

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Theory

Grand theory yang digunakan pada penelitian ini adalah theory atribusi yang dikemukakan oleh Heider mengemukakan teori atribusi atau *expectancy theory* bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dan *ability*. Berdasarkan teori *expectancy theory* menjelaskan bahwa tenaga kerja yang kinerjanya rendah, merupakan hasil motivasi yang rendah atau kemampuannya yang kurang atau kedua-duanya yaitu motivasi dan kemampuan yang rendah menghasilkan kinerja yang rendah. Meskipun seorang mempunyai kemampuan dan kemauan, tapi mungkin saja ada penghalang yang bisa menghambat prestasinya (Kompri 2020:4).

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Zuriana et al., (2024) Kinerja merupakan hasil kerja atau kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan atau dibebankan kepada karyawan tersebut.

Menurut Edison et al., (2018:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kompri (2020:1) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Menurut Wibowo (2016: 3) Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut implementasikan aja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi motivasi dan kepentingan bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan mencapai tujuan strategis.

2.2.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja

Mathis dan Jackson dalam Widodo (2015:133), Faktor-faktor yang memperngaruhi kinerja diantaranya:

- a. Faktor kemampuan (*ability*)
Terdiri dari *knowledge*, *skill*, tingkat potensi kemampuan, pendidikan yang mumpuni, dan keterampilan.
- b. Faktor motivasi
Motivasi salah satu dorongan yang menggerakkan karyawan dalam mencapai target kerja.

Menurut wibowo (2016:272) kinerja di pekerjaan dipengaruhi oleh :

1. Pengetahuan,
2. Kemampuan,
3. Sikap,
4. Kepribadian,
5. Kepentingan/minat, dan
6. Gaya kepemimpinan.

2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja menurut (Wibowo, 2016:86-88). Terdapat tujuh indikator, yaitu :

1. Tujuan, tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai dimasa yang akan datang. Dilakukannya seperti itu agar kinerja mencapai tujuan, untuk mencapai tujuan diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Standar, memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.
3. Umpan balik, umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan tujuan sebenarnya. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
4. Alat atau sarana, merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Tanpa alat dan sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan.
5. Kompetensi, merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang melakukan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
6. Motif, motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan

menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan mengupayakan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang, pekerja perlu mendapatkan kesempatan atau peluang untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian kompetensi

Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016:273) Kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada di belakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Edison et al., (2018:140) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Menurut Ridwansyah (2023) Kompetensi seorang individu merupakan sesuatu yang melekat dalam dirinya yang dapat digunakan untuk memprediksi tingkat kinerjanya.

Menurut Yohanson et al., (2024) Kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan yang berguna dalam bidang pekerjaan karyawan.

Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tertentu dengan efektif.

2.3.2 Faktor – faktor Yang Memengaruhi Kompetensi

Zwell dalam Wibowo (2016:283-286) mengungkapkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai – nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apa bila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik, dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan seperti tersebut.

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah

sepanjang waktu. Orang merespons dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Menurut Edison et al., (2018:143), indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal dan/atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya.

2. Keahlian (*skill*)

Memiliki keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail. Meski demikian, selain

ahli, ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah, dan menyelesaikannya dengan cepat dan efisien.

3. Sikap (*attitude*)

Menjunjung tinggi etika organisasi, dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, ini merupakan elemen penting bagi usaha jasa/pelayanan, bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan/organisasi.

2.3.4 Karakteristik Kompetensi

Spencer dan Spencer dalam Wibowo (2016: 273), terdapat lima karakteristik kompetensi yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian motivasi kerja

Menurut Kompri (2020:100) Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan.

Menurut Rosento (2019:118) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Wibowo (2016:322-323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan mengarahkan menjaga menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Menurut Afandi (2018:23) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Menurut Ridwansyah (2023) Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia sehingga orang tersebut berkeinginan untuk bekerja keras dan bersemangat mencapai prestasi yang ideal, maka sangat penting bagi karyawan untuk termotivasi.

Dari teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah proses psikologis yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku seseorang dengan melibatkan serangkaian faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi keputusan dan tindakan individu dalam mencapai tujuan tertentu.

2.4.2 Faktor Motivasi Kerja

Robbins dalam (Kompri 2020:112-113) menjelaskannya Faktor Motivasi Kerja sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan yang kemampuan secara optimal, dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik terhadap hasil kerja mereka. Karakteristik ini membuat kerja secara mental akan jauh lebih menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang cenderung menciptakan kebosanan. Sebaliknya, jika terlalu banyak menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan takut gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang kebanyakan pegawai akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas

Para pegawai menginginkan sistem gaji dan kebijakan promosi jabatan secara adil, tidak kembar arti, dan jelas. Bila gaji dilihat sebagai bentuk keadilan yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar penggajian, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak semua pegawai berorientasi untuk mengejar uang. Namun banyak orang bersedia menerima uang yang relative lebih kecil asalkan dapat bekerja di lokasi yang diinginkan atau pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai kekuasaan yang lebih besar dalam kerja. Kunci yang menghubungkan upah dengan kekuasaan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, namun lebih penting adalah persepsi keadilan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai peduli lingkungan kerja, baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk kemudahan mengerjakan tugas dengan baik. Pegawai lebih menyukai keadaan sekitar bersifat fisik yang tidak berbahaya Temperatur, cahaya, suara, dan faktor-faktor atau

merepotkan. Ten lingkungan lain seharusnya tidak ekstrim, misalnya, terlalu panas, atau terlalu remang-remang. Di samping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern dengan alat-alat dan peralatan yang memadai.

4. Rekan kerja yang mendukung

Dalam bekerja, pegawai tidak hanya mendapatkan uang semata, tidak hanya ingin mendapatkan prestasi kerja saja, tetapi juga meng- harapkan hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja. Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosialnya. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan meningkatkan kualitas kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya berbagai studi menyimpulkan bahwa kepuasan pegawai meningkat bila atasan langsung bersifat ramah dan memahami, memberikan pujian atas kinerja yang baik, mendengarkan pendapat pegawai, dan mengajukan suatu minat pada mereka.

2.4.3 Indikator Motivasi Kerja

Afandi (2018:29-30) Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator, yaitu :

1. Dimensi ketentraman adalah senang, nyaman dan bersemangat karena kebutuhan terpenuhi. Indikator :

a) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

b) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

c) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

2. Dimensi dorongan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin.

Indikator :

d) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

e) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

f) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

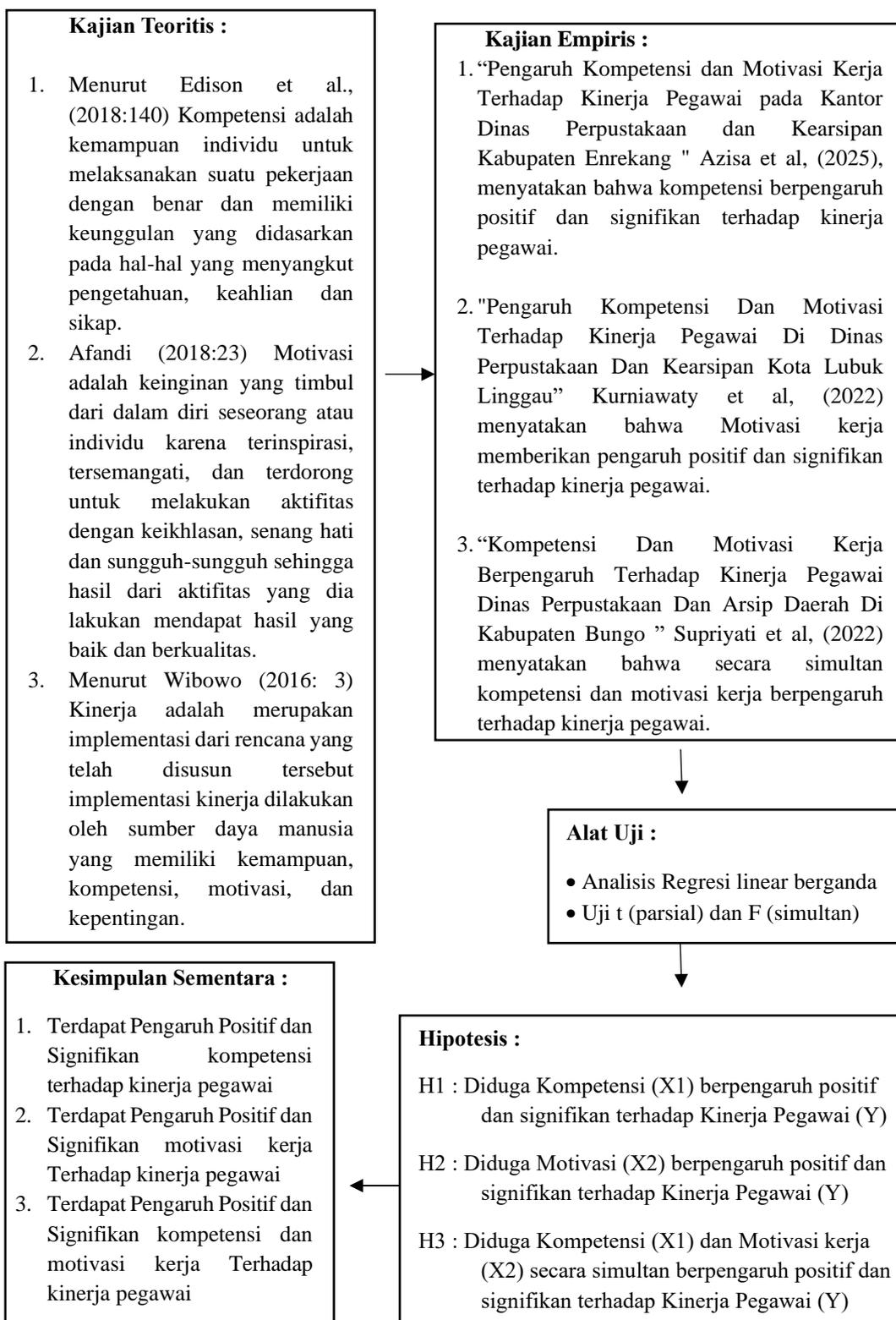
Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Nama Jurnal	Hasil Penelitian	Perbedaan	Kontribusi Penelitian
1	Ridwansyah (2023)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Banjar	kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Terletak pada Objek penelitian	Penelitian ini berkontribusi sebagai penguat, pembanding, referensi untuk penelitian
2	Yuni Pitri, Marzolina, & Rosnelly Roesdi (2024)	Pengaruh Kompetensi, Efikasi Diri, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Dan Tenaga Harian Lepas (THL) Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu	Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Terletak pada variabel independen X1 : Kompetensi X2 : Motivasi Kerja Dan Objek penelitian	Penelitian ini berkontribusi sebagai penguat, pembanding, referensi untuk penelitian
3	Supriyati Supriyati, Siti Jumilah (2022)	Kompetensi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perpustakaan Dan Arsip Daerah Di Kabupaten Bungo	secara simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengujian secara parsial hanya variabel kompetensi saja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai	Terletak pada Objek penelitian	Penelitian ini berkontribusi sebagai penguat, pembanding, referensi untuk penelitian

4	Wanda Azisa ¹ , Agung Widhi Kurniawan ² , Burhanuddin Burhanuddin ³ (2025)	Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang	kompetensi kerja maupun motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Enrekang.	Terletak pada Objek penelitian	Penelitian ini berkontribusi sebagai penguat, pembanding, referensi untuk penelitian
5	Ani Kurniawaty ¹ , Ronal Aprianto ² , Surajiyo ³ , Della Elfiana ⁴ , Yeyen Santia ⁵ (2022)	Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan Kota Lubuk Linggau	Kompetensi (X1) dan Motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai (Y)	Terletak pada Objek penelitian	Penelitian ini berkontribusi sebagai penguat, pembanding, referensi untuk penelitian
6	Mutiara Ramadhani Matondang ¹ , Irwansyah ² , Solihah Titin Sumanti ³ (2022)	<i>The Effect Of Work Motivation On The Performance Of Libraries In The Library Of The State Islamic University Of North Sumatera (UINSU) Medan</i>	<i>The results of this study indicate that work motivation affects the Librarian Performance of UIN North Sumatera</i>	Terletak pada variabel independent X1: Kompetensi Dan Objek penelitian	Penelitian ini berkontribusi sebagai penguat, pembanding, referensi untuk penelitian
7	Annisa Rahmadanita (2022)	<i>The Influence Of Librarians' Competence On Their Performance At The Jatinangor Institute Of Home Affairs Governance (IHAG) Library</i>	<i>The analysis results showed that Digital Competence has a positive and significant influence on librarians' performance</i>	Terletak pada variabel independent X2 : Motivasi Kerja Dan Objek penelitian	Penelitian ini berkontribusi sebagai penguat, pembanding, referensi untuk penelitian

2.6 Kerangka Pemikiran

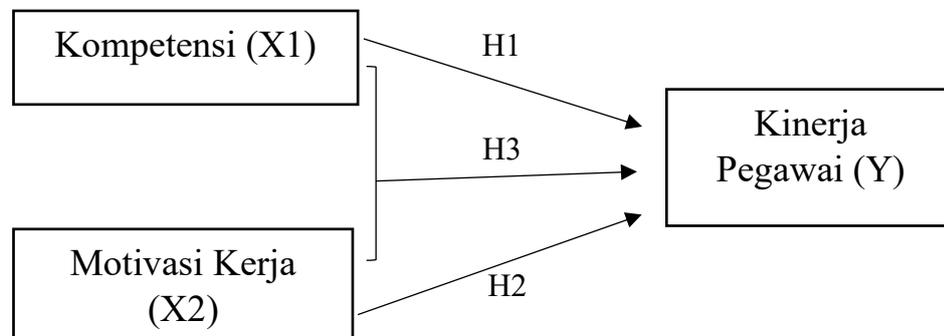
Gambar 2. 1 Kerangka Pikir



2.7 Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian menggambarkan hubungan variable bebas, yang dalam hal ini adalah kompetensi (X1) dan motivasi kerja (X2) terhadap variabel terikat, yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai (Y).

Gambar 2. 2
Kerangka Penelitian



2.8 Hipotesis Penelitian

2.8.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Yohanson et al., (2024), kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan yang berguna dalam bidang pekerjaan karyawan. Hasil penelitian Devy Irawati (2021), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1: Kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2.8.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Rosento (2019:118) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan dorongan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Wibowo (2016: 322-323) Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan mengarahkan menjaga menunjukkan intensitas bersifat terus menerus dan adanya tujuan. Hasil penelitian Santia, et al (2022) menyatakan bahwa Motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2: Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2.8.3 Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Kompri (2020:1) Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Sedangkan menurut Wibowo (2016: 3) Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut implementasikan aja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan kompetensi motivasi dan kepentingan bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja. Hasil penelitian Supriyati et al, (2022) menyatakan bahwa secara simultan kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H3: Kompetensi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y).