataupun tekstur makanan. Kebutuhan fisiologis berlainan dari kebutuhan-kebutuhan lain dalam dua hal. Pertama, kebutuhan fisiologis adalah satu-satunya kebutuhan yang mampu terpuaskan sepenuhnya atau minimal mampu diatasi. Manusia mampu merasakan cukup dalam acara makan sehingga pada titik ini, kekuatan penggerak untuk makan akan hilang. Untuk seseorang yang baru saja menempatkan suatu santapan agung, dan kemudian membayangkan suatu makanan lagi sudah cukup untuk membikinnya mual. Kedua, yang khas dalam kebutuhan fisiologis adalah hakikat pengulangannya. Sesudah manusia makan, mereka belakangnya akan diproduksi menjadi lapar lagi dan akan terus menerus mencari makanan dan cairan lagi. Sementara kebutuhan di tingkatan yang semakin tinggi tidak terus menerus muncul. Sebagai contoh, seseorang yang minimal terpenuhi beberapa kebutuhan mereka untuk dicintai dan dihargai akan tetap merasa yakin bahwa mereka mampu mempertahankan pemenuhan terhadap kebutuhan tersebut tanpa harus mencari-carinya lagi.

2. Kebutuhan Akan Rasa Lepas dari bahaya

Sesudah kebutuhan-kebutuhan fisiologis terpuaskan secukupnya, muncullah apa yang dinamakan Maslow sebagai kebutuhan-kebutuhan akan rasa lepas dari bahaya. Kebutuhan-kebutuhan akan rasa lepas dari bahaya ini ditengahnya adalah rasa lepas dari bahaya fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti perang, terorisme, penyakit, takut, cemas, bahaya, kerusuhan dan bencana dunia. Kebutuhan akan rasa lepas dari bahaya berlainan dari kebutuhan fisiologis karena kebutuhan ini tidak mampu terpenuhi secara total. Manusia tidak pernah mampu dijaga sepenuhnya dari ancaman-ancaman meteor, kebakaran, banjir atau perilaku berbahaya orang lain. Menurut Maslow, orang-orang yang tidak lepas dari bahaya akan bertingkah laku sama seperti anak-anak yang tidak lepas dari bahaya. Mereka akan bertingkah laku seakan-akan selalu dalam keadaan terancam agung. Seseorang yang tidak lepas dari bahaya memiliki kebutuhan akan keteraturan dan stabilitas secara berlebihan serta akan berupaya keras menghindari hal-hal yang bersifat asing dan yang tidak diharapkannya.

3. Kebutuhan Akan Rasa Memiliki Dan Kasih Sayang

Bila kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa lepas dari bahaya telah terpenuhi, karenanya muncullah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa memiliki-dimiliki. Kebutuhan-kebutuhan ini meliputi desakan untuk berteman, hasrat memiliki pasangan dan keturunan, kebutuhan untuk dekat pada keluarga dan kebutuhan antarpribadi seperti kebutuhan untuk memberi dan menerima cinta. Seseorang yang kebutuhan cintanya sudah relatif terpenuhi semenjak kanak-kanak tidak akan merasa panik ketika menolak cinta. Beliau akan memiliki

keyakinan agung bahwa dirinya akan diterima orang-orang yang memang penting untuk dirinya. Ketika ada orang lain menolak dirinya, beliau tidak akan merasa hancur. Untuk Maslow, cinta menyangkut suatu hubungan sehat dan penuh kasih mesra selang dua orang, termasuk sikap saling percaya. Sering kali cinta diproduksi menjadi rusak bila salah satu pihak merasa takut bila kelemahan-kelemahan serta kesalahan-kesalahannya. Maslow juga mengatakan bahwa kebutuhan akan cinta meliputi cinta yang memberi dan cinta yang menerima. Kita harus memahami cinta, harus mampu mengajarkannya, membikinya dan meramalkannya. Bila tidak, dunia akan hanyut ke dalam gelombang permusuhan dan kebencian.

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Sesudah kebutuhan dicintai dan dimiliki tercukupi, manusia akan lepas untuk mengejar kebutuhan akan penghargaan. [Maslow menemukan bahwa setiap orang yang memiliki dua kategori mengenai kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan yang semakin rendah dan semakin tinggi. Kebutuhan yang rendah adalah kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan akan status, ketenaran, kemuliaan, pengakuan, perhatian, reputasi, apresiasi, martabat, bahkan dominasi. Kebutuhan yang tinggi adalah kebutuhan akan harga diri termasuk perasaan, keyakinan, kompetensi, prestasi, penguasaan, kemandirian dan kebebasan. Sekali manusia mampu memenuhi kebutuhan untuk dihargai, mereka sudah siap untuk memasuki gerbang aktualisasi diri, kebutuhan paling tinggi yang ditemukan Maslow. [1]

5. Kebutuhan Akan Aktualisasi Diri

Tingkatan terakhir dari kebutuhan dasar Maslow adalah aktualisasi diri. [2] Kebutuhan aktualisasi diri adalah kebutuhan yang tidak melibatkan keseimbangan, tapi melibatkan hasrat yang terus menerus untuk memenuhi potensi. [Maslow

melukiskan kebutuhan ini sebagai hasrat untuk makin diproduksi menjadi diri sepenuh kemampuannya sendiri, diproduksi menjadi apa saja menurut kemampuannya. Awalnya Maslow berasumsi bahwa kebutuhan untuk aktualisasi diri langsung muncul sesudah kebutuhan untuk dihargai terpenuhi. Akan tetapi selama tahun 1960-an, beliau menyadari bahwa banyak anak muda di Brandeis memiliki pemenuhan yang cukup terhadap kebutuhan-kebutuhan semakin rendah seperti reputasi dan harga diri, tapi mereka belum juga mampu sampai aktualisasi diri. Menurut Robbins dan Judge (Maya Andriani, Kristiana Widiawati 2017:3) menyatakan “motivasi adalah dalam mencapai tujuan setiap karyawan dituntut untuk dapat mampu menjelaskan suatu proses yang mempunyai arah dan tujuan yang baik dan mempunyai ketekunan”. Menurut Hasibuan (2014:219) menyatakan “motivasi adalah dalam melakukan pekerjaan diperlukannya dorongan dan daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. menyatakan “motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”. Dari pengertian motivasi maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya.

2.1.4.2 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi dalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan dalam rangka pengembangan organisasi : (Rumpak 2016:9) motivasi memiliki tujuan sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.8.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

faktor-faktor untuk dapat mempengaruhi motivasi (Abdul, Zati, & Mariana, 2018: 39)

1. Faktor intern, antara lain: keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan untuk memperoleh pengakuan.
2. Faktor ekstern, antara lain: kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai.

2.1.4.4 Bentuk-bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut Pendapa (Riyanto and Anto 2022:3) Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu

kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif, serta kebajikan. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang di berikan kepada tenaga kerja biasanya dalam berbentuk uang. Kompesai sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu memiliki reputasi atau nama yang baik, dan memang sudah selayaknya demikian. Meskipun kurang tepat sama sekali bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan. Namun, selama beberapa dekade terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang lain.

b. Mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diberikan perusahaan

Perusaahaan setiap tahun membuat program pendidikan dan pelatihan yang harus dijalankan untk memotivasi karyawan dalam peningakatan kinerja dan pengembangan karir.

c. Hasil Kerja yang dimiliki dalm periode tertentu,

Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan ptenga kerja. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia. Tenaga kerja yang tidak bahagia bebas membentuk serikat pekerja, untuk itu manajemen secara resmi perlu melakukan tawar-menawar. Sehianga hasil kerja yang dirasakan dalam periode tertetnu dapat dirasakan.

2.1.4.5 Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang dipergunakan pada riset ini merujuk pandangan (Darmawan 2016:112) yaitu sebagai berikut:

1. Pendapatan .

Pendapatan sangat diperlukan dalam memotivasi karyawan dalam bekerja seperti gaji yang sesuai , bonus atau reward dan fasilitas-fasilitas lainnya ini sangat mempengaruhi sehingga karyawan akan termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan yang diharapkan sudah dapat terwujud dengan pendapatan yang tinggi.

2. Lingkungan Pekerjaan

Didalam bekerja lingkungan pekerjaan sangat mempengaruhi dalam bekerja baik itu masalah keamanan , kebersihan dan jagan keselamatan dan juga kebijakan-kebijakan di perusahann sangat mempengaruhi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan jika terjadi penurunan kerja serta kerjasama team jika terjadi kendala baik antara karyawan, atasana atau pun lingkungan perusahaan dapat terselai dengan baik maka karyawan akan lebih nyaman.

3. Program dan training karyawan

Dalam melaksanakan Program dan training karyawan yang dibuat sangat baik ini akan menambah motivasi karyawan karena dapt menambah pengetahuan dan keterampilan yang nanti akan memotivasi diri dalam bekerja.

2.2 Penelitian Terdahulu.

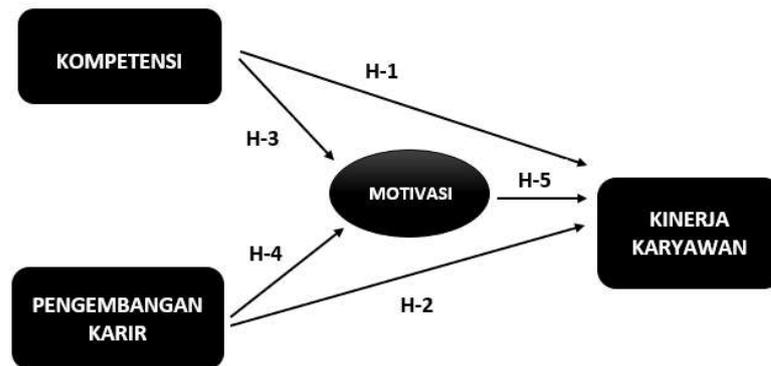
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.

No	Nam Peneliti	Judul	Variabel
1	(Hendri 2017)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam	Kompetensi (X1) Motivasi (X2) Kinerja Karyawan
2	(Humaira, Agung, and Kuraesin 2020)	Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan	Kompetensi (X1) Pelatihan (X2) dan Pengembangan Karir (X3) Kinerja karyawan (Y)
3	(Verawaty Ali, Fajar Saranani 2019)(Anon 2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Koperasi Dan Ukm Kabupaten Konawe	Kompetensi(X1) Pengembangan karir (X2) Kinerja Pegawai (Y)
4	(Verawaty Ali, Fajar Saranani 2019)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru	Kompetensi (X1) Komitmen (X2) Pengembangan karir (X3) dan Keinerja Karyawan (Y)
5	(Desmawaty Hasibuan 2019)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prudential Life Assurance Rantauprapa	Kompetensi (X1) Pengembangan kariri (X2) Kinerja Pegawai (Y)
6	Verawaty Ali Fajar Saranani Adya Hermawati	Pengaruh Kompetensi Pegawai, Penempatan Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai	Kompetensi(X1) Penempatan Kerja (X2) Pengembangan Karir (X3) Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Data Diolah

2.3 Kerangka Berfikir

Berdasarkan judul dan teori pendukung yang sudah diuraikan, maka kerangka berfikir adalah sebagai berikut:



Gambar 2 .1 Kerangka Berfikir

2.4 Hipotesis

H1 “Komptensi dapat mempengaruhi kepada kinerja karyawan pada PT Nittoh Batam di Kota Batam

H2” Pengembangan dapat mempengaruhi kepada kinerja karyawan pada PT Nittoh Batam di Kota Batam

H3: Kompetensi dapat mempengaruhi kepada motivasi pada PT Nittoh Batam di Kota Batam

H4 :Pengembangan Karir dapat mempengaruhi kepada motivasi pada PT Nittoh Batam di Kota Batam

H5 : Motivasi dapat mempengaruhi kepada Kinerja karyawan.