

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen

Pengertian Manajemen banyak dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai definisi yang mempunyai ragam penekanan yang berbeda. Menurut **Anoraga (2016:19)** Manajemen adalah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang masing-masing bidang tersebut digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan **Hasibuan (2014:01)** menjelaskan bahwa Manajemen adalah suatu ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan Sumber Daya Manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif unuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Sehingga berdasarkan kedua definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tersebut.

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Hasibuan (2014:16)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan suatu perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Rachmawati (2008:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Konsep luas tentang filosofi, kebijakan, prosedur dan praktik yang digunakan untuk mengelola individu atau manusia melalui organisasi.

Sedangkan menurut **Mangkunegara (2014:2)** Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan Sumber Daya Manusia agar tercapai berbagai tujuan individu , organisasi dan masyarakat.

2.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut **Hasibuan (2014:20)** antara lain;

1. Perencanaan

Merancang tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

2. Pengorganisasian

Kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

3. Pengarahan

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan mau bekerja efektif dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Pengendalian

Kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui kompetensi dan motivasi.

7. Kompensasi

Pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

8. Pengintegrasian

Kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dengan kebutuhan karyawan agar terciptanya kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Kegiatan memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pension.

10. Kedisiplinan

Keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. Pemberhentian

Putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir dan pensiun.

2.4 Kinerja

1. Pengertian

Seperti yang telah diketahui bahwa perusahaan sebagai bentuk organisasi dapat hidup karena adanya orang-orang atau sumber daya yang menggerakkannya. Sumber daya manusia yang menggerakkan perusahaan adalah orang-orang sebagai pengikut atau actor dalam perusahaan tersebut. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat pada perusahaan yang bersangkutan, sehingga baik buruknya kinerja mereka merupakan faktor yang mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Baik buruknya kinerja karyawan dapat dilihat dari sejauh mana para karyawan mampu menyelesaikan wewenang dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepadanya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut etimologi, kinerja bersumber dari bahasa Inggris, yaitu dari kata “*performance*” yang berasal dari kata “*to perform*”. **Prawirosentono (2014:2)** menyatakan bahwa: “Performance atau kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal. Tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

Menurut **Mangkunegara (2015:67)** istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seseorang). Pengertian yang *Definitif* yaitu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja dari suatu aktivitas pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok karyawan dalam sebuah organisasi sesuai dengan standar tingkat keberhasilan yang telah ditentukan sebelumnya dalam jangka waktu tertentu.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Gibson, Ivancevich dan Donnely (2010:80)** menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah variable individu, variable psikologis dan variable organisasi.

Menurut **Sutermeister (2011:176)** menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan dan keahlian pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial serta kebutuhan egoistik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Menurut **Simamora (2011:100)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja :

- 1) Faktor Individu yang terdiri dari :
 - a. Kemampuan dan keahlian
 - b. Latar belakang
 - c. Demografi
- 2) Faktor Psikologis yang terdiri dari :
 - a. Persepsi
 - b. *Attitude*
 - c. Pembelajaran
 - d. Motivasi
- 3) Faktor Organisasi yang terdiri dari:
 - a. Sumber daya
 - b. Kepemimpinan
 - c. Penghargaan
 - d. Struktur
 - e. *Job Design*

3. Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator, yaitu **Robbins, (2013:244)**

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.5 Kompetensi

1. Pengertian

Menurut **Wibowo (2008:110)** menyebutkan bahwa 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang didirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting.

Fachruddin Siregar (2009:30) menyatakan bahwa kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruknya. Sedangkan kemampuan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dan terukur.

Spencer dalam Wibowo, (2007:111) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut :

- a. Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi dan informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
- e. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Sedangkan **Wibowo (2007:115)** menjelaskan ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. *Planning Competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai resiko dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- b. *Influence Competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasi.
- c. *Communication Competency*, dalam bentuk kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis dan nonverbal.
- d. *Interpersonal Competency*, meliputi empati, membangun *consensus*, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain dan jadi *team player*.
- e. *Thinking Competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- f. *Organizational Competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengukur kemampuan dan mengambil resiko yang diperhitungkan.
- g. *Human Resources Management*, merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, dan mendorong partisipasi.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- h. *Leadership Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan, memosisikan diri, pengembangan organisasional dan melopori kesehatan tempat kerja.
- i. *Client Service Competency*, merupakan kompetensi merupakan orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan dan membangun partnership dan berkomitmen terhadap kualitas.
- j. *Bussiness Competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, meggunakan ketajaman bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- k. *Self Management Competency*, berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri dan berinisiatif.
- l. *Technical Competency*, berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi Komputer dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

Spencer dalam Wibowo, (2007: 111) tingkatan Kompetensi dapat dikelompokkan dalam tiga tingkatan, yaitu :

a. *Behavior Tools*

1. *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
2. *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya mewawancarai denagn efektif dan menerima pelamar yang baik skill menunjukkan produk.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Image Attribute

1. *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh sekelompok sosial atau organisasi. Misalnya, menjadi pemimpin atau pengikut.
2. *Self Image*, merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas kepribadian dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berbeda.

c. Personal Characteristic

1. *Traits* merupakan aspek berperilaku. Misalnya menjadi pendengar yang baik.
2. *Motive* merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu. Misalnya ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Michael Zwell dalam Wibowo, (2007: 126) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

- a. Keyakinan dan Nilai-Nilai
Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
- b. Keterampilan
Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

d. Karakteristik Kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik. Menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individu dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seorang bawahan.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi inisiatif.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti rekrutmen dan seleksi karyawan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Indikator Kompetensi

Kompetensi sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Adapun komponen yang membentuk kompetensi menurut **Abdullah (2013)** adalah: (1) Pengetahuan; (2) Keterampilan; (3) Konsep diri; (4) Ciri diri; (5) Motif. Sedangkan indikator kompetensi menurut **Moetheriono, (2012:15)** adalah:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi ;

1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing
2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.

b. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan individu meliputi :

1. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan
2. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan

c. Sikap (*attitude*)

Sikap Individu meliputi:

- a. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam beraktivitas dalam bekerja
- b. Adanya semangat kerja yang tinggi

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Motivasi

1. Pengertian

Sopiah (2008:170) motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil-hasil atau tujuan tertentu. Menurut **Robbins dan Coulter dalam Ardana dkk, (2008:30)** motivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Uno (2011:71) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang. Besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi menurut **Edy Sutrisno (2009:116)** adalah sebagai berikut :

1. Faktor Internal yang terdiri dari :
 - a. Keinginan untuk dapat hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk dapat memperoleh pengakuan
- e. Keinginan untuk berkuasa

2. Faktor Eksternal, yang terdiri dari :

- a. Kondisi lingkungan kerja
- b. Kompensasi memadai
- c. Supervis yang baik
- d. Adanya jaminan pekerjaan
- e. Status dan tanggung jawab
- f. Peraturan yang fleksibel

3. Teori-Teori tentang Motivasi

a. Teori Abraham Maslow (Hirarki Kebutuhan)

Manusia memiliki lima kebutuhan tersusun dalam suatu hirarki dan berawal dari kebutuhan dasar, dimana seseorang akan selalu termotivasi untuk mencakup kebutuhan selanjutnya setelah kebutuhan sebelumnya terpenuhi, ini terjadi secara berurutan **Hasibuan, (2008:153)** yaitu :

1) Kebutuhan Psikologis

Merupakan kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah: sandang, pangan, papan. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku untuk bekerja.

2) Kebutuhan rasa aman

Merupakan kebutuhan akan kebebasan dari ancaman, yakni keamanan perlindungan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3) Kebutuhan akan sosial

Merupakan kebutuhan sosial, teman, interaksi, mencintai dan dicintai, serta diterima dalam suatu kelompok kerja dan masyarakat lingkungannya

4) Kebutuhan akan penghormatan dari orang lain

Merupakan kebutuhan akan penghormatan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

5) Kebutuhan akan aktualisasi diri

Merupakan kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

Maslow dalam Robbins (2008:115) memisahkan kelima kebutuhan tersebut diatas sebagai tingkat tinggi dan tingkat rendah. Kebutuhan psikologis dan kebutuhan akan kemanan digambarkan sebagai kebutuhan tingkat rendah setara kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghormatan dan aktualisasi diri didudukkan kedalam tingkat tinggi. Perbedaan antara kedua tingkat tersebut berdasarkan alasan bahwa kebutuhan tingkat tinggi dipenuhi secara internal (dalam diri orang tersebut). Sedangkan kebutuhan tingkat rendah terutama dipenuhi secara eksternal (misalnya dengan upah, kontrak kerja dalam masa kerja).

Menurut **Robbins, (2009 : 218)** ada dua faktor yang menentukan motivasi seseorang dalam melakukan pekerjaannya yaitu :

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Faktor Intrinsik/kepuasan kerja

Apabila faktor ini dipenuhi akan menimbulkan kepuasan dan motivasi namun jika tidak, maka tidak akan menciptakan kepuasan kerja seperti : pencapaian, prestasi, pengakuan kerja dan tanggung jawab.

2. Faktor Ekstrinsik/ketidakpuasan kerja

Dimana faktor ini apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan dan berdampak pada motivasi kerja seseorang seperti : administrasi dan kebijakan perusahaan, Supervise, kondisi kerja dan hubungan antar karyawan.

b. Teori Prestasi dari Mc. Chelland

Menurut **Sopiah (2008:173-174)** teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energy ini dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Mc. Chelland mengelompokkan tiga kebutuhan manusia yang dapat memotivasi gairah bekerja yaitu :

1. *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.
2. *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need for Power*, yaitu dorongan kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mc Lelland dalam **Mangkunegara (2011:103)** indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi yang tinggi
- b. Berani mengambil dan memiliki resiko
- c. Memiliki tujuan yang realistik
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh untuk merealisasikan tujuan
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam semua kegiatan
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Menurut Murray dalam **Mangkunegara (2011:103)** indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya
- b. Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan
- c. menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan
- d. Berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu
- e. Melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan
- f. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti
- g. Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain

2.7 Kinerja, kompetensi dan motivasi dalam Islam

1. Kompetensi dalam Pandangan Islam

Kompetensi memiliki pengaruh besar dalam pencapaian tujuan. Maka didalam Alqur'an pun telah dijelaskan seberapa besar pengetahuan bagi manusia.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebagaimana yang tertuang dalam Al-Qur'an surah An-Nahl ayat 43 yang berbunyi :

وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوْحِيَ إِلَيْهِمْ فَسَلُّوا أَهْلَ الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ ﴿٤٣﴾

Artinya : Dan kami tidak mengutus sebelum kamu, kecuali orang-orang lelaki yang kami beri wahyu kepada mereka; Maka bertanyalah kepada orang yang mempunyai pengetahuan jika kamu tidak mengetahui,

2. Motivasi dalam Pandangan Islam

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Islam adalah agama fitrah yang sesuai dengan kebutuhan manusia diantaranya kebutuhan fisik dan salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik adalah dengan bekerja. Allah befirman dalam surah Ar-Ra'd ayat 11 ;

لَهُرُّ مُعَقَّبَتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ ۖ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya : Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.

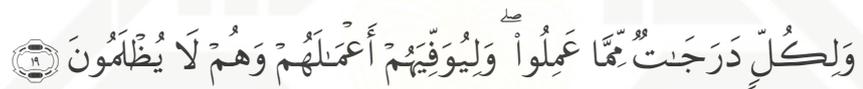
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kinerja dalam Pandangan Islam

Manusia adalah makhluk tuhan paling sempurna yang diciptakan Allah dengan segala akal dan pikirannya, manusia harus berusaha mencari solusi hidup yaitu dengan bekerja keras mengharapkan balasan yang akan kita terima. Apabila seseorang memposisikan pekerjaannya dalam dua konteks, yaitu kebaikan dunia dan kebaikan akhirat, maka hal itu disebut rezki dan berkah dan hasil pekerjaan yang baik adalah yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab dan sesuai dengan ajaran Rasulullah SAW.

Firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-Ahqaf ayat 19:



Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang Telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.

2.8 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini ditunjukkan pada tabel dibawah ini :

No.	Nama peneliti / tahun	Judul	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
1	Dwipayana (2013)	Pengaruh kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja pada PT. Arthawena Sakti Gemlang, Malang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada tempat penelitian, sampel dan waktu penelitian.
2	Okto	Pengaruh	Terdapat pengaruh	Penelitian ini

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama peneliti / tahun	Judul	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
2	Abrivianto P. Bambang Swasto (2014)	motivasi dan kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sadha Jaya, Denpasar	yang signifikan antara variabel motivasi dan kompetensi terhadap variabel kinerja karyawan.	sama-sama meneliti tentang kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada tempat penelitian, sampel dan waktu penelitian.
3	Nita Nilam Sari (2014)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Putra Salfan, Bandung serta dampaknya pada kualitas pelayanan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja ada pada klasifikasi tinggi sebesar 72, 9% yang mempengaruhi kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang motivasi dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada tempat penelitian, sampel dan waktu penelitian serta variabel.
4	Sukarani (2013)	Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purwodadi	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif baik secara bersama-sama maupun secara sendiri dari kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada tempat penelitian, sampel dan waktu penelitian.
5	Tutik Febrianti (2013)	Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Jaya Abadi, Sumatera Selatan	Pengaruh kompetensi karyawan berpengaruh secara signifikan dan terdapat peningkatan kinerja.	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada tempat penelitian, sampel dan waktu penelitian.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No.	Nama peneliti / tahun	Judul	Hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
6	Ricky Hartanto (2011)	Pengaruh kompetensi dan Upah Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Kemari Duri, Riau	Pengaruh Kompetensi dan upah terhadap kinerja Karyawan pada PT. Riau Kemari Duri sangat signifikan dan menjadi faktor terhadap peningkatan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut	Penelitian ini sama-sama meneliti tentang kompetensi, motivasi dan kinerja karyawan, perbedaannya terletak pada tempat, sampel dan waktu penelitian.

2.9 Kerangka Pemikiran

Menurut **Sugiyono (2012:88)** kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pentautan antar variabel yang diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Berikut adalah beberapa teori yang menjadi dasar pembentukan kerangka berfikir pada penelitian ini.

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Setiawati (2009) menyatakan bahwa kompetensi, yang terdiri dari : pengetahuan, keterampilan dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja, dengan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja adalah pengetahuan. **Effendi (2009)** yang melihat kompetensi dari pengetahuan, keterampilan dan sikap, menemukan bahwa kompetensi karyawan yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan variabel kompetensi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah pengetahuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Sumber daya manusia (SDM) memiliki peran penting sebagai potensi penggerak seluruh aktivitas perusahaan. Setiap perusahaan harus bisa menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kinerja SDM yang dimiliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawannya. Selain itu, hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan. Berdasarkan hasil penelitian Suwardi dan **Utomo (2011)** serta **Murti dan Veronika (2013)**, ditemukan bahwa motivasi kerja secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh kompetensi terhadap motivasi

Menurut **Wibowo (2008:110)** menyebutkan bahwa 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

Menurut **Robbins dan Coulter dalam Ardana dkk, (2008:30)** motivasi adalah gaya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan membentuk keahlian dan

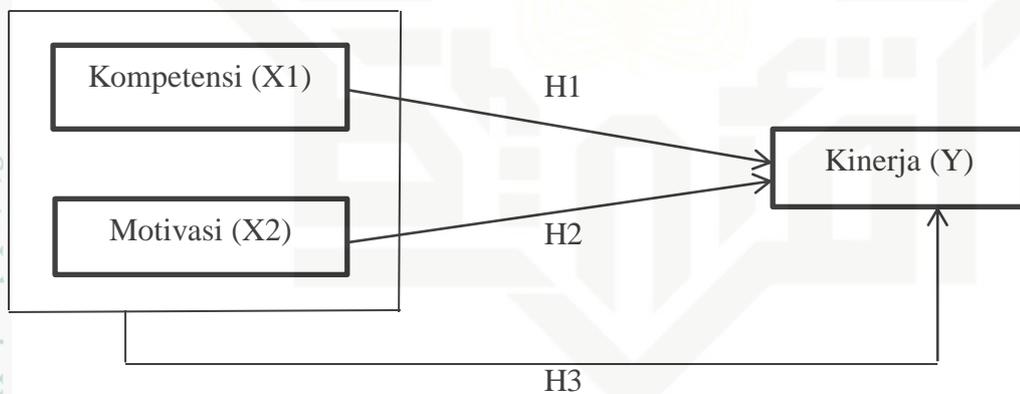
Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian Arif triyanto & Sudarwati (2014) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja karyawan.

Dari beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwasanya kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja dan juga akan mempengaruhi kinerja, oleh karena itu secara ringkas peneliti merangkum hubungan tersebut kedalam kerangka pemikiran yang digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
Pengaruh Kompetensi (X 1) dan Motivasi (X 2) terhadap Kinerja (Y)**



Sumber : (Rivai: 2009) (Wibowo, 2008:10) (Mangkunegara, 2011: 103)

Keterangan :

H 1 = Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja karyawan

H 2 = Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan

H 3 = Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah serta mempelajari data-data yang ada maka penulis membuat suatu hipotesis yaitu :

H 1 : Diduga bahwa Kompetensi secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru

H 2 : Diduga bahwa Motivasi secara Parsial berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru

H 3 : Diduga bahwa Kompetensi dan Motivasi secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Lutvindo Wijaya Perkasa Kota Pekanbaru

2.10 Variabel dan Definisi Penelitian

1. Variabel

Adapun yang menjadi variabel penelitian ini adalah :

- Variabel terikat (Dependen) : Kinerja Karyawan (Y)
- Variabel Bebas (Independen) : Kompetensi (X 1)
- Variabel Bebas (independen) : Motivasi (X 2)

2. Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

Tabel Definisi Operasional Variabel Penelitian:

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja (Y)	Perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi Rivai: (2009)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Robbins, (2013:244)	Likert
Kompetensi (X 1)	Suatu kemampuan untuk melaksanakan atau	1. Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)	Likert

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo,(2008:10)	2. Keterampilan (<i>Skill</i>) 3. Sikap (<i>attitude</i>) Moeheriono, (2012:15)	
Motivasi (X 2)	Dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan Wibowo,(2010:)	1. Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya 2. Melakukan sesuatu untuk mencapai kesuksesan 3. menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan keterampilan 4. Berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu 5. Melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan 6. Mengerjakan sesuatu yang sangat berarti 7. Melakukan sesuatu yang lebih baik daripada orang lain Mangkunegara,(2011: 103)	Likert