

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Grand Theory

2.1.1. Teori Human Capital

Teori *human capital* adalah suatu konsep pemikiran yang menganggap bahwa manusia merupakan suatu bentuk kapital atau modal sebagaimana barang-barang modal lainnya. Menurut Malhotra dan Bontis dalam Asrorudin (2020:105) *Human Capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Investasi dalam *Human Capital* merupakan suatu investasi bagi organisasi dalam bidang pendidikan. Hal ini dapat dijelaskan apabila semakin tinggi pendidikan seseorang atau semakin banyak mengikuti pelatihan maka akan setara dengan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki.

2.1.2. Teori Technology Acceptance Model (TAM)

Model TAM berasal dari teori psikologis untuk menjelaskan perilaku pengguna teknologi informasi yang berlandaskan pada kepercayaan (*belief*), sikap (*attitude*), niat (*intention*) dan hubungan perilaku pengguna (*user behavior relationship*). Menurut Davis *et al.* dalam Irawati (2019:108) *Technology Acceptance Model (TAM)* adalah suatu model untuk memprediksi dan menjelaskan bagaimana pengguna teknologi menerima dan menggunakan teknologi yang berkaitan dengan pekerjaan pengguna. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi adalah persepsi pengguna atas kegunaan dan kemudahan penggunaan teknologi informasi sebagai suatu tindakan dalam konteks pengguna teknologi informasi

sehingga alasan seseorang dalam melihat manfaat dan kemudahan penggunaan menjadikan tindakan orang tersebut dapat menerima penggunaan teknologi informasi.

2.1.3. Teori *Hierrarcy*

Menurut Abraham Maslow dalam Bagas M. A. (2020:103-106) motivasi terlahir akibat adanya kebutuhan, 1) kebutuhan fisiologis (*physiological needs*), yakni kebutuhan paling dasar dari manusia yang mencakup kebutuhan air dan makanan, oksigen, seks, dan semua elemen-elemen fisik yang mendukung kehidupan manusia. 2) Kebutuhan akan keamanan (*sefety needs*), berhubungan dengan keamanan fisik dan psikologis. 3) Kebutuhan Sosial mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima dengan baik dalam kelompok tertentu. 4) Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*) ini mencakup harga diri, kepercayaan diri, kompetensi diri, dan rasa dihargai oleh orang lain. 5) Kebutuhan aktualisasi (*actualization needs*) adalah kebutuhan setiap anggota organisasi untuk melakukan apa yang menjadi tujuan awal mereka masuk dan bergabung dalam sebuah organisasi.

2.2. *Applied Theory*

2.2.1. Kompetensi

Menurut Sutrisno & Zuhri dalam Al Farobi *et all.* (2024:162) mendefinisikan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada

persyaratan kerja yang ditetapkan. Kompetensi ini bersumber dari keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu, didukung pula oleh sikap kerja yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan tersebut.

Menurut Spencer & Spencer kompetensi lebih didefinisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya (Triastuti dalam Al Farobi *et all.*, 2024:162). Kompetensi mencakup profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan dianggap sebagai unsur utama yang memberikan keunggulan. Kompetensi menggambarkan kombinasi keterampilan dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang merespons tugas atau tantangan secara efektif dalam konteks profesional. Profesionalisme yang tercermin dalam kompetensi menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan individu dalam bidang kerja.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik khusus yang mencakup pengetahuan dan keterampilan kerja, bertujuan untuk mencapai kinerja optimal. Kompetensi melibatkan aspek kognitif, afektif, dan psikomotor, dan didefinisikan sebagai kemampuan yang sesuai dengan profesi individu. Dengan demikian, kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan faktor-faktor internal lainnya yang berperan dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

2.2.1.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut Wahyuin dalam Wijaya (2024:17) sebagai berikut :

- 1) Karakteristik kepribadian

Karakteristik kepribadian merupakan ciri-ciri atau sifat-sifat yang relatif stabil

dan konsisten yang membedakan satu individu dari individu lainnya dalam hal pola pikir, perasaan, dan perilaku.

2) Keterampilan

Kemampuan yang diperoleh melalui latihan dan pengalaman memungkinkan seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan kompetensi dan efisiensi. Pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan kompetensi memberikan manfaat besar bagi individu dan organisasi.

3) Pengalaman

Pengalaman adalah akumulasi pengetahuan dan keterampilan dari keterlibatan dalam berbagai aktivitas selama waktu tertentu. Ini mencakup aspek kehidupan seperti pekerjaan, pendidikan, dan interaksi sosial, yang membentuk perspektif dan kompetensi individu. Pengalaman membantu seseorang belajar dari kesuksesan dan kegagalan, serta meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tantangan dan membuat keputusan.

4) Keyakinan dan nilai-nilai individu

Keyakinan dan nilai-nilai individu adalah prinsip dan standar yang membimbing perilaku dan keputusan seseorang. Keyakinan adalah pemahaman dan asumsi tentang kebenaran atau realitas, sedangkan nilai-nilai mencerminkan hal-hal yang dianggap penting, bermakna, dan diinginkan dalam kehidupan.

5) Motivasi

Dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan, serta pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat secara positif memengaruhi motivasi seorang

bawahan.

6) Kemampuan intelektual

Kapasitas kognitif meliputi fungsi mental seperti berpikir, memahami, belajar, mengingat, dan menerapkan pengetahuan. Ini mencakup kemampuan menganalisis informasi, memecahkan masalah, berpikir kritis, dan membuat keputusan rasional, serta kecepatan dan ketepatan dalam memproses informasi dan kreativitas dalam menemukan solusi baru.

7) Emosional

Aspek psikologis berkaitan dengan perasaan dan emosi seperti kebahagiaan, kesedihan, kemarahan, ketakutan, cinta, dan kebencian. Emosi ini memengaruhi cara individu berpikir, berperilaku, dan berinteraksi dengan lingkungan serta orang lain, dan dapat menjadi hambatan dalam penguasaan kompetensi.

8) Budaya organisasi

Sekumpulan nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi yang membentuk perilaku dan cara mereka berinteraksi serta menjalankan pekerjaan. Budaya ini mencakup berbagai aspek seperti etos kerja, gaya kepemimpinan, komunikasi, dan kebijakan perusahaan.

2.2.1.2. Indikator Kompetensi

Romberg menyebutkan empat indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi. (Gatot dalam Wibawa, I.K.A, 2022:27).

1) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja merupakan sebuah ukuran berapa lamanya waktu masa kerja

yang sudah ditempuh oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaan (Foster dan Zahro dalam Agustin, G.W, 2022:6). Pengalaman kerja dapat menggambarkan jenis-jenis pekerjaan yang sudah pernah dilakukan sehingga memberikan peluang besar bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

2) Pendidikan

Menurut John Dewey dalam Rahayu, G.E, (2021:8) pendidikan merupakan proses pembentukan kecakapan-kecakapan fundamental secara intelektual dan emosional. Seseorang yang pernah mengenyam pendidikan pada level tertentu akan mengalami perkembangan yang signifikan baik pada aspek intelektual maupun emosionalnya.

3) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik tertentu (Sudarmanto dalam Wibawa, I.K.A, 2022:28). Pengetahuan mencakup pemahaman tentang konsep-konsep dalam berbagai bidang.

4) Keterampilan

Keterampilan merupakan kecakapan untuk melaksanakan tugas fisik atau tugas mental tertentu (Sudarmanto dalam Wibawa, I.K.A, 2022:28). Keterampilan bersifat khas terhadap suatu bidang tertentu yang tidak dimiliki oleh setiap orang.

2.2.2. Teknologi Informasi

Menurut Kadir dalam Annasai G. G. (2022:10) teknologi informasi secara garis besar dikelompokkan menjadi 2 bagian: perangkat lunak (*software*) dan

perangkat keras (*hardware*). Perangkat keras menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer, dan keyboard seangkan perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan instruksi-instruksi.

Sedangkan Warsita dalam Annasai G. G. (2022:11) mendefinisikan teknologi informasi sebagai sarana dan prasarana (*hardware, software, useware*) sistem dan metode untuk memperoleh, mengirimkan, mengolah, menafsirkan, menyimpan, mengorganisasikan, dan menggunakan data secara bermakna. Teknologi informasi mencakup alat fisik, perangkat lunak, serta aspek manusia dan prosedur dalam pengelolaan data. Useware mencakup pengguna, prosedur, dan kebijakan yang memastikan teknologi digunakan secara optimal dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, teknologi informasi adalah kumpulan cara atau alat terintegrasi yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, dan menyampaikan data secara elektronik dalam format yang bermanfaat. Investasi dalam teknologi informasi penting untuk menghasilkan informasi yang cepat, akurat, dan lengkap, baik internal maupun eksternal, serta untuk mencapai keunggulan kompetitif.

2.2.2.1. Komponen Teknologi Informasi

Menurut Sutarman dalam Annasai G. G. (2022:14) komponen Teknologi Informasi adalah sebagai berikut:

- 1) *Hardware* (Perangkat keras)

Kumpulan peralatan seperti processor, monitor, keyboard, dan printer yang menerima data dan informasi, memproses data tersebut dan menampilkan data

tersebut.

2) *Software* (Perangkat lunak)

Kumpulan program-program komputer yang memungkinkan hardware memproses data.

3) *Database* (Basis data)

Sekumpulan file yang saling berhubungan dan terorganisasi atau kumpulan record-record yang menyimpan data dan hubungan diantaranya.

4) *Network* (fasilitas jaringan dan komunikasi)

Sebuah system yang terhubung yang menunjang adanya pemakaian bersama sumber diantara komputer-komputer yang berbeda.

5) *People* (Manusia)

Manusia merupakan elemen yang paling penting karena perannya sebagai pengelola dari seluruh perangkat teknologi informasi.

2.2.2.2. Peranan Teknologi Informasi

Kadir dalam Annasai G. G. (2022:16) mengemukakan bahwa teknologi informasi secara garis besar mempunyai peranan sebagai berikut:

1) Menggantikan peran manusia

Teknologi informasi melakukan otomatisasi terhadap suatu tugas atau proses.

2) Memperkuat peran manusia

Dalam hal ini dengan menyajikan informasi terhadap suatu tugas atau proses.

3) Restrukturisasi terhadap peran manusia.

Dalam hal ini, teknologi berperan dalam melakukan perubahan-perubahan terhadap sekumpulan tugas atau proses.

2.2.2.3. Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Thompson *et all.* Pemanfaatan teknologi informasi merupakan manfaat yang diharapkan oleh pengguna sistem informasi dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku dalam menggunakan teknologi pada saat melakukan pekerjaan (Wijana dalam Annasai G.G. 2022:17). Pemanfaatan teknologi berkaitan dengan perilaku seseorang dalam menggunakan teknologi untuk melaksanakan tugas. Teknologi informasi dianggap sebagai sumber daya yang dapat mempermudah dan meningkatkan efisiensi pekerjaan secara signifikan.

Menurut Jogiyanto dalam Annasai G.G. (2022:17) Pemanfaatan teknologi informasi adalah perilaku karyawan dengan tugasnya, pengukurannya, berdasarkan frekuensi penggunaan dalam diversitas aplikasi yang digunakan. Pemanfaatan teknologi informasi pada sebagian besar perusahaan saat ini bukan lagi menjadi barang langka yang sulit ditemukan. Teknologi informasi telah menjadi kebutuhan yang tak terhindarkan dan persyaratan mutlak bagi organisasi dalam menjalankan bisnisnya.

Berdasarkan uraian di atas, dengan memanfaatkan teknologi informasi secara optimal, organisasi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi biaya operasional, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih baik.

2.2.2.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Thomson *et all.* pemanfaatan teknologi informasi dipengaruhi oleh enam faktor (Diana dalam Annasai G. G. 2022 : 20).

- 1) Faktor Sosial (*Social Factor*)

Faktor sosial adalah internalisasi individu terhadap referensi kelompok budaya dan persetujuan antar pribadi, di mana individu berusaha beradaptasi dengan orang lain dalam situasi sosial tertentu.

2) *Affect*

Affect merupakan perasaan gembira, kegirangan hati, kesenangan atau depresi, kemuakan, ketidaksenangan dan benci yang berhubungan dengan individu tertentu dalam pemanfaatan teknologi informasi.

3) Kompleksitas (*Complexity*)

Kompleksitas didefinisikan sebagai tingkat inovasi yang dirasakan seperti sukar secara relatif untuk memahi dan menggunakan.

4) Kesesuaian Tugas (*Job Fit*)

Kesesuaian tugas berhubungan dengan sejauh mana kemampuan individual menggunakan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerja individual dalam melaksanakan tugas.

5) Konsekuensi Jangka Panjang (*Long-term Consequences*)

Konsekuensi jangka panjang didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh dimasa datang, seperti peningkatan fleksibilitas, merubah pekerjaan atau peningkatan kesempatan bagi pekerjaan yang lebih berarti.

6) Kondisi Yang Memfasilitasi (*Facilitating Condition*)

Faktor kondisi yang memfasilitasi didefinisikan sebagai faktor obyektif diluar lingkungan yang memudahkan pemakai dalam bertindak/bekerja.

2.2.2.5. Indikator Pemanfaatan Teknologi Informasi

Menurut Thompson *et all.* pemanfaatan teknologi informasi dapat diukur melalui

tiga indikator (Wijana dalam Annasai G. G. 2022:17).

1) Intensitas pemanfaatan (*intensity of use*)

Menurut Hamzah dalam Annasai G. G. (2022:19) minat (*intens*) yang tinggi terhadap penggunaan teknologi informasi akan menumbuhkan perilaku yang menunjang pemanfaatan teknologi informasi.

2) Frekuensi pemanfaatan (*frequency of use*)

Menurut Muntianah *et all.* dalam Annasai G. G. (2022:19) Pengukuran penggunaan sesungguhnya (*actual use*) diukur sebagai jumlah waktu yang digunakan untuk berinteraksi dengan suatu teknologi dan besarnya frekuensi penggunaannya.

3) Jumlah aplikasi yang digunakan (*diversity of software package used*)

Menurut Mulyanto dalam Annasai G. G. (2022:20) perangkat lunak aplikasi adalah program yang ditulis oleh manusia untuk melakukan tugas-tugas atau memecahkan masalah tertentu.

2.2.3. Kinerja

Menurut menurut Moehariono dalam Fachrezi H. dan Hazmanan K. (2020:108) mengatakan bahwa pengertian kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Ini menggambarkan tingkat pencapaian dalam mewujudkan arah dan tujuan organisasi yang ditetapkan melalui perencanaan strategis.

Adapun Kasmir dalam Fachrezi H. dan Hazmanan K. (2020:109) kinerja

merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode. Konsep kinerja tidak hanya mencakup pencapaian hasil yang terukur secara kuantitatif, tetapi juga mencakup cara individu tersebut menjalankan tugasnya dan berinteraksi dengan lingkungan kerja. Dengan kata lain, kinerja mencerminkan seberapa efektif dan efisien seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya serta sejauh mana dia mampu memperlihatkan perilaku yang mendukung tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil dari segi kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu. Ini mengukur seberapa efektif dan efisien karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasil pengukuran kinerja digunakan untuk evaluasi, membantu perusahaan mengidentifikasi kekuatan dan area yang perlu ditingkatkan, serta mengembangkan strategi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan.

2.2.3.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Adhari dalam Milala (2022:10) menyebutkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan

Kemampuan merupakan kapasitas atau potensi seseorang yang diperoleh melalui berbagai cara, termasuk pendidikan formal seperti yang diperoleh di bangku sekolah atau perguruan tinggi. Pendidikan ini dapat secara langsung memengaruhi kinerja karyawan.

2) Motivasi

Dorongan berupa materiil atau non-materiil diberikan langsung kepada

karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan mereka. Ini mencakup pujian, penghargaan, bonus, piagam, dan lainnya. Motivasi tersebut berupa fasilitas yang mendukung dan meningkatkan gairah kerja, serta kelancaran tugas, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja karyawan.

3) Dukungan yang diterima

Fasilitas yang mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan memainkan peran penting dalam pencapaian kinerja secara tidak langsung. Dengan fasilitas-fasilitas yang memadai, karyawan dapat lebih efektif dalam menjalankan tugas mereka.

4) Posisi pekerjaan

Posisi pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat memengaruhi kinerja mereka. Ketika karyawan merasa puas dengan posisi dan tanggung jawab mereka, serta memiliki rasa kecintaan terhadap perusahaan dan pekerjaan mereka, ini cenderung meningkatkan kinerja mereka.

5) Hubungan dengan organisasi

Hubungan di tempat kerja juga memiliki dampak tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Suasana kerja yang nyaman dan hubungan yang harmonis antara sesama karyawan dapat meningkatkan semangat kerja mereka, yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka secara positif.

2.2.3.2. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam Dewi (2019:27) terdapat lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, yaitu:

1) Kualitas

Menurut Robbins dalam Dewi (2019:27) Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja tercermin dari hasil pekerjaan yang telah memenuhi standar mutu yang ditetapkan.

2) Kuantitas

Menurut Robbins dalam Dewi (2019:27) Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas tercermin dari jumlah pekerjaan yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu.

3) Ketepatan waktu

Menurut Robbins dalam Dewi (2019:27) 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. Kinerja karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tidak melampaui batas waktu yang telah ditentukan sehingga mengganggu pekerjaan lain yang menjadi bagian dari tugasnya.

4) Efektivitas

Menurut Robbins dalam Dewi (2019:28) Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam

penggunakan sumber daya. Pemanfaatan sumber daya manusia, teknologi, modal, informasi, dan bahan baku di organisasi harus dioptimalkan oleh karyawan.

5) Kemandirian

Menurut Robbins dalam Dewi (2019:28) Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan, baik meningkat atau menurun, dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, serta kemandirian. Karyawan mandiri mampu bekerja tanpa perlu diawasi atau meminta bantuan dari orang lain.

2.2.3.3. Penilaian Kinerja

Menurut Rismawati dalam Milala (2022:14) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu perusahaan, bagian perusahaan dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Evaluasi kinerja individu memainkan peran penting dalam dinamika pertumbuhan perusahaan secara menyeluruh. Dengan melakukan penilaian tersebut, perusahaan dapat memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kondisi sebenarnya dari kinerja karyawan. Nur'Aini dalam Milala (2022:16) mengatakan bahwa manfaat suatu penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting diantaranya :

- 1) Memberikan umpan balik dari kinerja.
- 2) Memberikan pengetahuan mengenai kelebihan dan kelemahan yang dimiliki.
- 3) Mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.

- 4) Memberikan kesempatan untuk berkomunikasi kepada atasan yang bertindak sebagai pejabat penilai.
- 5) Meningkatkan penilaian tentang nilai pribadi.
- 6) Memberikan kesempatan untuk mendiskusikan permasalahan pekerjaan dan mencari solusi untuk mengatasinya.

2.2.4. Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Rofi (2021:6) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempengaruhi tingkat kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang kuat membuat individu lebih fokus, berdedikasi, dan berusaha maksimal, yang berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Adapun Uno dalam Rofi (2021:6) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Dorongan internal meliputi motivasi intrinsik, seperti kepuasan pribadi dan minat terhadap pekerjaan, sementara dorongan eksternal melibatkan faktor luar seperti penghargaan, pujian, atau tekanan dari lingkungan kerja. Organisasi dapat memanfaatkan kedua jenis dorongan ini untuk mengembangkan strategi motivasi yang lebih efektif guna meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan Dorongan atau inspirasi yang memberikan semangat atau alasan untuk melakukan

tindakan tertentu dikenal sebagai motivasi. Motivasi adalah kekuatan internal yang dapat berkembang dari dalam diri sendiri atau dipengaruhi oleh faktor eksternal. Ia memiliki potensi untuk memengaruhi individu secara positif atau negatif, tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi.

2.2.4.1. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Rivai dalam Afandi *et al.* (2020:238) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- 1) Kemungkinan untuk berkembang.
- 2) Jenis pekerjaan.
- 3) Apakah mereka merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja.

Disamping itu, terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni :

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

2.2.4.2. Jenis-jenis Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Rofi (2021:9) terdapat dua jenis motivasi ditinjau dari pendekatan yang digunakan antara lain:

- 1) Motivasi Positif (*Insentif Positif*)

Manajer memotivasi bawahan dengan cara memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi. Dengan pendekatan ini, semangat kerja bawahan cenderung meningkat karena karyawan pada umumnya akan merasa senang menerima penghargaan.

2) Motivasi Negatif (*Insentif Negatif*)

Manajer yang memotivasi bawahannya dengan hukuman untuk prestasi rendah menggunakan pendekatan motivasi negatif. Meskipun ancaman hukuman dapat meningkatkan semangat kerja dalam jangka pendek karena rasa takut akan konsekuensi, pendekatan ini dapat berdampak buruk dalam jangka panjang. Hal ini karena kurangnya dorongan intrinsik dan pengembangan kemampuan secara positif.

2.2.4.3. Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan dalam Dewi (2021:21) terdapat berbagai tujuan motivasi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan individu, yaitu :

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kesetabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.2.4.4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi kerja karyawan menurut Andayani *et all.* dalam Christy (2022:7) sebagai berikut :

1) Gaji

Kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan atau jasa mereka kepada perusahaan. Gaji biasanya dibayarkan secara teratur, seperti bulanan atau mingguan, dan dapat berupa jumlah tetap atau variabel, tergantung pada jabatan, pengalaman, dan kinerja karyawan.

2) Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian atau kontribusi luar biasa. Biasanya diberikan untuk kinerja yang melebihi harapan atau pencapaian target tertentu. Bonus dapat berupa tunai, saham atau opsi saham, serta bonus non-keuangan seperti liburan atau pengakuan khusus.

3) Jaminan kesejahteraan

Jaminan kesejahteraan adalah serangkaian program atau fasilitas yang disediakan oleh pemerintah atau majikan untuk melindungi kesejahteraan finansial dan sosial individu atau keluarga. Program-program ini mencakup berbagai macam perlindungan, seperti asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan, asuransi jiwa, program pensiun, cuti sakit yang dibayar, cuti hamil, dan bantuan sosial lainnya.

4) Promosi

Promosi jabatan adalah proses pemindahan karyawan ke posisi dengan tanggung jawab, otoritas, dan gaji yang lebih tinggi. Ini dapat melibatkan kenaikan pangkat, peningkatan tanggung jawab, atau pergeseran ke posisi manajerial atau eksekutif. Promosi sering didasarkan pada kinerja, pengalaman, kualifikasi, dan potensi karyawan untuk berkembang di dalam organisasi.

2.3. Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti, Judul dan Sumber | Variabel | Hasil |
|----|---|---|---|
| 1 | Andhika. Y.R, Ratnawati. H, Sudirjo. F, (2023), Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai di Sekretariat Dewan di Provinsi Jawa Tengah). Sumber : Journal Innovation, Theory and Practice Management (JITPM) Volume 2, Issue: 2, Juli 2023 | (X ₁):Teknologi Informasi, (X ₂):Etos Kerja, (Y):Kinerja, (Z):Motivasi. | Hasil analisis penelitian diperoleh pemanfaatan teknologi informasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pemanfaatan teknologi informasi, etos kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji mediasi diperoleh bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi pengaruh pemanfaatan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai dan memediasi pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai. |
| 2 | Anggraini. N, (2022), Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi | (X ₁):Kompetensi, (X ₂):Teknologi Informasi, (Y):Kinerja, | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: Penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | <p>dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Demak).</p> <p>Sumber : Formosa Journal of Applied Sciences (FJAS) Vol.1, No.4 2022: 315-334</p> | (Z):Motivasi. | <p>dan signifikan terhadap motivasi kerja, Kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Penggunaan teknologi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> |
| 3 | <p>Bilondatu. A.Z, Boku. Z, Wuryandini. A.R, (2023), Pengaruh Kompetensi Dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Auditor.</p> <p>Sumber : YUME : Journal of Management Volume 6 Issue 2 (2023) Pages 233 – 246</p> | (X ₁):Kompetensi, (X ₂):Teknologi Informasi, (Y):Kinerja. | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p> |
| 4 | <p>Lianasari. M, Ahmadi. S, (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.</p> <p>Sumber : Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan</p> | (X ₁):Kompetensi, (X ₂):Lingkungan Kerja, (Y):Kinerja, (Z):Motivasi. | <p>Variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel</p> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | Akuntansi Vol. 21, No. 1, January-June 2022 | | kompetensi dan kinerja karyawan, dan juga motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai. |
| 5 | Manippi. W.A, Syaiful. N.A.Q, (2022), Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Bantaeng. Sumber : Jurnal Mirai Manajemen Vol 7, No 1 (2022), Pages 283 – 294 | (X ₁):Kompetensi, (X ₂):Kompensasi, (Y):Kinerja, (Z):Motivasi. | Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi dan kompensasi terhadap motivasi pegawai. Begitu juga dengan variabel kompetensi, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk pengaruh tidak langsung, variabel kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi. |
| 6 | Maulana. M. R, Sriyono. (2023). Analisis Kompetensi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Astellas Pharma Indonesia. Sumber : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Vol. 12, No. 1, January-June 2023 | (X ₁):Kompetensi (X ₂):Kepuasan Kerja, (Y):Kinerja, (Z):Motivasi. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi. |
| 7 | Muhiban. A, (2022), Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang | (X ₁):Kompetensi, (X ₂):Teknologi Informasi, (Y):Kinerja. | Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh baik secara parsial maupun simultan pada variabel eksogen (kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi) terhadap variabel endogen (kinerja pegawai). |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | <p>Kabupaten Bandung Barat.</p> <p>Sumber : JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) Volume 8, Hal 82-94</p> | | |
| 8 | <p>Pardosi. P, Sumardi, Dewi. A.R.S, (2022), Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan dengan Variabel Intervening Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Departemen Produksi Klinker dan Semen pada PT. Semen Tonasa.</p> <p>Sumber : SEIKO Journal of Management & Business, 5(1), 451-462</p> | <p>(X₁):Kompetensi (X₂):Pelatihan (Y):Kinerja, (Z):Motivasi.</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi, kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pelatihan dan motivasi berpengaruh langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja serta kompetensi dan pelatihan berpengaruh tidak langsung positif dan signifikan terhadap kinerja.</p> |
| 9 | <p>Saputra. F, Syekh. S, Yamali. F.R, (2024), Pengaruh Penerapan E-Government dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi.</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen dan Sains, Vol 9, No 1 (2024): April, 117-127</p> | <p>(X₁):E-Government, (X₂):Kompetensi, (Y):Kinerja, (Z):Motivasi.</p> | <p>E-government berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, e-government berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, e-government berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui</p> |

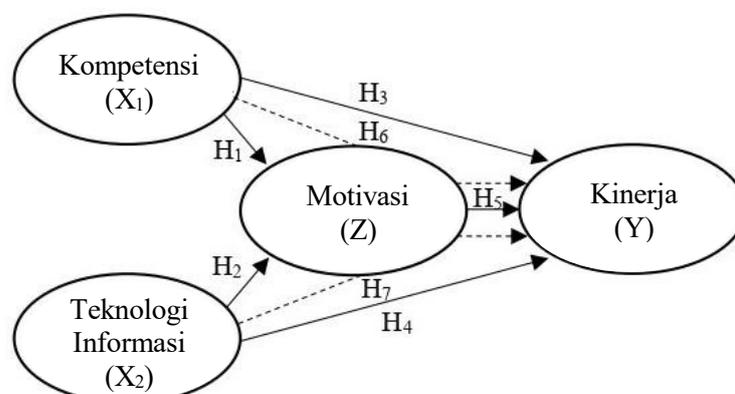
| | | | |
|----|---|---|--|
| | | | motivasi kerja. |
| 10 | <p>Verozia. I, (2024), Pengaruh Kompetensi dan Penggunaan Teknologi pada SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Inspektorat Daerah Kabupaten Solok.</p> <p>Sumber : Jurnal Manajemen dan Bisnis Ekonomi Vol.2, No.2 April 2024</p> | <p>(X₁):Kompetensi, (X₂):Penggunaan Teknologi, (Y):Kinerja, (Z):Kepuasan Kerja.</p> | <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, Penggunaan Teknologi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Penggunaan Teknologi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan, Penggunaan Teknologi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja.</p> |

Sumber : Hasil Olah Data (2024)

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan identifikasi masalah dan kajian teori, dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran



Sumber : Maulana (2023:7)

2.5. Hipotesis Penelitian

Hasil penelitian oleh Novianti Anggraini (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H₁ : Kompetensi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian oleh Novianti Anggraini (2022) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H₂: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap motivasi.

Hasil penelitian oleh Novianti Anggraini (2022) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H₃: Kompetensi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja.

Hasil penelitian oleh Novianti Anggraini (2022) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H₄: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian oleh Noviaty Anggraini (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H₅: Motivasi berpengaruh secara langsung, positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja.

Hasil penelitian oleh Fadli Saputra, Saiyid Syekh, Fakhrol Rozi Yamali (2024) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai *Intervening*. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut :

H₆: Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

Hasil penelitian oleh Yudha Reza Andhika, Honorata Ratnawati dan Frans Sudirjo (2023) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai *Intervening*. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H₇: Pemanfaatan teknologi informasi berpengaruh secara tidak langsung, positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.