

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Kompetensi

2.1.1.1 Pengertian kompetensi

Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik dan lebih konsisten dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

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 (Wibowo;2016)

Selain itu menurut Edison, dkk. (2017:140) kompetensi adalah: "Kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap".

Kompetensi juga dapat diartikan sebagai tindakan cerdas, penuh tanggung jawab yang dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu oleh masyarakat dalam melaksanakan tugastugas dibidang pekerjaan tertentu (Suhariadi, 2013:40).

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keahlian, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien. Karena itu dibutuhkan kemampuan atau kompetensi sumber daya manusia untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik dan dapat berdampak positif bagi suatu perusahaan dan juga dapat meningkatkan kompetensi personal yang terlibat didalamnya.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor. Berikut beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi:

Menurut Zwell (2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah

berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

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 mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian..Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

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

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.1.1.3 Indikator kompetensi

Beberapa indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (understanding)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus

mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/Keterampilan (skill)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (value)

Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).

5. Sikap (attitude)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (interest)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan.

Selain itu ada juga terdapat lima indikator kompetensi antarlain sebagai berikut (Wibowo, 2014 : 273) :

1. Motif

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.

2. Sifat

Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.

3. Konsep diri

Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.

4. Pengetahuan

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.

5. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.1.2 Motivasi

2.1.2.1 *Pengertian Motivasi*

Kata motivasi (motivation) kata dasarnya adalah motif (motive) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Muammam (2013) menyatakan, motivasi adalah kunci untuk mencapai keinginan atau kebutuhan yang ingin dicapai, maka dari itu motivasi pada diri seorang karyawan sangat diperlukan. Sedangkan Maduka & Okafor (2014) menyebutkan, motivasi memperlakukan tentang bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja lebih baik lagi sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Selain itu Hasibuan (2013:143) mengatakan bahwa “motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Adapun menurut Zameer, Ali, Nisar dan Amir (2014: 297) mengemukakan bahwa motivasi merupakan keinginan karyawan untuk melakukan sesuatu yang diberikan dan untuk menumbuhkan rasa tanggung jawab. Wibowo (2014:323) menambahkan motivasi sebagai dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada

pencapaian tujuan. Manusia memiliki dorongan untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa motivasi kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang timbul karena adanya faktor-faktor tertentu yang terjadi dari dalam atau pun dari luar individu sehingga dapat mempengaruhi individu untuk mau melakukan pekerjaan guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.2 *Faktor Faktor Yang Memengaruhi Motivasi*

Menurut Edy Sutrisno (2014 : 116) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi motivasi pada seseorang terdiri dari :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk hidup meliputi: kebutuhan, memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dan dapat mendorong orang untuk mau melakukan pekerjaan .

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Keinginan untuk memperoleh pengakuan terdiri dari penghargaan terhadap prestasi dan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja .

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi motivasi pada seseorang terdiri dari :

a) Kondisi lingkungan kerja

Keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan .

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai ialah alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong karyawan bekerja dengan baik .

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam sebuah perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing karyawan, agar karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan .

d) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja dengan totalitas untuk perusahaan , jika karyawan merasa ada jaminan kerja yang jelas dalam sebuah perusahaan .

e) Status dan tanggung jawab

Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi sense of achievement dalam pekerjaan sehari-hari .

f) Peraturan yang fleksibel

Sebuah perusahaan sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan.

Adapun menurut Hasibuan (2014) beberapa faktor dari motivasi :

1. Tanggung jawab,
2. Pekerjaan itu sendiri,
3. Penghargaan,
4. Serta pengembangan dan kemajuan

2.1.2.3 *Indikator Motivasi*

Menurut Suwatno (2011) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi, yaitu :

1. Kebutuhan fisik

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan tingkat dasar.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan ancaman bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dari arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi, dan intelektual.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk merasa saling memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima didalam kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan harga diri,

Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

2.1.2.4 *Tujuan Motivasi*

Pemberian motivasi sangat penting bagi karyawan karena dengan motivasi diharapkan karyawan mau bekerja keras, dan mempunyai antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2014:97) beberapa tujuan pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
6. Mengefektifkan pengaduan karyawan
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
9. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

2.1.3 Penilaian kinerja

2.1.3.1 *Pengertian penilain kerja*

Menurut Kasmir (2018:184) penilaian kinerja adalah suatu system yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman yang diharapkan untuk dapat menunjukkan prestasi kerja karyawan secara rutin dan teratur.

Menurut Rivai dan Basri (2017:83) penilaian kerja adalah kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal dan dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi. Ada juga Hasibuan (2012:87) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Sedarmayanti (2010) menambahkan Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan.

Adapun menurut Rivai dan Basri (2017:83) penilaian kerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang

dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kinerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan penilaian terhadap hasil kerja individu atau pegawai yang dihasilkan dan dibandingkan dengan standar yang sudah ada baik kualitas maupun kuantitas yang telah ditetapkan sebuah perusahaan. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat disimpulkan kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai agar dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi pegawai perusahaan. Dengan kata lain penilaian kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan kelompok atau individu seorang pegawai.

2.1.3.2 *faktor-faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja*

Menurut Rivai dan Mulyadi (2011:324) dalam menilai kinerja seorang karyawan, maka diperlukan berbagai faktor penilaian antara lain:

1. pengetahuan tentang pekerjaan
2. kepemimpinan inisiatif
3. kualitas pekerjaan
4. kerja sama
5. pengambilan keputusan
6. kreativitas
7. Dapat diandalkan
8. Perencanaan
9. Komunikasi
10. intelegensi (kecerdasan)
11. pemecahan masalah
12. Sikap
13. Usaha

14. Motivasi

15. Organisasi

Faktor-faktor penilaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi:

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing masing kebidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

Selanjutnya Menurut Vakili (2014) faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja dapat dibagi menjadi :

1. Penilaian Formatif.

Penilaian kinerja ini dilakukan ketika para karyawan sedang melakukan tugas. Penilaian formatif bertujuan untuk melihat kemungkinan terjadinya ketimpangan antara kinerja dengan standar kerja dalam waktu tertentu. Koreksi terhadap ketimpangan juga akan segera dilakukan.

2. Penilaian Sumatif.

Penilaian ini dilakukan pada akhir periode. Penilaian sumatif memiliki mekanisme yakni manajer atau penilai akan membandingkan kinerja akhir karyawan dengan standar kerja yang telah disepakati.

2.1.3.3 *Indikator Penilaian kinerja*

Menurut Bangun (2012:234) indicator penilaian kinerja karyawan

1. Jumlah pekerjaan
Jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.
2. Kualitas pekerjaan
Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Setiap pekerjaan memiliki standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh karyawan untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu
Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.
4. Kehadiran
Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu. Kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama
Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan. Kinerja karyawan dapat

dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.1.4 produktivitas pegawai

2.1.4.1 pengertian produktivitas pegawai

Menurut Fitriana&lilianti (2020) Produktivitas kerja sering diartikan sebagai sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja hari ini harus lebih baik dari pada metode kerja hari kemarin dalam hasil yang dapat diraih esok hari harus lebih banyak atau lebih bermutu daripada hasil yang diraih hari ini. Sedangkan Husein (2013:9)“Produktivitas adalah sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin”. Adapun menurut Mila Badriyah (2017: 183),“Produktivitas merupakan perbandingan antara hasil kerja dengan bahan, waktu, dan tenaga yang digunakan dalam memproduksi barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada secara efektif dan efisien, tetapi tetap menjaga mutu barang atau jasa yang dihasilkan”.

Hasibuan(2010:128)menyatakan produktivitas kerja merupakan perbandingan hasil yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam suatu organisasi atau perusahaan, sedangkan Sinungan (2014:17) mengemukakan produktivitas kerja adalah suatu konsep yang bersifat universal yang bertujuan untuk menyediakan lebih banyak barang dan jasa yang akan digunakan oleh banyak manusia dengan menggunakan sumber-sumber riil yang semakin sedikit.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan Produktivitas pegawai adalah hasil kegiatan atau proses memproduksi sesuatu. Produktivitas karyawan merupakan suatu istilah yang sering digunakan dalam perencanaan pengembangan industri pada khususnya dan perencanaan pengembangan ekonomi nasional pada umumnya.

2.1.4.2 *faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas pegawai*

Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja menurut Sutrisno(2015:103)

1. Pelatihan

untuk melengkapi karyawan dengan keterampilan dan cara yang tepat untuk menggunakan peralatan kerja. Latihan kerja diperlukan bukan saja sebagai pelengkap akan tetapi sekaligus untuk memberikan dasar- dasar pengetahuan

2. Mental dan kemampuan fisik karyawan

Keadaan mental dan fisik karyawan merupakan hal yang sangat penting untuk menjadi perhatian bagi perusahaan sebab keadaan fisik dan mental mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas kerja karyawan

3. Hubungan antara atasan dan bawahan

Hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kegiatan yang dilakukan sehari-hari. Bagaimana pandangan atasan terhadap karyawan sejauh mana karyawan diikutsertakan dalam penentuan tujuan.

2.1.4.3 *Indikator produktivitas pegawai*

Menurut Sutrisno (2017) untuk mengatur produktivitas pegawai, diperlukan suatu indikator, sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan yang sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada perusahaan.

2. Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang

mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerja tersebut. Jadi, upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3. Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam suatu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4. Pengembangan diri.

Mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5. Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerja yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk menunjukkan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya.

6. Efisiensi.

Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Selain itu (Sondag, 2011:612) menyatakan bahwa indikator produktivitas pegawai :

1. kuantitas kerja
2. kualitas kerja

3. ketepatan

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No. | Nama | Judul | Hasil |
|-----|--|--|---|
| 1 | Nurbayati, Mashur Razak, Saripuddin D (2019) | Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kompensasi Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pangkep | Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap kompensasi pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja pegawai, terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung motivasi dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja melalui kompensasi pegawai. |
| 2 | Hari Mulyadi (2010) | Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa | Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh temuan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berada dalam kategori sedang. |
| 3 | Nuryanto Sayuti Enggok, Murakhman Abdurrahman, Akhmad (2017) | Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Unit Penyelenggara Pelabuhan Kelas III | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada Kantor UPP Kelas III Satui setelah dilakukan uji statistik dengan menggunakan regresi sederhana menunjukkan |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | SatuiP | thitung sebesar 3, 856 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001, maka dapat ditarik keputusan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti dan dapat diterima kebenarannya |
| 4 | Faslah, Roni Savitri, Meghar Tremtari (2017) | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Kabelindo Murni, Tbk. | Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan produktivitas kerja dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan |
| 5 | Andi Oh & Eci Novita(2019) | Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Perindustrian Dan Perdagangan Bangkinang | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan hasil pengujian secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan, dan kompetensi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang. |

| | | | |
|---|--------------------------------|---|---|
| 6 | Desi Rahmawati (2013) | Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Fajar Berlian Tulungagung | Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Peran manajer dalam memotivasi kerja karyawan dengan memberikan Gaji, Bonus, dan Promosi, akan mempengaruhi Produktivitas kerja karyawan. |
| 7 | Rika Soliha (2019) | Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Individu Terhadap Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Victory GarmintexBandung | Hasil dari penelitian ini dimana motivasi, kompetensi dan kinerja sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja. |
| 8 | Fitriana& Emma Lilianti (2020) | Pengaruh Pengawasan dan Penilaian Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PT. Remco Palembang | Hasil uji F diperoleh nilai signifikan 0,000 kurang dari 0,05 artinya secara simultan, pengawasan dan penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil uji t variabel pengawasan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,006 kurang dari 0,05 artinya secara parsial, pengawasan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dan variabel penilaian kinerja diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 kurang dari 0,05 artinya secara parsial, penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. |

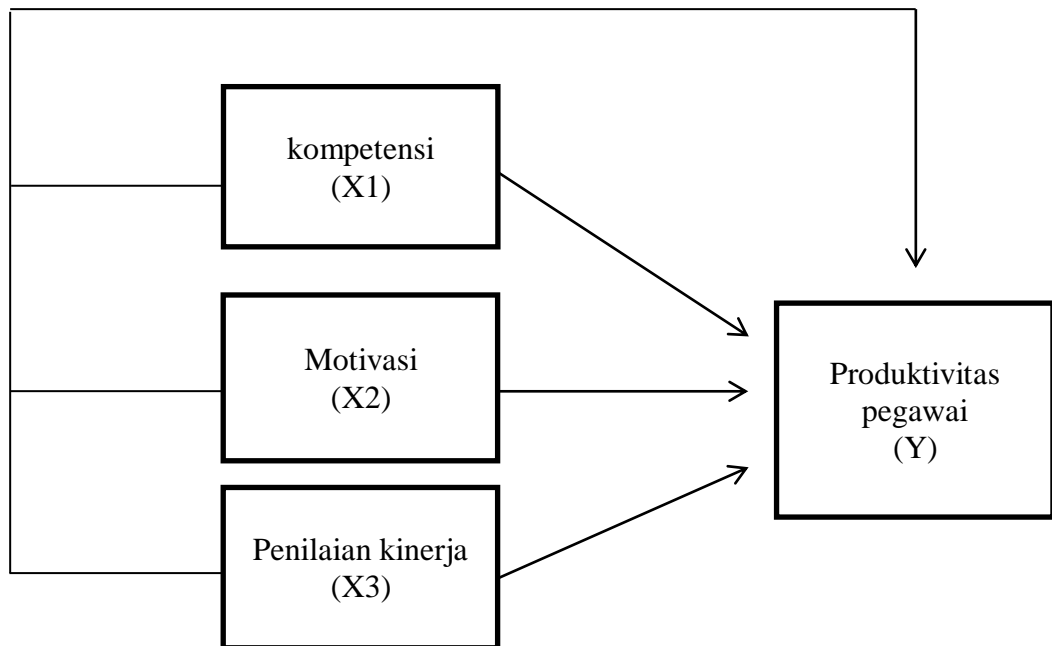
| | | | |
|----|---------------------------|---|---|
| 9 | Debbi.H.Bintang (2016) | Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Karyawan (Kasus Pt Bank Sumut, Cabang Sidikalang) | Hasil menunjukkan secara simultan penilaian kinerja dan perkembangan karyawan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian diperoleh derajat korelasi sebesar 0,718 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan yang kuat dan nilai R ² diperoleh sebesar 0,516 atau 51,6%. Artinya produktivitas kerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Sidikalang dipengaruhi oleh penilaian kinerja dan perkembangan karyawan sebesar 51,6%. |
| 10 | Janusi Waliamin (2020) | Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Hotel Pangrango 2 Bogor | Berdasarkan hasil analisis penelitian, pihak Hotel Pangrango 2 Bogor sangat perlu memperhatikan faktor evaluasi kinerja karena sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan dan motivasi itu sendiri akan mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. |

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono,2012).

Dalam kerangka konseptual ini peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh motivasi, insentif dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik ketiga variabel yang akan ditelitinantinya.

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.4 Hepotesis

Adapun hepotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1: Ada pengaruh kompetensi terhadap Produksi pegawai di Mie setan Malang.

H2: Ada pengaruh motivasi terhadap Produktivitas peagawi di Mie setan Malang.

H3: Ada pengaruh penilaian terhadap Produktivitas pegawai di Mie setan Malang.

H4: Ada pengaruh kompetensi, Motivasi, dan Penilaian kinerja terhadap Produktivitas pegawai di Mie setan Malang.