

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Kompetensi

Pengertian Kompetensi

Menurut (Syahputra, 2020) kompetensi adalah kualitas mendasar yang membedakan individu atau karyawan dari orang lain, keterampilan seseorang berbeda dengan orang lain. Kompetensi menunjukkan bahwa profesionalisme di bidang tertentu tercermin dalam keterampilan atau pengetahuan seseorang, menjadikan seseorang yang unggul di bidang itu.

Menurut (Yusmawati dkk, 2022) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan, pengalaman, dan keterampilan dasar yang memungkinkan mereka melakukan pekerjaan atau tugas lain secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan. Definisi kompetensi adalah masing-masing kapasitas seseorang untuk bekerja. Salah satu cara untuk meningkatkan kompetensi karyawan adalah dengan memberikan pelatihan atau pengembangan diri.

(Hasyim dkk., 2021) mengatakan bahwa kompetensi ialah tolak ukur kemampuan seorang karyawan yang menandakan sebuah kualitas yang ada pada diri seseorang yang dapat ditunjukkan kemampuan kualitasnya. Setiap karyawan akan memiliki karakter berbeda-beda sesuai dengan apa yang dimiliki dalam diri yang ditunjukkan sebagai jati diri.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah keahlian yang ada pada diri seseorang yang berbeda dari orang lain dan

terpancarkan dari pengetahuan dan keterampilan seseorang sehingga dapat terlihat bahwa kapasitas tiap karyawan berbeda.

Faktor-faktor yang Memengaruhi Kompetensi

Hal yang dapat memengaruhi kompetensi karyawan menurut (Syahputra, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Pengendalian diri

Kapasitas yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda ukuran besar atau kecilnya kemampuan. Sehingga karyawan harus bisa mengontrol kemampuan yang dimiliki sesuai dengan *job desk*. Adanya pengendalian yang tepat maka akan mudah untuk mengontrol kemajuan perusahaan.

2. Kepercayaan diri.

Karyawan harus dapat memberanikan diri dalam mengeluarkan pendapat dan pengetahuan yang dimiliki. Kebanyakan dari keperibadian yang berbeda membuat karyawan kurang percaya diri dalam menunjukkan *skill* yang dimiliki.

3. Fleksibilitas

Kemampuan diri yang memberikan ruang terhadap apapun yang dia miliki sehingga karyawan merasa luwes dan mampu menyesuaikan diri sesuai tempatnya.

4. Membangun hubungan

Membangun hubungan diantara karyawan, *leader*, dan manager akan sangat membantu karyawan dalam membangun kompetensi karena akan saling bertukar pikiran dalam membangun tujuan bersama.

Indikator Kompetensi

Menurut (Yusmawati dkk, 2022) terdapat lima indikator kompetensi sebagai tolak ukur kompetensi, ialah:

1. **Motif karyawan**, sebuah gambaran diri seseorang tentang apa yang dipikirkan seseorang agar mendorong bertindak untuk memenuhi kebutuhannya
2. **Watak karyawan**, karakteristik mental karyawan dan memengaruhi emosi karyawan dalam menanggapi rangsangan dan informasi.
3. **Konsep diri karyawan**, gambaran yang tertuang pada pola pikir karyawan tentang sikap dan nilai-nilai yang dihadapinya dengan wujud pencapaian hasil kerja dan usahanya.
4. **Pengetahuan karyawan**, kemampuan karyawan dalam mengolah informasi berdasarkan apa yang diterima dari pendidikan formal maupun pelatihan yang ada.
5. **Keterampilan karyawan**, kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas fisik maupun mental sesuai struktur organisasi.

Beban Kerja

Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah volume pekerjaan dan jumlah waktu standar yang harus diselesaikan oleh suatu posisi atau unit organisasi. Kebosanan akan muncul jika pekerja memiliki lebih banyak keterampilan daripada yang dibutuhkan pekerjaan. Namun, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari tuntutan pekerjaan, kelelahan akan meningkat. Ada tiga jenis beban kerja yang dapat dibebankan

kepada karyawan yaitu beban kerja yang memenuhi standar, beban kerja yang terlalu tinggi, dan beban kerja yang terlalu rendah. (Hartono & Kusuma, 2020).

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap bisnis karena beban kerja dapat membantu karyawan bekerja lebih produktif. Tergantung pada gaya kerja individu, setiap pekerjaan merupakan beban kerja baginya. Dari perspektif ergonomi, setiap beban kerja harus sesuai dan seimbang dalam hal keterbatasan fisik, mental, dan fisik individu yang menerimanya. (Oho rela, 2021).

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai perbedaan kemampuan pekerja untuk memenuhi tuntutan pekerjaan. Tuntutan mental dan fisik tenaga kerja manusia bervariasi tergantung pada pekerjaannya. Intensitas beban yang terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kebosanan, sedangkan tingkat beban yang terlalu tinggi dapat mengakibatkan penggunaan energi yang berlebihan. (Lestari & Kencana, 2022).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan produk dari volume pekerjaan dan norma waktu serta merepresentasikan jumlah pekerjaan yang dibutuhkan oleh suatu jabatan atau unit organisasi. Oleh karena itu, proses seseorang menyelesaikan tugas suatu pekerjaan atau kelompok pekerjaan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam jumlah waktu yang telah ditentukan, inilah yang dimaksud dengan istilah "beban kerja".

Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja menurut Oho rela (2021), yaitu:

1. Faktor tuntutan tugas

Adanya penekanan yang cukup dari tugas-tugas yang diberikan dari perusahaan untuk pekerjaan.

2. Usaha atau tenaga

Mungkin saja jumlah yang dihabiskan untuk suatu pekerjaan adalah bentuk beban kerja yang alami dan intuitif. Namun, karena tuntutan tugas yang meningkat, individu mungkin tidak dapat mengerahkan lebih banyak usaha.

3. Performansi

Ada kemungkinan bahwa beban kerja suatu pekerjaan tercermin dalam jumlah waktu yang dihabiskan untuk itu. Namun, individu tersebut mungkin tidak dapat melakukan lebih banyak upaya karena tuntutan tugas yang meningkat..

Pengukuran Beban Kerja

Pengukuran beban kerja terdiri dari tiga kategori menurut Oholrela (2021), yaitu:

1. Pengukuran subjektif

Merupakan pengukuran yang didasarkan kepada penilaian dan pelaporan oleh pekerja terhadap beban kerja yang dirasakannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Pengukuran jenis ini pada umumnya menggunakan skala penilaian (*rating scale*).

2. Pengukuran kinerja

Merupakan pengukuran yang diperoleh melalui pengamatan terhadap aspek-aspek perilaku/aktivitas yang ditampilkan oleh pekerja. Salah satu jenis dalam pengukuran kinerja adalah pengukuran yang diukur berdasarkan waktu.

Pengukuran kinerja berbasis waktu adalah metode untuk menentukan jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas oleh karyawan dengan kualifikasi tertentu, dalam lingkungan kerja yang telah ditentukan, dan pada kecepatan kerja yang telah ditentukan.

3. Pengukuran fisiologis

Pengukuran yang memperhitungkan sejumlah aspek respons fisiologis pekerja saat menyelesaikan tugas tertentu atau pekerja untuk menentukan tingkat beban kerja. Refleks pupil, gerakan mata, aktivitas otot, dan respons tubuh lainnya biasanya diukur..

Indikator Beban Kerja

Indikator dari variabel kerja terdiri dari empat indikator menurut Hartono & Kusuma (2020), yaitu:

1. Target yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Penggunaan Waktu Kerja

waktu yang dihabiskan untuk melakukan hal-hal yang berdampak langsung pada produksi.

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki seseorang terhadap pekerjaannya, seperti bagaimana perasaan mereka tentang jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

Motivasi

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah keyakinan bahwa pengalaman positif yang meningkatkan semangat dan ketekunan dalam mencapai tujuan membentuk dasar dorongan. Jika motivasi diwujudkan dengan baik, dikordinasikan, dan dimasukkan ke dalam tujuan implementasi, itu akan berpengaruh. Semua kegiatan akan berkinerja lebih baik jika dimotivasi. (Angg raini, 2022).

Menurut Siswanto dalam Nurmala (2021) motivasi ialah keadaan mental dan emosional yang memberi energi, mendorong aktivitas (gerakan), dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku dengan cara yang memenuhi kebutuhan dan menyeimbangkan ketidakseimbangan. Dalam hal motivasi, selalu menjadi tanggung jawab seorang pemimpin untuk menginspirasi karyawan agar lebih terlibat dan antusias dengan pekerjaan mereka. (Atijah & Bahri, 2021).

Sebuah upaya yang dilakukan dengan keihlasan untuk mendorong kemajuan perusahaan dengan mensupport apa yang menjadi pendorong sebuah perusahaan maka akan terpenuhinya tujuan perusahaan yakni motivasi. Motivasi akan semakin besar jika dapat dikembangkan kembali (Ma ruf & Chair, 2020).

Menurut pendapat para ahli tersebut, motivasi adalah suatu inspirasi yang diberikan oleh atasan yang mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diperlukan bagi perusahaan dan akan membantu karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Tujuan Motivasi

Tujuan dalam motivasi menurut Ma ruf & Chair (2020) sebagai berikut :

- a. Menggunakan penguatan positif untuk meningkatkan semangat dan semangat kerja karyawan.
- b. Ini dapat meningkatkan moral dan kepuasan karyawan di tempat kerja dengan memberi mereka lebih banyak peluang.
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan secara keseluruhan.
- d. Menjaga karyawan tetap setia dan stabil sangat penting.
- e. Meningkatkan disiplin karyawan sekaligus mengurangi ketidakhadiran.
- f. Mempermudah proses perekrutan karyawan.
- g. Ciptakan lingkungan kerja yang produktif dan hubungan interpersonal yang positif.
- h. Meningkatkan keterlibatan dan daya cipta karyawan.
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan secara keseluruhan.
- j. Membantu karyawan menyadari bahwa mereka bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Prinsip Motivasi Diri

Ada beberapa prinsip motivasi menurut Ma ruf & Chair (2020) yakni:

1. Partisipasi Untuk mendorong kerja sesuai dengan pada prinsipnya, karyawan harus diizinkan untuk berpartisipasi dalam proses penetapan tujuan. ingin dicapai pimpinan organisasi.
2. Segala sesuatu yang diperlukan untuk menyelesaikan misi dengan pemimpin, termasuk prinsip komunikasi.
3. Pengakuan atas partisipasi proporsional bawahan adalah prinsip ide. Pemimpin menyadari bahwa bawahan atau karyawannya tertarik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja jika penghargaan ini diberikan.
4. Pentingnya pendelegasian tidak dapat dilebih-lebihkan. Karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan atasan mereka jika majikan memberi mereka wewenang untuk membuat keputusan tentang pekerjaan mereka setiap saat.
5. Terfokus pada hal-hal kecil. Untuk dapat lebih memfokuskan menyamangati karyawan dengan melihat hal-hal terkecil.

Indikator Motivasi

Berdasarkan Ardiansyah dkk. (2021), manusia memiliki lima kebutuhan dalam hidupnya sebagai indikator motivasi, yakni:

1. Kebutuhan fisiologis (*psychological needs*) adalah kebutuhan paling mendasar untuk kelangsungan hidup manusia, seperti tempat tinggal, makanan, air, dan udara. Sebelum beralih ke persyaratan yang lebih kompleks, manusia akan terlebih dahulu berusaha memuaskan keinginan yang paling mendasar.
2. Kebutuhan keamanan (*security needs*) adalah Persyaratan yang merupakan jangka panjang seperti safety, kebutuhan kenyamanan dalam bekerja.

3. Kebutuhan afiliasi (*affiliation needs*) termasuk keinginan untuk bekerja sama, aspirasi untuk persahabatan, cinta, keterlibatan, dan rasa memiliki, serta perasaan disukai dan dihargai sebagai individu. Tuntutan ini mencontohkan kebutuhan untuk diterima oleh orang lain.
4. Kebutuhan akan rasa percaya diri (*esteem needs*) adalah adanya pengakuan diri dari atasan untuk bisa lebih percaya diri, untuk dapat lebih diakui.
5. Kebutuhan perluasan diri (*self actualization needs*) yaitu perlunya mengetahui satu sama lain untuk memperbaiki diri untuk lebih meningkatkan kesehatan mental dan memastikan keamanan kerja melalui berbagai kegiatan.

Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Siagian (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh suatu kelompok dengan wewenang dan kewajiban untuk menyelesaikannya sesuai dengan etika profesi yang berlaku tindakan individu, kapasitas kerja, dan kapasitas organisasi untuk mencapai tujuannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan merupakan faktor yang memiliki berdampak pada kinerja.

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil pencapaian karyawan ketika mereka merespons dengan jujur. Efek positif akan dihasilkan dari kinerja yang baik. Prestasi positif akan dihasilkan dari upaya karyawan ini (Devianaa, 2022). Pencapaian hasil yang memuaskan akan meningkatkan kinerja yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja dapat didefinisikan sebagai kapasitas individu atau kelompok untuk melaksanakan tugas, menyempurnakannya

sesuai dengan tanggung jawabnya, dan menghasilkan hasil yang memenuhi harapan organisasi.

Faktor Yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Winedar dkk. (2019) beberapa faktor yang memengaruhi kinerja yang berkualitas, berikut faktor-faktor yang memengaruhi :

1. Keterampilan individu, keterampilan yang berasal dari karyawan itu sendiri sehingga menjadi bagian dari kepentingan dan tujuan yang menjadi bagian utama.
2. Upaya yang dikerahkan, yang tampak menjadi daya dorong, ditandai dengan kehadiran, etos kerja yang kuat, motivasi, dan sedikit dedikasi.
3. Dukungan dari organisasi: Dukungan organisasi untuk karyawan dapat menghasilkan hal-hal seperti peralatan, teknologi, dan persyaratan untuk bekerja.

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nurmalia (2021) yang menjadi indikator kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja
Kapasitas individu atau kelompok untuk melaksanakan suatu kegiatan, menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya, dan menghasilkan hasil yang memenuhi harapan organisasi dikenal sebagai kinerja.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang mereka lakukan dalam sehari. Jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan setiap karyawan dapat ditunjukkan

dengan kecepatan kerja mereka. Hal ini berdampak pada hasil yang dicapai oleh karyawan yang menempatkan diri di perusahaan.

3. Ketepatan Waktu

Pengertian tentang tanggung jawab karyawan untuk menyelesaikan tugas-tugas organisasi dalam kerangka waktu yang ditentukan disebut tanggung jawab waktu. Dengan melihat seberapa besar tanggung jawab yang mereka miliki, karyawan dapat menentukan berapa banyak pekerjaan yang mereka sumbangkan untuk bisnis. Hasil kerja secara signifikan dipengaruhi oleh tanggung jawab ini.

4. Efektivitas

Ini mencakup aspek penghargaan internal dan eksternal, seperti harga diri, kepercayaan, identitas. Sehingga karyawan merasa senang untuk bekerja.

5. Kemandirian

Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dan mengambil alih. Setiap individu harus memiliki inovasi yang akan membentuk ide-ide baru dalam pekerjaannya sebagai pengembangan diri jika kinerja ingin lebih meluas dan teratasi.

Penelitian Terdahulu

1. Syahputra & Tanjung, (2020) yang berjudul "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini

menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi *Electrical And Mechanical Facility* pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang berjumlah 60 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. (Sinta)

2. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai". Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 85 orang, namun hanya 82 pegawai yang bersedia menjadi responden dan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis regresi linear berganda. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan (Deviana et al., 2022).
3. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh

temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian kuantitatif kausal. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Kabupaten Klungkung dan objeknya adalah kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai. Sampel penelitian ini berjumlah 103 pegawai. Data dikumpulkan dengan kuesioner dan wawancara terstruktur serta dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PDAM Kabupaten Klungkung (Suarniti & Bagia, 2019).

4. Sebuah penelitian yang berjudul "Analisis Aspek Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara. Hasil penelitian beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi beban kerja tanpa adanya pembagian tugas kepada karyawan lain maka kinerja karyawan tersebut akan semakin menurun. Beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan mempengaruhi efisiensi kerja, beban kerja yang terlalu sedikit menyebabkan perusahaan membayar lebih banyak karyawan untuk produktivitas yang sama (Lestari & Kencana, 2022).

5. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan kausal dan keterkaitan variabel penelitian yang meliputi beban kerja dan kinerja karyawan pada PT Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 66 orang, dan alat analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Jayapura (Oho rela, 2021).
6. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (pada Pt.Sembilan Pilar Utama)". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sembilan Pilar Utama. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Sembilan Pilar Utama. Sedangkan waktu penelitian selama 10 hari yakni pada tanggal 17 Januari sampai 27 Januari 2020. Adapun populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Sembilan Pilar Utama, sedangkan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Sembilan Pilar Utama yang berjumlah 45 orang, dan menggunakan metode kuantitatif. Dengan teknik analisis data uji penelitian, hasil penelitian dapat disimpulkan

bahwa persepsi responden tentang Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Hartono & Kusuma, 2020).

7. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara ". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara yang berjumlah 33 orang pegawai. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dilakukan dengan cara kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara (Atijah & Bahri, 2021).
8. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan ". Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 84 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 34,2% . Uji hipotesis secara parsial

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan (Hartono & Kusuma, 2020).

9. Sebuah penelitian yang berjudul "Pengaruh Human Relation dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara". Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Human Relations dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah 73 pegawai Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara. Alat analisis yang digunakan adalah SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Aceh Utara. Hubungan antar manusia dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Bina Marga Aceh Utara (Nurmala, 2021).

Kerangka Pemikiran

Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

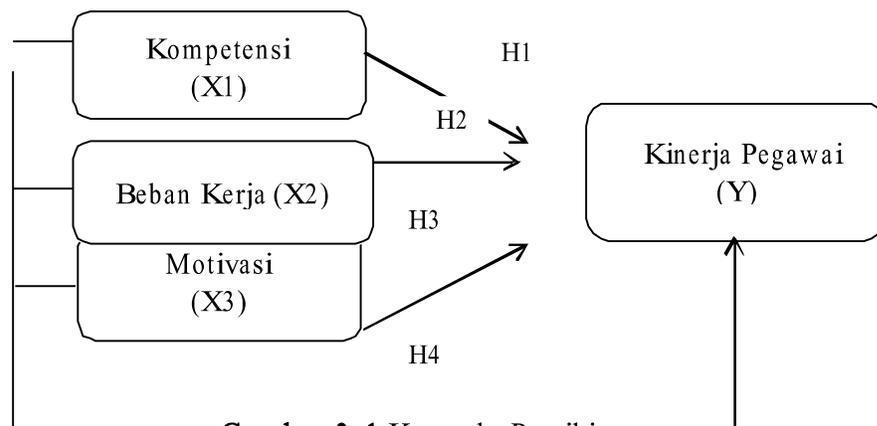
Kompetensi pegawai dengan kinerja adalah sangat dekat dan sangat penting, relevansinya kuat dan akurat, bahkan karyawan harus memiliki kompetensi yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya jika ingin meningkatkan kinerjanya. Kinerja seseorang dapat disebabkan atau diprediksi oleh kompetensinya, sehingga jika memiliki kompetensi yang tinggi maka kinerjanya juga akan baik. Hal ini didukung oleh penelitian Syahputra & Tanjung (2020) yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan hal yang seseorang alami stres akibat ketegangan yang berlebihan. Ini karena jumlah pekerjaan, kecepatan kerja, dan jumlah keahlian yang dibutuhkan semuanya terlalu tinggi. Stres berlebih dan penggunaan energi yang berlebihan dapat diakibatkan oleh tingkat pembebanan yang terlalu tinggi, sedangkan kebosanan dapat diakibatkan oleh intensitas pembebanan yang terlalu rendah. Hal ini didukung oleh penelitian Oho rela (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi akan melakukan segala upaya untuk mencapai hasil yang terbaik. Karyawan akan mendapatkan hasil terbaik jika lulus penilaian perusahaan. Sebaliknya, seorang karyawan yang kurang motivasi akan bekerja di luar keinginannya dan gagal memenuhi harapan perusahaan. Hal ini didukung oleh penelitian Atijah & Bahri (2021) yang menyatakan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Penelitian, 2022

Hipotesis

Berikut hipotesis berdasarkan kerangka pemikiran diatas :

- H1: Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Batam.
- H2: Terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Batam.
- H3: Terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Batam.
- H4: Terdapat pengaruh signifikan antara Kompetensi, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Kota Batam.