

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi mengenai penjelasan dan berbagai pengertian yang berkaitan dengan Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Individu. serta dijelaskan pula berbagai uraian yang berkaitan dengan Motivasi, Kompetensi dan Kinerja Individu.

2.1.1 Motivasi

Motif adalah alasan seseorang untuk berpindah. Motivasi merupakan suatu kondisi atau dorongan yang menimbulkan rasa semangat yang terdapat dalam diri seseorang agar terarah untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi kerja adalah dorongan yang terdapat dalam diri karyawan untuk bisa menghasilkan output yang tepat sesuai dengan tujuan, visi, misi perusahaan yang dapat mencapai tujuan perusahaan. Motivator merupakan alat pendorong agar seseorang dapat melakukan tindakan. Motivasi kerja dapat membuat karyawan bersemangat untuk melakukan pekerjaan, agar dapat mendapatkan imbalan atau apresiasi dari pekerjaannya. Peranan motivasi dalam sebuah perusahaan yaitu sebagai alat bagi perusahaan untuk menggerakkan karyawan agar bisa mencapai tujuan perusahaan.

2.1.1.1 Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere*, dalam bahasa Inggris, sering disepadankan dengan *motivation* yang berarti pemberian motif, penimbulan motif, atau hal yang menimbulkan dorongan atau

keadaan yang menimbulkan dorongan. Ada beberapa pengertian motivasi, salah satunya yaitu:

Abraham Maslow. Pengertian motivasi adalah sesuatu yang bersifat konstan (tetap), tidak pernah berakhir, berfluktuasi dan bersifat kompleks, dan hal itu kebanyakan merupakan karakteristik universal pada setiap kegiatan organisme. Menurut Riyanto et al. (2021) Motivasi merupakan suatu dorongan yang muncul dalam diri seseorang dengan sadar atau tidak sadar untuk menuntut tindakan dengan tujuan tertentu. Hal ini bisa menjadi komponen penting, baik dalam pekerjaan, pendidikan, atau gaya hidup. Energi motivasi ini dapat memindahkan pekerjaan apa pun dengan lebih mudah dan lebih cepat.

Dari beberapa pengertian motivasi tersebut dapat disimpulkan motivasi merupakan dorongan yang muncul dalam diri seseorang apabila orang tersebut merasa nyaman untuk melakukan suatu aktivitas secara sungguh-sungguh. Motivasi ini sangat penting untuk seseorang agar dapat menimbulkan rasa semangat dalam melakukan suatu pekerjaan.

2.1.1.2 Teori Motivasi

Ada beberapa teori motivasi menurut para ahli, sebagai berikut:

1. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Theory*)

Menurut Abraham Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017: 56) menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan. Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun,

perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian. Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain. Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain. Sedangkan kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, dan potensi.

2. Teori Kebutuhan McClelland's (McClelland's Theory of Needs)

Usiono & Retno Sayekti. (2018: 21) mengungkapkan teori McClelland bahwa hal-hal yang dapat memotivasi seseorang untuk bekerja meliputi:

- a. Kebutuhan akan pencapaian (*nAch*) adalah dorongan untuk berprestasi, untuk pencapaian yang berhubungan dengan serangkaian standar.
- b. Kebutuhan akan kekuasaan (*nPow*) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan cara yang tidak akan dilakukan tanpa dirinya.
- c. Kebutuhan akan afiliasi (*nAff*) adalah keinginan untuk berhubungan yang penuh persahabatan dan interpersonal yang dekta.

3. Teori X dan Y Mc. Gregor

Usiono & Retno Sayekti. (2018: 21) mengungkapkan teori X dan Y, Douglas McGregor bahwa Douglas McGregor mengusulkan dua sudut yang berbeda mengenai manusia, satu sisi secara mendasar negatif dengan diberi label teori X, dan yang satu sisinya lagi secara mendasar positif dengan diberi label teori Y. McGregor menyimpulkan bahwa dua sudut pandang sifat manusia tersebut didasarkan pada asumsi tertentu yang membentuk perilaku para pekerjanya. Di bawah ini adalah asumsi-asumsi dari setiap teori, yaitu:

- a. Teori X (negatif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya tidak menyukai bekerja, malas, tidak menyukai tanggung jawab sehingga harus diarahkan atau bahkan dipaksa untuk melakukan pekerjaannya.
 - b. Sedangkan Teori Y (positif) berasumsi bahwa para pekerja pada dasarnya menyukai bekerja, kreatif, mencari tanggung jawab dan dapat menyadarkan diri sendiri dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu para pekerja memandang pekerjaannya sebagai suatu hal yang alamiah seperti istirahat, atau bermain dan maka dari itu rata-rata orang dapat belajar untuk menerima.
4. ERG Theory (*Existence, Relatedness, Growth Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer yang dikutip oleh Usiono & Retno Sayekti. (2018: 21) yang sebetulnya tidak jauh berbeda dengan teori dari Abraham Maslow. Teori ini merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b. *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.

2.1.1.3 Tujuan Motivasi

Tujuan Motivasi menurut Hasibuan (2018: 146) mengatakan bahwa pengertian motivasi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan;
2. Meningkatkan produktivitas karyawan;
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan;
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan;
5. Menciptakan suasana dan hubungan yang baik;
6. Meningkatkan kesejahteraan karyawan;
7. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas atau pekerjaannya;
8. Meningkatkan kinerja karyawan;
9. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan;
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan peralatan dan bahan.

2.1.1.4 Dimensi Motivasi

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Adha et al., 2019: 53). Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa dimensi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, yaitu fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian

tugas di kantor seperti peralatan kerja, dan juga diberikannya gaji sesuai dengan prosedur perusahaan.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan ini, di antaranya adalah tunjangan kesehatan, dana pensiun dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama rekan kerja, dan hubungan antara atasan dengan bawahan.
4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status jabatan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya pengembangan potensi diri dan mengemukakan ide/gagasan.

2.1.1.5 Proses Motivasi

Motivasi terbentuk dari kebutuhan manusia dan pada dasarnya seseorang terlebih dahulu harus mengetahui apa yang diinginkan dan dibutuhkan sehingga nantinya dapat mengatur rencana untuk mencapainya. Hasibuan (2018: 151) mengatakan bahwa proses motivasi, sebagai berikut:

1. Tujuan

Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi. Baru kemudian para karyawan dimotivasi ke arah tujuan.

2. Mengetahui kepentingan

Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan atau perusahaan saja.

3. Komunikasi efektif

Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperolehnya dan syarat apa saja yang harus dipenuhinya supaya insentif tersebut diperolehnya.

4. Integrasi tujuan

Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan organisasi dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan organisasi adalah *needs complex* yaitu untuk memperoleh laba serta perluasan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan ialah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi, tujuan organisasi dan tujuan karyawan harus disatukan dan untuk itu penting adanya penyesuaian motivasi.

5. Fasilitas

Manajer penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Seperti memberikan bantuan kendaraan kepada salesman.

6. *Team Work*

Manajer harus membentuk *Team Work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. *Team Work* penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

2.1.1.6 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Saydam dan Kadarisman dalam Erri & Fajrin (2018) mengemukakan terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi:

1. *Faktor intern*, yaitu terdapat dalam diri karyawannya sendiri, misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya karyawan.
2. *Faktor ekstern*, yaitu berasal dari luar karyawan, seperti faktor lingkungan pekerjaan mencakup keseluruhan dan prasarana kerja dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya itu sendiri.

2.1.2 Kompetensi

Kompetensi merupakan salah satu komponen penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Kompetensi adalah karakteristik utama dari individu untuk menghasilkan kinerja optimal dalam melakukan pekerjaan yang mencakup motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keahlian dalam bekerja.

2.1.2.1 Pengertian Kompetensi

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, 2017: 271). Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi Menurut Gary (2017: 408) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan.

Dari paparan ahli mengenai kompetensi maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik seorang yang merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai dan sikap yang menjadi kepribadian seseorang dalam menjalankan peran dan tanggung jawab dari pekerjaan yang diembannya.

2.1.2.2 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dalam Dharmanegara (2019) berupa karakteristik kompetensi terdiri dari :

1. Watak (*Traits*)

Yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimana orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.

2. Motif (*Motive*)

Yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.

3. Bawaan (*Self-concept*)

Yaitu sikap dan nilai nilai yang dimiliki seseorang.

4. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu dan area tertentu.

5. Keterampilan atau Keahlian (*Skill*)

Yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

Moehariono dalam Dharmanegara (2019), menjelaskan bahwa kompetensi inti (core competency) yang dimiliki pada setiap individu terdiri atas: Pengetahuan

(knowledge), Keterampilan (skill), dan Sikap (attitude). Core competency merupakan pertemuan antara ketiga pokok dasar kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap.

2.1.2.3 Manfaat Kompetensi

Konsep kompetensi sudah semakin populer dan banyak digunakan oleh berbagai organisasi, berikut beberapa manfaat adanya sistem kompetensi menurut Sutrisno dalam Ajabar (2020: 72), yaitu:

1. Dapat memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai. Diharapkan model-model kompetensi yang dijalankan akan mampu menjawab tentang keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik yang dibutuhkan dalam suatu pekerjaan. Selain itu, dengan adanya kompetensi maka organisasi dapat mengetahui perilaku apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja.
2. Alat seleksi. Kompetensi yang standar dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik, yaitu dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan proses seleksi pada perilaku yang dicari.
3. Memaksimalkan produktivitas. Dalam rangka tuntutan merampingkan struktur organisasi menjadikan organisasi mencari pekerja yang dapat dikembangkan secara terarah terutama masalah keterampilan pekerja tersebut.

4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi. Setiap model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (sistem imbalan) yang lebih adil.
5. Memudahkan pekerja dalam beradaptasi terhadap setiap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat ini mengharuskan pekerja mampu beradaptasi dengan pekerjaannya secara cepat dan kebutuhan akan kemampuan seorang pekerja juga terus meningkat. Dengan demikian sistem kompetensi dapat menjadi sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. Adanya keselarasan antara perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Sistem kompetensi dapat menjadi cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja para pekerja.

2.1.2.4 Ruang Lingkup Kompetensi

Cover dkk., dalam Enny (2019:33) mengemukakan kompetensi mencakup:

1. Kompetensi Teknis Pengetahuan dan keahlian, untuk mencapai hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif baru.
2. Kompetensi Konseptual. Kemampuan melihat gambar besar untuk menguji berbagai pengandaian dan mengubah perspektif.
3. Kompetensi untuk Hidup dalam Kebergantungan Kemampuan Guna berinteraksi secara efektif dengan orang lain, kemampuan untuk melihat dan beroperasisecara efektif dalam organisasi atau sistem yang utuh.

2.1.2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Sedarmayanti dalam Enny (2019: 34) kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

1. Pengetahuan (Knowledge)

Informasi yang dimiliki atau dikuasai seseorang dalam bidang tertentu.

2. Keterampilan (Skill)

Keahlian atau kecakapan melakukan sesuatu dengan baik.

3. Perilaku (Attitude)

Respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar.

2.1.3 Kinerja Individu

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai dalam pekerjaan sesuai dengan kriteria yang berlaku dalam perusahaan tersebut. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang mengikuti aturan atau prosedur sesuai standar dari perusahaan yang telah ditetapkan. Kasmir (2016: 9) menyebutkan bahwa pimpinan harus meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan karyawan yang berkinerja tinggilah perusahaan mampu menghasilkan laba yang optimal.

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Individu

Beberapa pengertian kinerja individu yaitu: Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai untuk memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu (Kasmir, 2016: 182).

Menurut Ferry (2018) Kinerja Individu merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sinambela, dkk dalam Bintoro (2017: 105) mengatakan bahwa Kinerja individu merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan suatu keahlian tertentu dengan baik.

Dari penelitian beberapa ahli maka dapat disimpulkan Kinerja karyawan merupakan sesuatu yang sangat penting yang ada dalam sebuah perusahaan maupun organisasi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja Karyawan sangat penting dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan, dengan kinerja yang tinggi dan tidak malas dari karyawan maka pekerjaan dapat diselesaikan dengan waktu yang tepat dan singkat.

2.1.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Individu

Keith Davis dalam Mangkunegara (2017: 67) mengatakan bahwa pencapaian kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge skill*). Yang berarti pegawai yang IQ nya diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang cukup untuk jabatannya dan terampil dalam dalam menjalankan tugas sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh

karena itu, pegawai harus ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man on the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja akan membentuk motivasi. Motivasi merupakan kondisi yang mampu menggerakkan diri seorang karyawan untuk mengarah pada pencapaian tujuan kerja. Sikap mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. Berarti seorang karyawan sudah paham betul apa yang menjadi target dan tujuan utama yang harus dicapai dengan situasi kerja.

2.1.3.3 Tolak Ukur Kinerja Individu

Kasmir (2016: 208) menyatakan ada beberapa faktor yang dapat dijadikan acuan untuk mengukur kinerja individu, diantaranya:

1. Kuantitas Pekerjaan

Menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan sebagai syarat yang menjadi standar pekerjaan, dan dinyatakan dalam istilah jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang telah diselesaikan.

2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas yang dimaksud adalah terpenuhinya persyaratan suatu pekerjaan atas kualitas yang sudah ditentukan oleh perusahaan, serta persepsi karyawan terhadap kualitas dan kesempurnaan tugas terhadap kemampuan karyawan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu ialah suatu pekerjaan yang diselesaikan dengan memaksimalkan waktu yang sudah ditetapkan di awal, dengan melihat hasil yang diperoleh dalam waktu yang disediakan.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik demikian pula jika pengeluaran biaya sesuai dengan anggaran maka tidak akan terjadi pemborosan, dan sehingga kinerjanya dianggap baik.

5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Pada dasarnya situasi dan kondisi selalu berubah dari keadaan yang baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap aktivitas pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan maka setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan melakukan pengawasan karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

6. Hubungan antar Individu

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang Individu mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antar karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Hubungan antar perseorangan akan menciptakan suasana yang nyaman dan kerja sama yang memungkinkan satu sama lain saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

2.1.3.4 Dimensi dan Indikator Kinerja Individu

Dimensi dan indikator kinerja menurut Afandi (2016: 73) yaitu:

1. Hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
2. Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
3. Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu:
 - a. Kepemimpinan
 - b. Kejujuran
 - c. Kreativitas

2.1.3.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan salah satu acuan untuk melakukan penelitian yang akan memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penelitian terdahulu juga merupakan upaya peneliti yang digunakan untuk mencari perbandingan dan menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, dan juga dalam mengkaji dari penelitian terdahulu dapat memberikan alasan untuk membuat hipotesis penelitian. Dalam penelitian terdahulu tidak terdapat penelitian yang sama persis, tetapi tetap dapat dijadikan sebagai referensi dalam memperkaya bahan untuk penelitian ini. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Penulis/ Tahun/ Judul	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	Adie Erar Yusuf (2014) ”Dampak Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Individu”	Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu	Tidak terdapat variabel kompetensi	Terdapat variabel motivasi dan kinerja individu.	Jurnal Binus, Vol. 5 No. 1 (2014); Humaniora.
2	Tuti Anggraeni (2019), “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”.	Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	-	Terdapat Variabel Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja	Jurnal EKBIS / Vol. XX / No. 1 Edisi Maret 2019

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
3	Sudarmin Manik dan Nova Syafrina (2018) “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau”.	Bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau.	Tidak ada variabel motivasi	Terdapat variabel Kompetensi dan kinerja	Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 11. No.1, Maret 2018: 1-6 EISSN: 2442 – 9813 ISSN: 1829 – 9822
4	Amalia Putri Ghassan, Wirawan ED Radianto dan Stanislaus Mastan (2020) “ <i>The Effect Of Organizational Culture, Motivation, And Self-Leadership On Student Performance In Startup</i> ”	Variabel budaya organisasi, motivasi, dan self-leadership berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mahasiswa	Tidak terdapat variabel kompetensi dan kinerja individu	Terdapat variabel motivasi	Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan Indonesia, Vol. 6 No.2, Mei 2020
5	Yosef Rizal, Musa Hubeis, Sjafrri Mangkuprawira, dan Agus Maulana (2013) “Pengaruh Faktor Kompetensi Terhadap Kinerja Individu di Perusahaan Agroindustri Go Public”	Variabel Faktor kompetensi memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja individu	Tidak terdapat variabel motivasi	Terdapat variabel faktor kompetensi dan kinerja individu	Manajemen IKM, Februari 2013 (1-8) Vol. 8 No. 1 ISSN 2085-8418

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
6	Raluca GÎLMEANU (2015) “ <i>Theoretical Considerations on Motivation at the Work Place, Job Satisfaction and Individual Performance</i> ”	kinerja individu dengan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja individu.	Tidak terdapat variabel kompetensi	Terdapat variabel motivasi dan kinerja individu	Valahian Journal of Economic Studies; Targoviste Vol. 6, Iss. 3, (2015): 69-80.
7	Ryan Renea dan Sari Wahyuni (2018) “Pengaruh Work-Life Balance Terhadap Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Individu Pada Karyawan Perusahaan Asuransi di Jakarta”	komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja individu.	Tidak terdapan variabel kompetensi	Terdapat variabel motivasi dan kinerja individu	Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.16 (1), 2018
8	Subari Subari and Hanes Riady (2015), “ <i>Influence of Training, Competence and Motivation on Employee Performance, Moderated by Internal Communications</i> ”	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis terbukti kecuali hipotesis 3 karena motivasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja.	Tidak Terdapat Variabel Kompetensi	Terdapat Variabel Motivasi Dan Kinerja	American Journal of Business and Management Vol. 4, No. 3, 2015, 133-145 DOI: 10.11634/216796061504678

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
9	Via Zahrotul Ummah (2017), “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.	Tidak Terdapat Variabel Kompetensi	Terdapat Variabel Motivasi Dan Kinerja.	Jurnal Ilmu Manajemen Volume 5 Nomor 4– Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
10	N. Lilis Suryani, S.E., M.M. (2017), “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia”	Faktor motivasi dan kompetensi bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia	-	Terdapat Variabel Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja	JENIUS. Vol. 1, No. 1, September 2017
11	Dwi Paryanti dan Rasmansyah (2020) “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Antam Tbk UBPP Logam Mulia”.	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan	-	Terdapat Variabel Kompetensi, Motivasi Dan Kinerja,	Jurnal Ekonomi dan Industri e- Volume 21, No.2, Mei-Agustus 2020, ISSN: 2656-3169 p- ISSN: 0853-5248

Kerangka Pemikiran

Dalam setiap perusahaan, pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan perlu terus dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam perusahaan tersebut bisa optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Begitu pula dengan Peningkatan kinerja individu menjadi suatu hal penting dalam mendorong kinerja Bisnis *startup* untuk dapat mencapai tujuannya.

Menurut Sulila (2019) Motivasi bisa menjadi kekuatan pendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mendapatkan hasil yang terbaik. Motivasi sangat penting yang harus dilakukan oleh pimpinan kepada karyawannya, agar dapat mendorong semangat dalam bekerja, mulai dari pemberian perhatian, penghargaan dan kompensasi secara layak sehingga karyawan terdorong untuk melakukan tugasnya dengan baik.

Kebutuhan menyebabkan orang bertingkah laku tertentu dalam usahanya mencapai suatu tujuan. Adha et al. (2019: 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa dimensi motivasi kerja menurut Abraham Maslow yang di alih bahasakan oleh Achmad Fawaid dan Maufur (2017: 56) yaitu: (1) Kebutuhan fisiologis, (2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, (3) Kebutuhan sosial, (4) Kebutuhan harga diri, (5) Kebutuhan aktualisasi diri. Motivasi kerja yang tinggi diharapkan akan meningkatkan kinerja dalam organisasi. hal ini juga sesuai dengan penelitian

Kurangnya motivasi dalam menjalankan usaha dapat mempengaruhi kinerja individu dalam menjalankan tugasnya karena kurangnya dorongan untuk mencapai tujuan usaha (Nisyak, 2016).

Bisnis *Startup* akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai yang berkompotensi di bidangnya. Menurut Wibowo (2017: 271) 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. Dimensi dalam kompetensi, penulis mengambil teori kompetensi menurut Spencer dalam Dharmanegara (2019) yaitu: (1) Watak, (2) Motif, (3) Bawaan (konsep diri), (4) Pengetahuan, (5) Keterampilan/ keahlian. Jika indikator motivasi ini dilakukan dengan baik, maka kinerja individu dapat meningkat hal ini sejalan dengan hasil penelitian Tuti Anggraeni (2019) Kompetensi dan Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja individu.

Menurut Ferry (2018) Kinerja Individu merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh individu sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Afandi (2016: 73) menyatakan ada 3 dimensi yang dapat dijadikan acuan untuk mengukur kinerja individu, yaitu: (1) Hasil Kerja, (2) Perilaku Kerja, (3) Sifat Pribadi.

Spencer dalam Dharmanegara (2019) mengemukakan bahwa motivasi merupakan salah satu Aspek yang mempengaruhi/ membentuk kompetensi. Hal ini

menunjukkan besarnya motivasi berpengaruh terhadap kompetensi seseorang dan dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja individu. sebaliknya tingginya kualitas kerja yang dipengaruhi oleh kompetensi merupakan salah satu indikator motivasi (Afandi, 2016: 18).

Oleh karena itu kinerja individu sangat perlu diperhatikan untuk dapat mencapai tujuan sebuah *Bisnis Startup*. Dengan meningkatkan motivasi dan kompetensi pada perintis *Bisnis Startup*, agar dapat memaksimalkan kinerja individu sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja *Bisnis Startup*. Maka dari itu perlu adanya penelitian berkaitan dengan permasalahan sumber daya manusia, tentang bagaimana Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individu pada *Bisnis Startup* di Universitas Siliwangi.

Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan diatas, maka dapat ditarik hipotesis penelitian yaitu: **Terdapat Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Individu pada *Bisnis Startup* di Universitas Siliwangi secara simultan maupun parsial.**