

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerja yang diperoleh memuaskan. Kinerja menurut Muhdar (2015) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Selanjutnya menurut Robbins dan Judge (2016), kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

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. Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat perlu diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasi lah pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung kualitas yang baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak akan tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi.

Hotel adalah suatu jenis akomodasi yang dikelola secara komersial baik itu menggunakan sebagian atau keseluruhan bangunan yang ada untuk



menyediakan fasilitas pelayanan jasa penginapan, makanan, dan minuman serta jasa yang lainnya dimana fasilitas dan pelayanan tersebut disediakan untuk para tamu dan masyarakat umum yang ingin menginap. Meruhdani Boutique Hotel Ubud merupakan salah satu hotel yang terletak di Ubud, yang terletak di Jalan Bisma no.3 Ubud dimana letak dari hotel ini sangat strategis, yang berdekatan dengan pasar Ubud, serta salah satu obyek wisata Monkey Forest, pelayanan yang diberikan kepada tamu seperti tempat tidur yang nyaman, kamar yang bersih, koneksi internet yang cepat dan gratis, pelayanan receptionist 24 jam, restoran/kafe, laundry dan spa.

Berdasarkan berbagai macam pelayanan tersebut, Meruhdani Boutique Hotel Ubud dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul guna dapat meningkatkan kinerja secara optimal sehingga tujuan dari Meruhdani Boutique Hotel Ubud dapat tercapai. Salah satu cara untuk mengetahui seberapa optimalnya kinerja karyawan di Meruhdani Boutique Hotel Ubud dilihat dari tingkat hunian pada tahun 2016-2020, adapun data tingkat hunian kamar dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut:

**Tabel 1. 1**  
**Tingkat Hunian pada Hotel Meruhdani Boutique Hotel Ubud selama Tahun 2016-2020**

<b>Tahun</b>	<b>Target Tingkat Hunian Kamar Per Tahun</b>	<b>Realisasi Tingkat Hunian Kamar Per Tahun</b>	<b>Realisasi Tingkat Hunian Kamar ( % )</b>
2016	7500	7000	93,3 %
2017	7500	6550	87,3 %
2018	7600	5640	74,2 %
2019	7600	5008	65,8 %
2020	7600	2212	29,1 %

Sumber: Meruhdani Hotel Ubud 2021

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa terdapat perbedaan antara target dan realisasi tingkat hunian kamar. Perbedaannya terletak pada

realisasi tingkat hunian kamar yang tidak memenuhi target, dimana tingkat realisasi hunian kamar masih jauh di bawah daripada yang diharapkan. Hampir setiap tahun terjadi penurunan realisasi tingkat hunian kamar dan jauh dari target yang telah ditetapkan yang merupakan salah satu indikasi bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan dari beberapa faktor seperti kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaannya, masih rendahnya loyalitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja serta tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, faktor kemampuan atau kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi. Maka kinerja karyawan akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan karyawan rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja tidak akan tercapai (Suharsaputra, 2010). Menurut Priansa (2014) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan.

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu (Moeherton, 2014). Hasil

penelitian sebelumnya mengenai kompetensi yaitu menurut Azhiim (2020) dan Castana (2021) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Chairunnisa (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi pada Meruhdani Boutique Hotel Ubud terkait dengan kompetensi yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan HRD Meruhdani Boutique Hotel Ubud, menurutnya penyebab menurunnya kinerja karyawan karena kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaan seperti pada bagian receptionist, karyawan kurang memahami dalam menghandle tamu check-in maupun check-out dengan baik serta karyawan merasa kebingungan mencari solusi dalam menyelesaikan komplain dari tamu. Hal ini menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang efektif dan efisien.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah insentif. Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan diluar gaji atau upah yang telah ditentukan. Menurut Panggabean (2010:89) Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang bekerja melampaui standar yang telah ditentukan. Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.

Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi (Mangkunegara,2011). Hasil penelitian sebelumnya mengenai insentif yaitu Taurisa dan Ratnawati (2012) dan Sadali menyatakan bahwa insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi pada Meruhdani Boutique Hotel Ubud terkait dengan insentif yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Meruhdani Boutique Hotel Ubud, menurut karyawan tidak ada bedanya antara karyawan yang bekerja dengan giat dibandingkan dengan karyawan yang tidak giat karena tidak ada kebijakan sanksi atau peringatan yang diberikan dari pimpinan. Selain itu, tidak adanya penghargaan bagi karyawan yang disiplin dan berprestasi dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini menyebabkan karyawan menjadi kurang bersemangat dan termotivasi dalam bekerja.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Robbins dan Coulter (2010) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah lingkungan merujuk pada lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan yang berada diluar organisasi tersebut secara potensial mempengaruhi kinerja organisasi. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan

menghasilkan hubungan yang positif bagi kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan”.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Danang Sunyoto:2012). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada dilingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun secara tidak langsung seseorang atau sekelompok orang didalam melaksanakan aktivitasnya (Basuki dan Susilowati:2005). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ronal,dkk (2019) dimana hasilnya yaitu secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Prilian, dkk (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun fenomena yang terjadi pada Meruhdani Boutique Hotel Ubud terkait dengan lingkungan kerja yaitu berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan Meruhdani Boutique Hotel Ubud, menurut karyawan ruangan tempat beristirahat / locker room tidak cukup untuk menampung banyak orang sehingga ruang gerak menjadi terbatas dalam ruangan sehingga mobilitas karyawan terganggu, fasilitas penyimpanan juga belum memadai sehingga banyak barang yang sulit untuk diatur dan berserakan. Suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan sehingga pekerjaan menjadi terganggu.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah yang akan diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Meruhdani Boutique Hotel Ubud?
2. Apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Meruhdani Boutique Hotel Ubud?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Meruhdani Boutique Hotel Ubud?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Meruhdani Boutique Hotel Ubud
2. Untuk menganalisis apakah insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Meruhdani Boutique Hotel Ubud
3. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Meruhdani Boutique Hotel Ubud.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis yaitu:

- 1) Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijaksanaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Meruhdani Boutique Hotel Ubud di masa yang akan datang

## 2) Kegunaan Praktis

- a. Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar kompetensi, insentif dan lingkungan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Goal Setting Theory***

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

##### **2.1.2 Kompetensi**

###### **1) Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan diperlukan pegawai

yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita sering mendengar terminologi itu dalam penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi.

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Spencer ini, kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan.

## **2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi**

Michael Zwell (Wibowo, 2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

### **a. Keyakinan dan Nilai-nilai**

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka

tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

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

c. 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 tersebut.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. 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.

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 dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g. 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.

h. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

1. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
2. Semua penghargaan mengkomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.

3. Praktik pengambilan keputusan mempengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
4. Filosofi organisasi, misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
5. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
6. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
7. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung mempengaruhi kompetensi kepemimpinan.

### 3) Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Gordon dan Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (knowledge) Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien diperusahaan.
- b. Pemahaman (understanding) Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

- c. Kemampuan/Keterampilan (skill) Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai (value) Suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).
- e. Sikap (attitude) Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- f. Minat (interest) Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas tugas. Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Sutrisno, 2011:205).

### **2.1.3 Insentif**

#### **1) Pengertian Insentif**

Insentif sebagai sarana motivasi yang mendorong para pegawai untuk bekerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan sebagai pendapatan ekstra di luar gaji atau upah yang telah ditentukan. Pemberian insentif dimaksudkan agar dapat memenuhi kebutuhan para pegawai dan

keluarga mereka. Istilah sistem insentif pada umumnya digunakan untuk menggambarkan rencana-rencana pembayaran upah yang dikaitkan secara langsung atau tidak langsung dengan berbagai standar kinerja pegawai atau profitabilitas organisasi. Insentif dapat dirumuskan sebagai balas jasa yang memadai kepada pegawai yang prestasinya melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif merupakan suatu faktor pendorong bagi pegawai untuk bekerja lebih baik agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Terdapat beberapa pengertian mengenai insentif, diantaranya adalah: Menurut Panggabean (2010:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan kepada mereka yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan.”

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

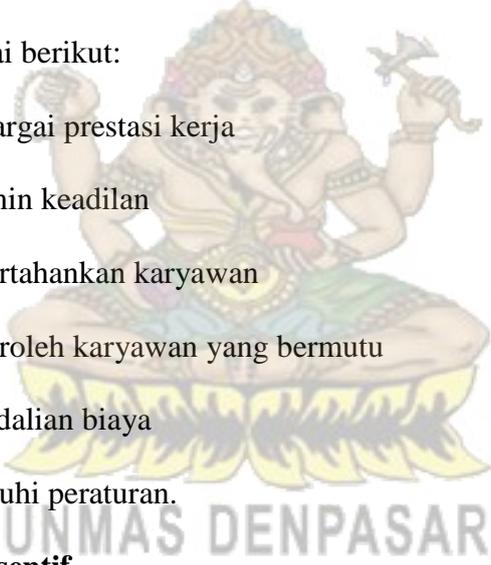
Menurut Mangkunegara (2011:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.” Dari beberapa pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan

kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan

## 2) Tujuan Pemberian Insentif

Tujuan pemberian insentif dimaksudkan agar kebutuhan materi pegawai terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan materi itu diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan sehingga output yang dihasilkan dapat meningkat dari pada input dan akhirnya kinerja pegawai dapat meningkat.

Menurut Sutrisno Edy (2011:188-189) tujuan diberikannya insentif adalah sebagai berikut:

- 
- a. Menghargai prestasi kerja
  - b. Menjamin keadilan
  - c. Mempertahankan karyawan
  - d. Memperoleh karyawan yang bermutu
  - e. Pengendalian biaya
  - f. Memenuhi peraturan.

## 3) Indikator Insentif

Menurut Diana (2018) indikator insentif sebagai berikut:

- a. Insentif memuaskan, insentif yang memuaskan dapat mendorong semangat kerja karyawan, sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan akan terpenuhi
- b. Insentif memenuhi kebutuhan hidup, adanya insentif dapat memenuhi kebutuhan hidup karyawan, karena setiap karyawan memiliki kebutuhan masing-masing

- c. Insentif selalu mengalami peningkatan, insentif akan selalu mengalami peningkatan seiring dengan meningkatnya kinerja karyawan karena insentif diberikan berdasarkan hasil kinerja karyawan
- d. Insentif memotivasi semangat kerja, pemberian insentif dapat memotivasi semangat kerja karyawan, apabila yang diterima karyawan sesuai dengan kinerja karyawan, maka karyawan akan melakukan segala cara untuk meningkatkan kinerjanya
- e. Insentif diterima tepat waktu, pemberian insentif tepat waktu tentunya dapat membuat karyawan merasa bahwa apa yang telah dilakukan untuk perusahaan sesuai dengan apa yang diterimanya.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **1) Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan

waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya perancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Herman Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

## **2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2009) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
- b. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
- c. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
- d. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan

para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

- e. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- f. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- g. Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### 3) Indikator-indikator lingkungan kerja

Menurut Robbins (2013) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu:

a. Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian

prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

e. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (Satpam) serta mendirikan pos keamanan setempat.

### 2.1.5 Kinerja Karyawan

#### 1) Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Robert L Mathias & Jackson (2001-82), ukuran kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan tersebut disebut pula produktivitas. Kinerja menurut Sluyster (dalam Wirjana, 2007:109) kinerja organisasi adalah efektifitas organisasi secara keseluruhan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan teridentifikasi dari masing-masing kelompok pemakai jasa (customer) melalui upaya-upaya sistematis, yang

secara kontinu memperbaiki kemampuannya untuk merespon kebutuhan-kebutuhan secara efektif.

Pada dasarnya, peningkatan kinerja didorong oleh kepemimpinan yang menerima tanggung jawab atas dasar untuk meningkatkan kinerja organisasi, serta membuat komitmen untuk serius menjalankan proses tersebut. Menurut Mangkunegara (2009:9) menyatakan “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Menurut Mangkunegara (2009:67) mengemukakan mengenai indikator dari kinerja yaitu berupa:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Tanggung Jawab
4. Kerjasama
5. Inisiatif

## 2) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Kaswan (2012:213) penilaian kinerja memainkan peran penting dalam proses manajemen kinerja secara keseluruhan. “Penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk menilai kinerja karyawan”. Organisasi biasanya melakukan penilaian kinerja untuk berbagai tujuan, diantaranya:

- a. Penilaian memberi justifikasi organisasi secara resmi untuk pengambilan keputusan pekerjaan.

- b. Penilaian digunakan sebagai kriteria dalam validasi tes 3. Penilaian memberi umpan balik kepada karyawan dan dengan demikian berfungsi sebagai sarana untuk pengembangan pribadi dan karir.
- c. Penilaian dapat membantu mengidentifikasi kebutuhan pengembangan karyawan dan juga untuk meneguhkan tujuan-tujuan untuk program pelatihan.
- d. Penilaian dapat mendiagnosis masalah-masalah organisasi dengan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan karakteristik-karakteristik pribadi untuk dipertimbangkan dalam mempekerjakan, dan penilaian juga menyediakan landasan untuk membedakan antara karyawan yang berkinerja efektif dengan yang berkinerja tidak efektif.
- e. Penilaian bersifat memotivasi, yaitu mendorong inisiatif, mengembangkan rasa tanggung jawab, dan merangsang usaha-usaha untuk berkinerja lebih baik.
- f. Penilaian merupakan wahana komunikasi, sebagai dasar diskusi tentang hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan antara atasan dan bawahan, kedua pihak dapat mengenal lebih baik lagi.
- g. Penilaian dapat berfungsi sebagai dasar untuk perencanaan sumber daya manusia dan pekerjaan, yaitu memberikan input yang berharga untuk inventarisasi keterampilan dan perencanaan sumber daya manusia.
- h. Penilaian dapat dijadikan dasar penilaian manajemen sumber daya manusia, yaitu untuk menentukan apakah program manajemen sumber daya manusia sudah efektif.

### 3) Indikator Kinerja

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

Hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b. Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

d. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1 Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja Karyawan**

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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut. Selanjutnya menurut Wibowo dan Arbawa, dkk (2016:4) “kompetensi adalah karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi”.

Hasil ini didukung dari hasil penelitian Marcel ( 2019 ) dan Sahlan (2015) menemukan hasil empiris bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **2.2.2 Hubungan Insentif Dengan Kinerja Karyawan**

Menurut Hasibuan Melayu S.P (2013:118) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.”

Menurut Mangkunegara (2011:89) menyatakan pengertian insentif adalah sebagai berikut: “Insentif adalah suatu bentuk uang yang diberikan oleh pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan

motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi sebagai pengakuan prestasi kerja dan kontribusi karyawan kepada organisasi.” Dari beberapa pengertian insentif di atas maka jelaslah bahwa insentif merupakan penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada para karyawan atas kinerjanya yang melebihi standar. Pemberian insentif juga diharapkan dapat memotivasi dalam mencapai tujuan

Hasil ini didukung dari hasil penelitian Taurisa dan Ratnawati (2012) serta Sadali (2015) menemukan hasil empiris bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **2.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Karyawan**

Menurut Sofyandi (2008:38) mendefinisikan “Lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi/ aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi”.

Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.” Menurut Basuki dan Susilowati (2005:40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya.

Hasil ini didukung dari hasil penelitian Prameswari (2015) menemukan hasil empiris bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

### **2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya**

Peneliti terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan dalam penulisan peneliti pada saat ini penulis mengambil beberapa contoh dari peneliti yang terkait dengan pengaruh kompetensi, insentif dan lingkungan kerja terhadap kinerja oleh sebab itu peneliti mengambil beberapa peneliti terdahulu sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Sifiati (2018). Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat tergantung oleh insentif, pelatihan dan lingkungan kerja. Insentif yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik, pelatihan yang efektif akan menghasilkan kinerja yang maksimal dan begitu pula lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Pengaruh insentif, pelatihan dan lingkungan kerja dijadikan acuan untuk menilai kinerja karyawan dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh insentif, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya yang berjumlah 50 responden dan sampel dalam penelitian ini

menggunakan sampel total yaitu menggunakan semua populasi yaitu semua karyawan yang bekerja di Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan (bersama-sama) yang signifikan antara insentif, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung 66,589 dengan probabilitas 0,000. Bagi Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya agar dapat semakin meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada. Dengan meningkatkan dan memperkuat insentif, pelatihan dan lingkungan kerja serta memperbaikinya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui indikator-indikator yang ada didalam penelitian ini.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Marsel, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado dengan hasil penelitian menunjukkan Lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado. Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Sahlan, dkk (2015) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi dengan hasil penelitian dimana ketiga variable tersebut secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi. Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi. Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut cabang Airmadidi.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Ronal, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan dengan hasil penelitian Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Lestary, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi *Detail Part Manufacturing* Direktorat Produksi PT Dirgantara Indonesia (Persero) dengan hasil penelitian adalah sebesar 19,2% dan sisanya 80,8% disebabkan oleh sebab-sebab yang lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut. Berdasarkan hasil ada pengaruh yang positif dari variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Ilyas (2018) dengan Judul : Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara. Berdasarkan hasil pembahasan yang dilakukan, maka disimpulkan bahwa besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh *motives, traits, self-concepts, knowledge, and skills*, dengan besar pengaruh 68,2% dan tingkat hubungan yang sangat kuat. Dimensi yang memiliki nilai koefisien regresi yang tinggi yaitu motif (*motives*), sedangkan yang rendah adalah keterampilan (*skills*) terutama indikator kemampuan mengorganisasikan pekerjaan, yang berarti bahwa pegawai kurang terampil dalam mengorganisasikan pekerjaannya. b. Besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kehutanan Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh *motives* terhadap kinerja pegawai, pengaruh *traits* terhadap kinerja pegawai, pengaruh *self-concepts* terhadap kinerja pegawai, pengaruh *knowledge* terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh *skills* terhadap kinerja pegawai.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Pramularso (2018) dengan Judul : Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: a. Persamaan regresi yang dihasilkan menunjukkan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta. b.

Besarnya koefisien korelasi menunjukkan angka 0,396 artinya hubungan kompetensi dengan kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta adalah rendah. c. Koefisien determinasi menunjukkan besarnya kontribusi kompetensi terhadap kinerja karyawan sebesar CV Inaura Anugerah Jakarta sebesar 15,7% sedangkan sisanya 84,3 % dipengaruhi faktor-faktor lain selain kompetensi. d. Hasil perhitungan menunjukkan persentase yang cukup kecil dari kompetensi terhadap kinerja karyawan hanya 15,7%, sehingga faktor-faktor lain diyakini memiliki pengaruh besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan dan perlu untuk dikaji kembali dalam penelitian lebih lanjut.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh I Putu Ari Saputra, dkk ( 2016 ) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud dengan hasil penelitian ada pengaruh secara positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa di Ubud.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Dina Rande ( 2016 ) dengan judul Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara dengan hasil penelitian 1). besarnya pengaruh kompetensi secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh motif (*motives*), sifat (*traits*), konsep diri (*self-concepts*), pengetahuan (*knowledge*), dan keterampilan (*skills*). Besar pengaruh kompetensi

terhadap kinerja pegawai adalah 78,9% dengan tingkat hubungan di antara kompetensi dengan kinerja pegawai yang “sangat kuat”. Artinya bahwa semakin naik kompetensi, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Besarnya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara ditentukan oleh pengaruh motif (*motives*) terhadap kinerja, pengaruh sifat (*traits*) terhadap kinerja, pengaruh konsep diri (*self-concepts*) terhadap kinerja, pengaruh pengetahuan (*knowledge*) terhadap kinerja, dan pengaruh keterampilan (*skills*) terhadap kinerja. Adapun hasil statistik deskriptif menunjukkan dimensi sifat (*traits*) memperoleh persentase tinggi (83,33%), sedangkan dimensi yang rendah adalah pengetahuan dan keterampilan (74,56%).

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Novelisa P. Budiman, dkk ( 2016 ) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Tendea Manado dengan hasil menunjukkan secara simultan Kompetensi, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.