BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Manajmen Sumber Daya Manusia

2.4.1 Pengertian Manajmen Sumber Daya Manusia

Tamsah dan Nurung (2022, p1) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan orang atau pegawai, yang meliputi menerima, menggunakan, mengembangkan, dan memelihara sumber daya manusiayang ada agar dapat mendukung organisasi atau kegiatan organisasi. Ditentukan oleh suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bukit (2017, p11) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi. Adamy (2017, p3) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk mempengaruhi perilaku karyawan. Ariyanto, dkk (2021) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh

karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Mulyapradana, dkk (2020) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Changgriawan (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yunada dan Sagala (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah usaha untuk mencapai kinerja pegawai atau organisasi menjadi lebih baik dari waktu ke waktu dan kinerja yang optimal dan stabil bukanlah suatu yang kebetulan. Keadaan tersebut tentunya sudah melalui tahapan dengan manajemen kinerja yang baik. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pencapaian secara nyata dalam periode tertentu baik secara individu maupu n secara kelompok.

Dari beberapa pendapat maka yang dimaksud kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu secara kualitas dan kuantitas sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mulyapradana, dkk (2020) menyatakan bahwa, ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan efisiensi Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat

yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

2. Otoritas (wewenang) adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut
3. Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.
4. Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Hendrayani (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan adalah

1. Kualitas dari hasil, menyangkut kesesuaian hasil dengan yang diinginkan.
2. Kuantitas dari hasil, yaitu jumlah yang dihasilkan baik dalam nilai uang, jumlah unit atau jumlah lingkaran aktifitas atau jumlah kegiatan.
3. Ketepatan waktu dari hasil, yaitu sesuai dengan standar yang ditetapkan organisasi pelaksanaan kerja dapat disesuaikan dalam waktu yang ditentukan.
4. Kehadiran, yaitu jumlah kegiatan yang dihadiri pegawai dalam masa kerja organisasi

5. Kemampuan bekerjasama, menyangkut peningkatan harga diri, hubungan baik dan kerjasama antara teman kerja, maupun kepada bawahan dan atasan

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

McClelland dalam Iskandar (2022) mengatakan bahwa prestasi (achievement) kekuasaan (power), dan afiliasi (affiliation) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. teori ini berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Changgriawan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah energi yang menggerakan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Lianto dan Santoso (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai dorongan psikologikal dalam diri seseorang yang menentukan arah perilaku seseorang didalam sebuah organisasi, tingkat usaha yang dikeluarkan, dan kegigihan dalam menghadapi hambatan. Ariyanto, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Oktaviyani, dkk (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Mariyanti dan Afisha (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja diartikan sebagai untuk

mendorong dan menekan dengan kuat yang akan muncul dalam perilaku yang gigih dalam mengarah pada pencapaian tujuan-tujuan perusahan. Indrawati (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Dari beberapa pendapat maka yang dimaksud motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak kepada karyawan untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Bahri dan Nisa (2017) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah, sebagai berikut:

1. Rasa aman dalam bekerja
2. Mendapatkan gaji yang adil dan kompetetif
3. Lingkungan kerja yang menyenangkan
4. Penghargaan atas prestasi kerja
5. Perlakuan yang adil dari manajemen

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

McClelland dalam Iskandar (2022) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan prestasi (need for achievment), yaitu orongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
2. Kebutuhan kekuatan (need for power), yaitu kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
3. Kebutuhan hubungan (need for affiliation), yaitu keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

2.4 Kompetensi Penggunaan Teknologi

2.4.1 Pengertian Kompetensi Pengunaan Teknologi

Yunada dan Sagala (2020) menyatakan bahwa kompetensi penggunaan teknologi adalah keterampilan dan kemampuan dalam mengunakan teknologi informasi. Melalui kompetensi teknologi informasi pengolahan informasi dalam perusahaan akan menjadi efektif. Batubara (2018) menyatakan bahwa kompetensi penggunaan teknologi adalah adalah kemampuan pegawai dalam mengembangkan inovasi pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi baik dalam merencanakan, melaksanakan, maupun mengevaluasi hasil pekerjaan. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengamalan dalam mengolah data, memproses data, memperoleh, menyusun, menyimpan, mengubah data dengan berbagai cara untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat atau berkualitas untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan.

Suryani, Warmana, dan Wiguna (2021) menyatakan bahwa kompetensi penggunaan teknologi didefinisikan sebagai kualitas fundamental dari suatu kemampuan individu yang dapat berupa niat, keterampilan, kemampuan, bagian dari pandangan diri seseorang terkait penggunaan teknologi. Hutahaean (2020) menyatakan bahwa kompetensi penggunaan teknologi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan teknologi. Tarjo (2021) merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (Skill) dan pengetahuan (knowledge) kemampuan (ability) untuk melaksanakan pekerjaan menggunakan teknologi untuk mencapai kinerja maksimal

Dari beberapa pendapat maka yang dimaksud kompetensi pengunaan teknologi adalah keterampilan dan kemampuan dalam mengunakan teknologi informasi untuk mengolah data, memproses data, memperoleh, menyusun, menyimpan, mengubah data dengan berbagai cara untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat atau berkualitas dalam merencanakan, melaksanakan, maupun mengevaluasi hasil pekerjaan menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Pengunaan Teknologi

Wahyuin (2018) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kompetensi pengunaan teknologi adalah,

1. Keyakinan dan nilai-nilai adalah keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akansangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.
2. Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki
3. Pengalaman merupakan keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya
4. Karakteristik kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesa konflik menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerjatim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan
5. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan

6. Isu emosional merupakan hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi, takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai,atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif
7. Kemampuan intelektual merupakan kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif sepeti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi
8. Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan,praktik pengambilan keputusan

2.4.3 Indikator Kompetensi Pengunaan Teknologi

Yunada dan Sagala (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kompetensi pengunaan teknologi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan dalam menggunakan alat teknologi informasi
2. Mengoperasikan teknologi informasi
3. Infrastruktur teknologi informasi yang mendukung

2.5 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan table penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

Tabel 2.1

Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan penelitian Dan Kontibusi Penelitian
1	Mustakim, Hifnie dan Santoso (2021).	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada	Hasil penelitian menggunakan uji t dan uji F menunjukkan bahwa variabel motivasi dan lingkungan kerja	Variebel yang digunakan Independen yaitu motivasi kerja dan kompetensi teknologi

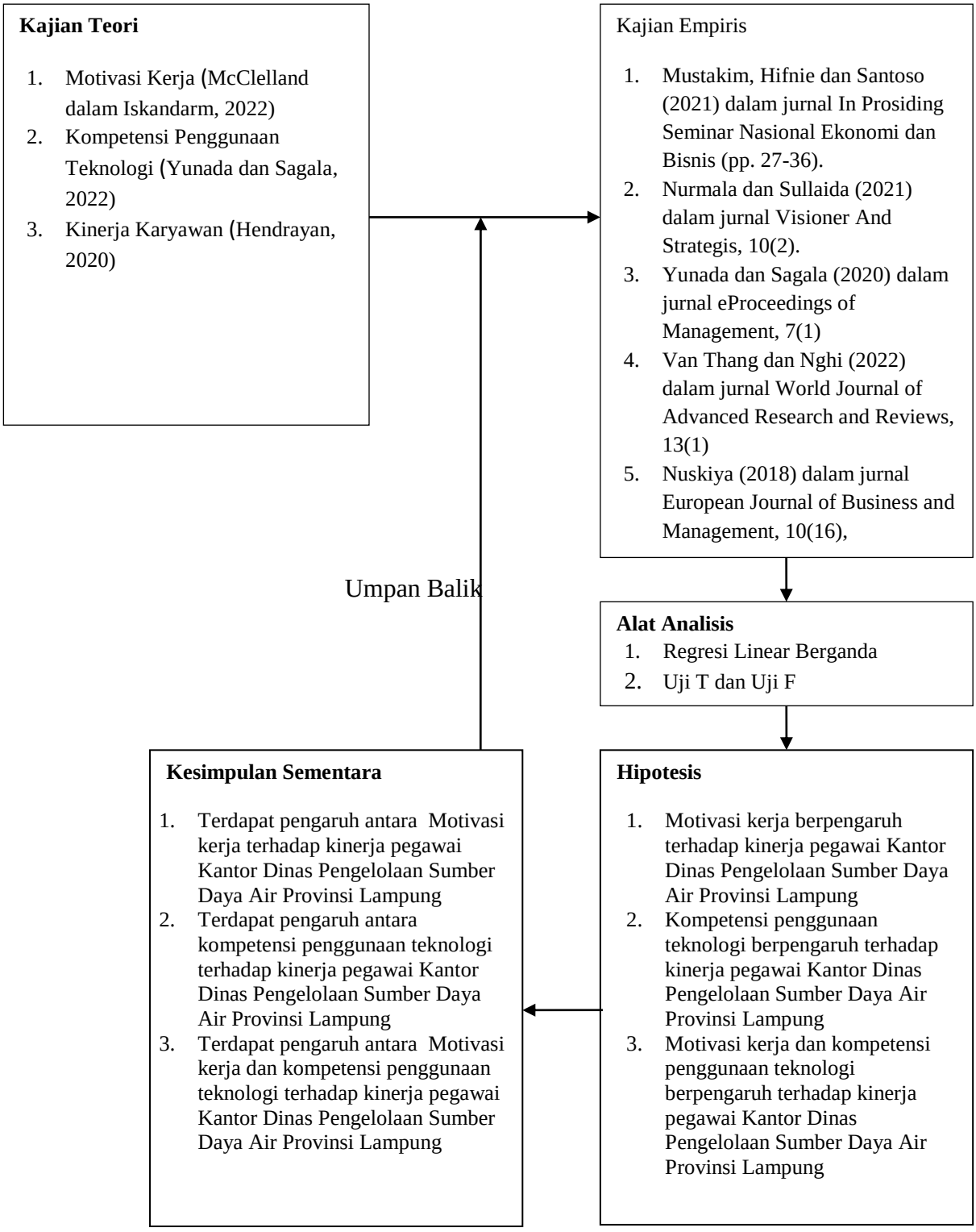
		Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Bandar Lampung	berpengaruh terhadap kinerja pegawa	Varibel dependen yaitu kinerja Objek penelitian, yaitu Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung Kontribusi, yaitu Instansi dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran motivasi kerja dan kompetensi penggunaan teknologi dapat mempengaruhi kinerja pegawai
2	Nurmala dan Sullaida (2021).	Pengaruh Human Relation Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Human Relations dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Bina Marga Kabupaten Aceh Utara	Variebel yang digunakan Independen yaitu motivasi kerja dan kompetensi teknologi Varibel dependen yaitu kinerja Objek penelitian, yaitu Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung Kontribusi, yaitu Instansi dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran motivasi kerja dan kompetensi penggunaan teknologi dapat mempengaruhi kinerja pegawai
3	Yunada dan Sagala (2020)	Pengaruh Kompetensi Penggunaan Teknologi Informasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Bintara Generasi Y (Studi Kasus Pada Direktorat Peralatan Angkatan Darat)	Berdasarkan hasil uji dan analisis data, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi penggunaan teknologi informasi dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja Bintara sebesar 69%.	Variebel yang digunakan Independen yaitu motivasi kerja dan kompetensi teknologi Varibel dependen yaitu kinerja Objek penelitian, yaitu Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung Kontribusi, yaitu Instansi dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran

				motivasi kerja dan kompetensi penggunaan teknologi dapat mempengaruhi kinerja pegawai
4	Van Thang dan Nghi 2022)	The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company	the study has indicated factors positively affecting the work motivation of the employees include workingconditions, income - benefits, career development, and workplace relationships.	Variebel yang digunakan Independen yaitu motivasi kerja dan kompetensi teknologi Varibel dependen yaitu kinerja Objek penelitian, yaitu Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung Kontribusi, yaitu Instansi dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran motivasi kerja dan kompetensi penggunaan teknologi dapat mempengaruhi kinerja pegawai
5	Nuskiya (2018)	The Effect of Information Technology on Employees' Performance in the Banking Industry in Sri Lanka. Empirical Study Based on the Banks in Ampara District.	The banks are using the IT application as a competitive tool to enjoy the competitive advantages and they try to adopt the new application to do their banking activities efficiently.	Variebel yang digunakan Independen yaitu motivasi kerja dan kompetensi teknologi Varibel dependen yaitu kinerja Objek penelitian, yaitu Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung Kontribusi, yaitu Instansi dapat memperoleh sumbangan pemikiran tentang peran motivasi kerja dan kompetensi penggunaan teknologi dapat mempengaruhi kinerja pegawai

Sumber: Data Diolah, 2022

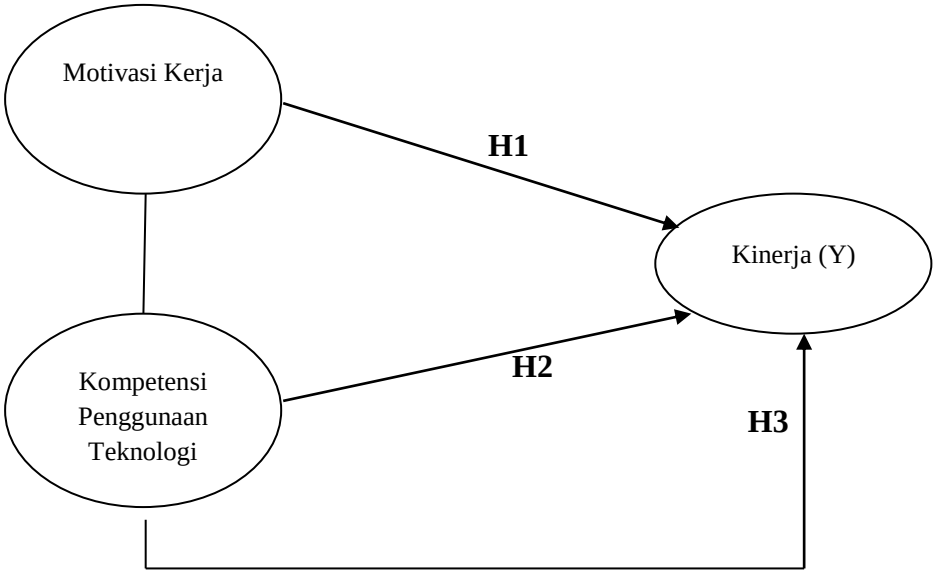
2.6 Kerangka Pikir

2.6.1 Kerangka Kerja Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6.2 Kerangka Kerja Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Penelitian

2.7 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa:

2.7.1 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan salah satu unsur penting bagi pegawai dalam sebuah perusahaan, motivasi kerja harus dimiliki setiap para pegawai, karena pegawai dengan motivasi tinggi akan melaksanakan setiap pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan tercapainya tujuan dari perusahaan. McClelland dalam Iskandar (2022) mengatakan bahwa prestasi (achievement) kekuasaan (power), dan afiliasi (affiliation) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. teori ini berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan

dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Penelitian yang telah dilakukan oleh Mustakim, Hifnie dan Santoso (2021) menyatakan bahwa bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai, berikut:

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung

2.7.2 Pengaruh Kompetensi Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai

Peningkatan kemampuan pegawai merupakan strategi yang diarahkan untuk meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan sikap tanggap dalam rangka peningkatan kinerja sebuah instansi. Pegawai yang memiliki kompetensi penggunaan teknologi dalam pekerjaannya dapat menegerjakan pekerjaan lebih cepat dan efesien dibandingkan pegawai yang tidak memiliki kompetensi penggunaan teknologi, untuk itu sebuah instansi sangat memerlukan pegawai yang memiliki kompetensi penggunaan teknologi didalam pekerjaannya. Batubara (2018) menyatakan bahwa kompetensi penggunaan teknologi adalah adalah kemampuan guru dalam mengembangkan inovasi pekerjaan dengan memanfaatkan teknologi baik dalam. Penelitian yang telah dilakukan oleh Yunada dan Sagala (2020) menyatakan bahwa bahwa kompetensi penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompetensi penggunaan teknologi meningkat maka kinerja karyawan meningkat, oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai, berikut:

H2: Kompetensi Penggunaan Teknologi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung

2.7.3 Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Penggunaan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai

Changgriawan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah energi yang menggerakan individu untuk berusaha mencapai tujuan yang diharapkan dalam melakukan pekerjaannya. Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan atau melaksanakan pekerjaannya yang didasari oleh keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan pengamalan dalam mengolah data, memproses data, memperoleh, menyusun, menyimpan, mengubah data dengan berbagai cara untuk mendapatkan informasi yang bermanfaat atau berkualitas untuk menghasilkan suatu kinerja yang diharapkan. penelitian yang telah dilakukan oleh Mustakim, Hifnie dan Santoso (2021). menyatakan bahwa bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan penelitian yang telah dilakukan oleh Yunada dan Sagala (2020) menyatakan bahwa bahwa kompetensi penggunaan teknologi terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi kerja dan kompetensi penggunaan teknologi meningkat maka kinerja karyawan meningkat. oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai, berikut:

H3: Motivasi Kerja Dan Kompetensi Penggunaan Teknologi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Lampung