

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Goal Setting theory

Grand theory merupakan sebuah teori fundamental yang digunakan untuk memahami fenomena secara menyeluruh. Teori ini bersifat makro dan mencakup berbagai aspek luas dari kehidupan sosial, termasuk sejarah dan pengalaman manusia. Dengan sifatnya yang abstrak, grand theory terdiri dari konsep-konsep utama yang dirancang untuk memberikan pemahaman dalam konteks sosial.

a. Teori Harapan (Expectancy Theory)

Teori Harapan (*Expectancy Theory*) adalah salah satu teori motivasi yang dikembangkan oleh Victor Vroom pada tahun 1964. Teori ini berfokus pada bagaimana individu memotivasi diri mereka untuk mencapai tujuan berdasarkan harapan mereka terhadap hasil dari tindakan yang dilakukan. Menurut teori ini, motivasi seseorang untuk berperilaku dalam cara tertentu dipengaruhi oleh tiga komponen utama ekspektasi, instrumentalitas, dan valensi. Ekspektasi merujuk pada keyakinan individu bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik. Instrumentalitas adalah keyakinan bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan yang diinginkan, sementara valensi adalah nilai atau kepentingan dari imbalan tersebut bagi individu. Proses penerapan Teori Harapan dapat dilakukan baik secara individu maupun sebagai

bagian dari kebijakan organisasi. Teori ini menjelaskan hubungan antara motivasi, kinerja, dan hasil yang diharapkan. Konsep dasar dari teori ini adalah bahwa pemahaman individu tentang hubungan antara usaha, kinerja, dan imbalan akan mempengaruhi perilaku kerja mereka. Selain itu, teori ini juga menekankan bahwa perilaku individu dipengaruhi oleh keyakinan dan niat yang dimiliki seseorang.

Teori Harapan dipilih karena relevansinya dengan fokus penelitian ini, yaitu "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Nahdlatuna Zaduna Taqwa." Dalam penelitian ini, kinerja karyawan dipandang sebagai hasil yang diharapkan, sementara variabel motivasi dan kompetensi berfungsi sebagai faktor penentu yang mempengaruhi perilaku kerja karyawan. Motivasi yang tinggi akan mendorong karyawan untuk berusaha lebih keras, sedangkan kompetensi SDM, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan, akan memastikan bahwa karyawan memiliki alat yang diperlukan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ketika karyawan memahami bahwa usaha mereka (motivasi) akan menghasilkan kinerja yang baik dan bahwa kinerja tersebut akan diakui dan dihargai (*instrumentalitas*), mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Di sisi lain, kompetensi yang memadai akan meningkatkan ekspektasi karyawan terhadap kemampuan mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan kata lain, jika karyawan merasa percaya diri dalam keterampilan dan pengetahuan

mereka, mereka akan lebih cenderung untuk berusaha mencapai kinerja yang diharapkan

B. Kajian teori

1. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan yang secara sengaja diciptakan untuk meningkatkan semangat kerja, mendorong keinginan untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, serta melakukan segala usaha untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai kepuasan Menurut Afandi (2021) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keinginan yang muncul pada diri seseorang atau individu karena seseorang itu terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk mengerjakan aktivitas dengan ikhlas, perasaan senang, dan bersungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik serta berkualitas. Motivasi merupakan pemberi daya gerak yang membuat seseorang bersemangat kerja, supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja secara efektif dan terintegasi dengan segala usahanya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan Hasibuan (2020)

b. Jenis – Jenis Motivasi

Euis Lisnawati, dan Indra Permadi, (2018). menjelaskan Ada dua jenis motivasi yang secara proses berbeda dalam mempengaruhi seseorang, yaitu:

1) Motivasi Positif , Proses untuk mempengaruhi seseorang menjalankan sesuatu dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah” yang dapat berwujud uang tambahan, penghargaan dan lain sebagainya. Motivasi positif dapat dilakukan sebagai berikut:

- a) penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan.
- b) informasi yang jelas tentang suatu hal.
- c) pemberian perhatian yang tulus kepada karyawan sebagai individu.
- d) persaingan yang sehat.
- e) partisipasi dalam manajemen yang *demokratis*.
- f) Uang.

2) Motivasi negatif , Proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melaksanakan sesuatu yang diinginkan. Tetapi teknik dasar yang digunakan lewat kekuatan yang dimiliki untuk memaksa. Misalnya bila seseorang tidak melakukan suatu yang diinginkan, maka ia akan kehilangan sesuatu, biasanya berupa uang atau mungkin jabatan.

c. Ciri – Ciri Motivasi

Menurut Rohmah (2022) motivasi yang ada pada dalam diri seseorang itu memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- 1) Rajin menghadapi tugas .
- 2) Ketekunan dalam menghadapi kesulitan .Tidak perlu motivasi dari luar untuk berprestasi sebaik mungkin (tidak cepat puas dengan prestasi yang sudah digapainya).

- 3) Menunjukkan minat pada berbagai topik yang berorientasi pada orang dewasa (misalnya permasalahan yang berkaitan dengan pembangunan agama, politik, ekonomi, hukum, antikorupsi, penentangan terhadap kejahatan apa pun, asusila, dll.).
- 4) Lebih senang bekerja mandiri.
- 5) Cepat bosan dengan tugas-tugas yang rutin (hal-hal yang bersifat mekanis, berulang-ulang begitu saja, kurang kreatif).
- 6) Mampu mempertahankan pendapatnya (jika yakin akan sesuatu).
- 7) Tidak mudah melepaskan hal yang diyakini itu.
- 8) Senang menemukan dan memecahkan masalah soal-soal.

d. Fungsi Motivasi

Motivasi selalu bertalian dengan suatu tujuan, sehingga motivasi akan berfungsi mempengaruhi adanya kegiatan. Motivasi kerja merujuk pada dorongan, energi, atau kekuatan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan dengan cara yang efektif dan efisien. Motivasi kerja dapat berasal dari berbagai faktor, baik yang bersifat internal (dari dalam diri individu) maupun eksternal (dari lingkungan kerja). Gunawan, sucipto, & surandi (2020) Mereka berpendapat bahwa motivasi dapat meningkatkan intensitas, fokus, dan ketekunan kerja serta individu termotivasi lebih efisien dan efektif dalam mencapai target.

e. Indikator motivasi

Indikator motivasi untuk masing-masing kebutuhan menurut **Robbins & Judge (2022)**, yang merujuk pada pembagian kebutuhan dalam teori hierarki kebutuhan Maslow (yang dijelaskan kembali oleh Robbins & Judge dalam *Organizational Behavior*, 18th/19th Edition). yang hendak diterapkan oleh peneliti pada penelitian ini, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, yaitu minum, makan, tempat berteduh, bernapas, seksual dan perlindungan fisik. Untuk memuaskan kebutuhan ini mendorong karyawan untuk berperilaku atau bekerja dengan giat. Kaitannya dengan kebutuhan ini perusahaan harus memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai terhadap karyawan.
- 2) Kebutuhan keselamatan dan keamanan yaitu merasakan aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melakukan pekerjaan. Kebutuhan ini memandang kepada dua macam. Pertama: kebutuhan akan keamanan jiwa khususnya keamanan jiwa di area kerja selama waktu kerja. Kedua: kebutuhan untuk keamanan aset benda di area kerja selama waktu kerja. Kaitannya dengan kebutuhan ini perusahaan memberikan asuransi kesehatan dan memberikan peralatan bekerja yang aman untuk karyawan.
- 3) Kebutuhan sosial, Kebutuhan sosial berhubungan dengan keinginan untuk diterima, berinteraksi, dan memiliki hubungan yang baik dengan orang lain.

- 4) Kebutuhan penghargaan, Pada dasarnya status sosial muncul karena adanya prestasi. Kaitannya dengan kebutuhan ini perusahaan dapat memberikan penghargaan maupun dukungan kepada karyawan yang berprestasi.

2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi mengacu pada pengetahuan, keterampilan, kemampuan atau karakteristik kepribadian seseorang yang secara langsung memengaruhi kinerja pekerjaannya. Dalam perusahaan setiap pekerjaannya karyawan mempunyai keterampilan yang berbeda. Kompetensi ialah pedoman yang dapat digunakan perusahaan untuk menunjukkan kepada karyawannya mengenai pekerjaan yang tepat (Arief & Nisak, 2022).

Menurut Arief & Nisak, (2022) kompetensi adalah karakteristik yang didasarkan pada efisiensi kerja individu seseorang pada karakteristik dasar dalam hubungan sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dilihat pada tingkat kompetensinya, pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja mempunyai implikasi praktis dalam perencanaan sumber daya manusia, hal ini terlihat dari gambaran bahwa kompetensi pengetahuan dan keterampilan, Sebagian besar lebih nyata dan relatif dipermukaan sifat karyawan.

Puspitasari, C., et al., (2018), kompetensi menjadi aspek untuk menentukan keberhasilan suatu organisasi. Tujuan organisasi dapat

tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten dibidangnya. Dengan demikian, kompetensi menjadi penting dan sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan berbagai definisi yang telah dinyatakan sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki pengetahuan, perilaku, dan keterampilan yang sejalan untuk melaksanakan tugasnya dan bisa menjadi salah satu penentu suatu keberhasilan didalam suatu organisasi.

b. Indikator Kompetensi Sumber Daya Manusia

Menurut Aisyah, et al., (2021) berpendapat Indikator kompetensi kerja, sebagai berikut :

- 1) Pengetahuan adalah informasi yang terkait dengan pemahaman dan potensi yang tertanam dalam otaknya.
- 2) Pemahaman adalah menguasai sesuatu dengan menggunakan pikiran.
- 3) Keterampilan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk dapat secara maksimal dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan
- 4) Sikap adalah kesiapan mental seseorang untuk menanggapi objek atau situasi yang mempengaruhi dan menentukan tindakannya.
- 5) Minat adalah perasaan tertarik seseorang terhadap sesuatu atau suatu kegiatan.

c. Fungsi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Fungsi kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM) sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu, organisasi, dan negara. Kompetensi SDM mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dimiliki oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi atau sektor tertentu. Katz dan Kahn, (2020) menyatakan bahwa kompetensi tidak hanya melibatkan keterampilan teknis dan manajerial saja, tetapi juga harus ada kemampuan untuk memimpin dan beradaptasi dalam perubahan lingkungan yang cepat.

Puspitasari,C., et al., (2018), menyatakan bahwa kompetensi mencakup pengetahuan (knowledge), keterampilan (skill), dan sikap (attitude), keterampilan dalam mengelola sejumlah tugas lainnya, seperti keterampilan merespon dan mengelola masalah, cara menemukan menyelesaikan pekerjaannya dan keterampilan beradaptasi.

3. Kinerja Karyawan.

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu: Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidak patuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu

yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja karyawan merupakan proses berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Menurut Nurfitriani, (2022) kinerja karyawan merupakan suatu yang dinilai dari apa yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam bekerja, dengan kata lain kinerja individu adalah bagaimana seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya atau untuk kerjanya. Menurut Muis, (2023) Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson, (2023) menyebutkan kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kerja tim dalam suatu perusahaan.

b. Faktor - Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Afandi, (2021) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan, kepribadian dan minat kerja, kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja, tingkat motivasi pekerja, kompetensi, fasilitas kerja, budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja.

Sedangkan menurut Kasmir, (2019:189–93) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Di dalam suatu organisasi diperlukan yaitu disiplin kerja, pengetahuan, lingkungan kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Mulyadi (2020) dalam bukunya yang berjudul Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen: Sistem Pelipat Ganda Kinerja Perusahaan adalah sebagai berikut:

1. Produktivitas
2. Kualitas
3. Efisiensi waktu
4. Kepuasan pelanggan
5. Ketertiban dan motivasi karyawan
6. Kecepatan penyelesaian masalah
7. Pengembangan kompetensi

C. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	(Pratiwi dan yanti (2024)	Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja	Independen X1: Kompetensi SDM X2: Motivasi Kerja X3:	Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: kompetensi SDM, motivasi kerja dan semangat kerja secara par

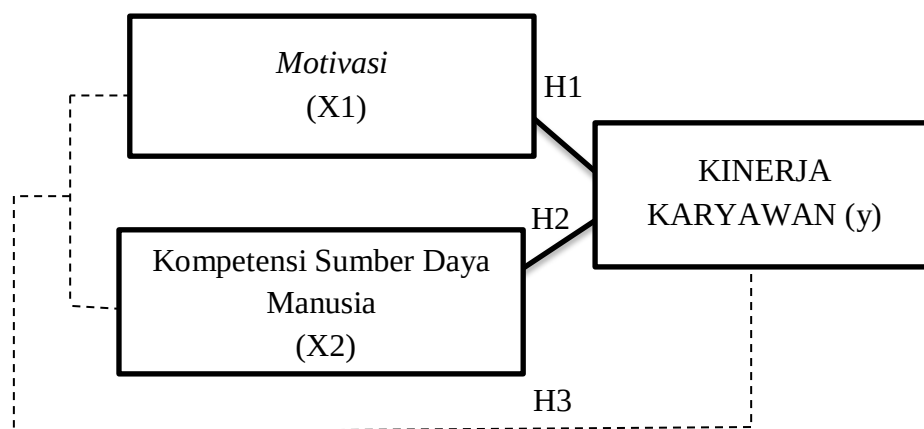
		rja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan UMK M Provinsi Sumatera Barat	Semangat Kerja Variabel Dependen (Y) Kinerja Karyawan	sial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan UMK Provinsi Sumatera Barat, dan kompetensi SDM, motivasi kerja, dan semangat kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 79,5%, sedangkan sisanya 20,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
2	(Agustina Muliya 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Bina Insan Nusantara Barito di Buntok, Provinsi Kalimantan Tengah	Varibel Independen (X) Motivasi (X1), kompetensi SDM (X2) Variabel Dependen Kinerja pegawai (Y)	Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t- statistik = 2,966 > t tabel = 1,96 Kompetensi (X2) juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), dengan nilai t- statistik = 2,523 > t- tabel = 1,96
3.	(Nopriadi, Muhammad Idris dan Asri, 2024)	Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia (SDM), Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan	Varibel Independen (X) X1: Kompetensi Sumber Daya Manusia X2: Motivasi Kerja X3: Budaya Organisasi Variabel Dependen (Y) Kinerja karyawan	Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut : Secara parsial kompetensi SDM (X1), Motivasi (X2), dan Budaya Organisasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Secara Simultan: Ketiga variable (X1,X2,X3) secara bersama-sama berpengaruh positif da

n Ruang Ka
bupatenPolw
ali Mandar

n signifikan terhadap Kinerj
a Pegawai.

D. Kerangka Berfikir

Untuk memperjelas dalam pelaksanaan penelitian sekaligus mempermudah pemahaman, maka perlu dijelaskan dalam kerangka pemikiran ini untuk acuan dalam pemahaman

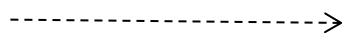


Gambar 2. 1
Kerangka berfikir

Keterangan :



= Pengaruh Variabel Independen secara parsial terhadap variabel dependen



= Pengaruh variabel Independen secara simultan terhadap variabel dependen.

E. Pengembangan Hipotesis

Sugiyono (2022) berpendapat bahwa Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian, yang dimana rumusan

masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Setelah melihat kontribusi yang ada pada permasalahan yang dikemukakan diatas, maka untuk penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. H1 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nahdlatuna zaduna taqwa Cilacap
2. H2 : Diduga terdapat pengaruh Kompetensi SDM Berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Nahdlatuna zaduna taqwa Cilacap.
3. H3 : diduga motivasi dan kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan pada PT. Nahdlatuna zaduna taqwa Cilacap berpengaruh secara Silmutan terhadap Kinerja karyawan.