**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **Tinjauan Pustaka**
2. **Kinerja Karyawan**
   1. Pengertian kinerja karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016 : 67). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan (Prawirosentono, 2019 : 2). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam rangka mewujudkan sasaran , tujuan, visi, dan misi di lingkup perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi tersebut (Hidayah, Kustiyah & Hartono., 2020).

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepada seseorang karyawan untuk mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan.

* 1. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2016 : 67) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

* 1. *Human Performance* (Profesionalisme), hasil dari kompetensi dan motivasi.
  2. *Competence* (Kompetensi), hasil perpaduan antara pengetahuan tugas dan tanggungjawabnya dan ketrampilan kerja yang dimiliki karyawan.
  3. *Motivation* (Motivasi), terbentuk dari sikap *(attitude)* karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan *(situation).*
  4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Harahap & Tirtayasa., 2020) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas kerja
5. Komitmen Organisasi
6. **Motivasi** 
   1. Pengertian motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Sutrisno, 2016 : 109). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Sutrisno, 2016 : 111). Motivasi adalah dorongan yang dapat membuat seseorang ingin melakukan lebih banyak pekerjaan untuk mencapai tujuan mereka (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor yang memengaruhi perilaku untuk memenuhi kebutuhan dan akan menjadi dorongan yang dapat menyebabkan karyawan menyelesaikan aktivitas hingga mencapai tujuan tertentu.

* 1. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu :

Promosi

Prestasi Kerja

Penghargaan

Tanggungjawab

Pengakuan dan keberhasilan dalam bekerja

* 1. Indikator motivasi

Menurut (Harahap & Tirtayasa, 2020) indikator motivasi meliputi :

* + - 1. Kerja keras
      2. Orientasi masa depan
      3. Orientasi Tugas
      4. Usaha untuk maju
      5. Rekan kerja

1. **Kompetensi**
   1. Pengertian kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan (Irham, 2020 : 52-57). Kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau situasi (Sudarmanto., 2015 : 48). Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap kinerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan atau situasi (Erico, Chandra & Hasim., 2020).

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu keahlian atau kemampuan yang harus dimiliki setiap karyawan diperusahaan dan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing sehingga akan menghasilkan kinerja yang lebih baik lagi.

* 1. Faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut (Erico, Chandra & Hasim., 2020) Faktor – faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu :

* 1. Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan
  2. Motivasi kerja yang tinggi
  3. Sikap , motif dan nilai cara pandang
  4. Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal
  5. Keterampilan atau keahlian yang dimiliki
  6. Indikator Kompetensi

Menurut (Hidayah, Kustiyah & Hartono, 2020) indikator dari kompetensi sebagai berikut :

* + - 1. Motivasi
      2. Sifat
      3. Konsep Diri
      4. Pengetahuan
      5. Keterampilan

1. **Profesionalisme**
   1. Pengertian profesionalisme

Profesionalisme adalah kemampuan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan (Aisyah *et al*, 2015 : 9). Profesionalisme adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014 : 271). Profesionalisme adalah keandalan dalam melaksanakan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan di ikuti oleh pelanggan (Atika, Nisa & Mafra, 2021).

Dari definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa profesionalisme adalah kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dengan kebutuhan tugas terpenuhi, keahlian atau kemampuan mencerminkan arah dan tujuan yang ingin di capai oleh sebuah perusahaan.

* 1. Faktor yang mempengaruhi profesionalisme

Menurut (Thamrin dkk, 2017 : 5) faktor-faktor yang mempengaruhi profesionlisme sebagai berikut :

* + 1. *Equality* (kesaman atau kesetaraan), perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan;
    2. *Equity* (keadilan), selain perlakuan yang sama kepada masyarakat, juga adanya perlakuan yang adil dan sama.
    3. *Loyality* (Loyalitas), kesetiaan diberikan kepada konstitusi hukum, pimpinan, bawahan dan rekan kerja.
    4. *Accountability (*akutanbilitas), setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang ia kerjakan. Setiap pegawai harus memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip yang ditetapkan institusi.
  1. Indikator profesionalisme

Menurut (Atika, Nisa & Mafra, 2021) mengatakan bahwa indikator dari profesionalisme adalah sebagai berikut :

* + - 1. Kompetensi
      2. Efektifitas
      3. Efisiensi
      4. Tanggung jawab

1. **Penelitian Terdahulu Yang Relevan**

Hasil dari penelitian terdahulu dapat dijadikan pertimbangan peneliti dalam membuktikan dan menjawab permasalahan yang diajukan antara lain.

Tabel II.1

Penelitian Terdahulu Yang Relevan

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul, Nama Peneliti & Tahun** | **Metode Penelitian** | **Hasil Temuan** |
| 1. | Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu  (Sandhi Fialy Harahap & Satria Tirtayasa ; 2020) | Kuantitatif  Populasi : 35 orang  Sampel : 35 orang  *Sampling jenuh*  *kuesioner*  Metode analisis regresi linier berganda | Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu |
| 2. | Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Homasindo Sukses Abadi  (Supriandi, Jontro Simanjuntak ; 2020) | Kuantitatif  Populasi : 103 orang  Sampel : 103 orang  *purposive sampling method*  *kuesioner*  Metode analisis regresi linier berganda | Disiplin dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Homasindo Sukses Abadi |
| 3. | Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wook Global Technology  (Ningsih, Y & Natalia, E. Y; 2020) | Kuantitatif  Populasi : 34 orang  Sampel: 34 orang  Sampel jenuh  analisis regresi linier berganda | Sistem Informasi Akutansi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Wook Global Technology |
| 4. | Pengaruh Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transpac Logistic Medan  (Erico, Sukanto Chandra, Widhaeta Hasim ; 2020) | Kuantitatif  Populasi : 62 orang  Sampel : 62 orang  *Kuesioner*  analisis regresi linier berganda | Kompetensi Kerja, Pengawasan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Transpac Logistic Medan |
| 5. | Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Disiplin, Penghargaan, Dan Kompetensi Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan  (Lukiyanto, Istiatin & Mursito; 2020) | Kuantitatif  Populasi : 70 orang  Sampel : 70 orang  *Sampling jenuh*  Metode analisis regresi linier berganda | Terdapat Pengaruh Yang Signifikan antara variabel Disiplin, Penghargaan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Stasiun Solobalapan |
| 6. | Kinerja Karyawan Ditinjau dari Promosi Jabatan , Kompetensi , dan Insentif Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Surakarta  (Rizka Nur Hidayah, Eny Kustiyah, Sri Hartono; 2020) | Kuntitatif  Populasi : 58 orang  Sampel : 58 orang  *Insidental sampling*  Kuesioner  Metode analisis regresi linier berganda | Jabatan , Kompetensi dan Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Kantor Pos (persero) cabang Surakarta |
| 7. | Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme  terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan)  (Wida Gerhana, Rezti, Wasis ; 2019) | Kuantitatif  Populasi : 76 orang  Sampel : 76 orang  Sensus, Kuesioner  Metode analisis regresi linier berganda | Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme dan Komitmen secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Pendidikan Hulu Sungai Selatan . |
| 8. | Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Profesionalisme Dan Komitmen (Studi Kasus Pada Bagian Umum Pemda Sukoharjo)  (Fifin Okfijanti, Istiatin, Solichul Hadi AB ; 2019) | Kuantitatif  Populasi : 85 orang  Sampel : 85 orang  Kuesioner  Metode analisis regresi linier berganda | Motivasi, Profesionalisme dan Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bagian Umum Pemda Sukoharjo . |
| 9. | Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Profesionalisme Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PlN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim  (Kina Atika, Nisa, Ulul Mafra; 2020) | Kuantitatif  Populasi : 142 orang  Sampel : 59 orang  filsafat *positivisme*  Metode regresi linier berganda | Kualitas SDM dan profesionalisme kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap konerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Pelaksana Pembangkit Bukit Asam Tanjung Enim |
| 10. | Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cendrawasih Mas di Kabupaten Puncak Papua  (Alpon Nawegalen , Yusram Adi , Hafipah ; 2021) | Kuantitatif  Populasi : 76 orang  Sampel : 76 orang  sensus dan kuisioner  Metode regresi linier berganda. | Variabel Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Cendrawasih Mas di Kabupaten Puncak Papua |
| 11. | *The Effect Of Work Motivation, Work Discipline, And Competence On Employee Performance*  *(Ignatius Jeffrey, Marta Herdian Dinata; 2017)* | Kuantitatif  Populasi : 96 orang  Sampel : 96 orang  kuesioner  Metode regresi linier berganda | Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Midi Utama Indonesia, Tbk |
| 12. | *Do Professionalism Affect Motivation And Employee*  *Performance? New Evidence From Perception Among Civil Servant In Makassar City*  *(Muhammad Fachmi, Zulkifli Sultan, Ali Murdhani Ngandoh ; 2021)* | Kuantitatif  Populasi : 80 orang  Sampel : 80 orang  random sampling    regresi linier berganda | Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, serta berpengaruh langsung signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai  pada pegawai Negeri Sipil Kota Makassar |
| 13. | *The Effect of Leadership Style and Competence on Employee Performance*  *(I. Made Sulantara, Putu Kepra Mareni, I. Ketut Setia Sapta, and Ni Kadek Suryani ; 2020)* | Kuantitatif  Populasi : 77 orang  Sampel : 77 orang  kuesioner  Metode regresi linier berganda | Gaya Kepemimpinan dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada  Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Denpasar |
| 14. | *The Role Of Competence, Motivation And Compensation In Affecting The Employee Performance At PT. ZTE Indonesia*  *(Anggit Windhi Rakatama, Chaerudin ; 2021)* | Kuantitatif  Populasi : 86 orang  Sampel : 86 orang  sampel jenuh  regresi linier berganda | Kompetensi, Motivasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap  kinerja karyawan di PT. ZTE Indonesia |
| 15. | *The Relationship between Work Motivation, Work Discipline and Employee Performance at the Regional Secretariat of Bogor City*  *(Yani Maryani, Mohammad Entang, Martinus Tukiran ; 2020)* | Kuantitatif  Populasi : 158 orang  Sampel : 114 orang  metode sampel slovin  kuesioner  regresi linier berganda | Motivasi Kerja, Disiplin dan Kinerja Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap di Daerah Sekretariat Kota Bogor |

1. **Kerangka Teori**

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasikan sebagai masalah yang penting (Sugiyono, 2019 : 60).

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah motivasi (X1), kompetensi (X2) dan profesionalisme (X3) sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Berikut adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.

**Kompetensi**

**Profesionalisme**

**Kinerja Karyawan**

**Motivasi**

1

2

3

Gambar II.1

Kerangka teori

Keterangan:

1. (Harahap & Tirtayasa., 2020), (Ningsih & Natalia, 2020)
2. (Lukiyanto, Istiatin & Mursito, 2021), (Erico, Chandra & Hasim, 2020)
3. (Gerhana, Rezti & Wasis, 2019), (Okfijanti, Istiatin & Hadi AB, 2019)
4. **Hipotesis**

Sugiyono (2019 : 99) menyatakan hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang biasanya disusun dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawabannya belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.
2. Diduga Kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.
3. Diduga Profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KJPP Felix Sutandar & Rekan Cabang Jawa Tengah.