

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunis bisnis dari waktu ke waktu semakin meningkat pesat. Banyak bermunculan perusahaan-perusahaan baru, yang semakin meningkatkan persaingan di dunia bisnis. Munculnya situasi atau keadaan yang mengganggu perekonomian global seperti Pandemi Covid-19, semakin menjadi ancaman bagi perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan perusahaannya mampu bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai apabila di dalam perusahaan terdapat sumber daya manusia yang berpotensi dan kompeten, sehingga dapat memberikan peningkatan mutu dan kualitas perusahaan (Kresmawan, *et. al.*, 2021). Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya sumber daya manusia yang handal yang dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka sebaik apapun sumber daya lain yang dimiliki suatu perusahaan, maka tujuan perusahaan tidak akan dapat tercapai dengan maksimal (Sari, *et. al.*, 2020).

Menurut Kresmawan, *et. al.*, (2021), keberhasilan suatu perusahaan salah satunya dapat dilihat dari bagaimana kinerja perusahaan tersebut dan kinerja dari para sumber daya manusia atau karyawan yang berada dalam perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang individu selama periode waktu tertentu (Wahyuni dan Budiono, 2022).

Kinerja terbaik membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia yang terarah melalui berbagai kebijakan yang dapat menyesuaikan kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan akan baik jika didukung

kesadaran dan kesungguhan karyawan sebagai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja ialah suatu yang berada sekitar karyawan yang mampu memberikan suasana nyaman atau sebaliknya. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia yang berada didalamnya dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien (Heriyanti dan Putri, 2021). Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat pekerjaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Heriyanti dan Putri, (2021), Yasiri dan Almanshur, (2022), Kresmawan, *et. al.*, (2021), Nasrul, *et. al.*, (2021), Wahyuni dan Budiono, (2022), Dijaya, *et. al.*, (2021) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, *et. al.*, (2020) menemukan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2018). Kompensasi dikatakan penting bagi pegawai

karena besarnya kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai terhadap kerja pegawai itu sendiri (Pranata, *et. al.*, 2020). Karyawan yang menerima kompensasi sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya akan merasa dihargai, sehingga dapat memicu karyawan untuk bekerja secara optimal dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kompensasi berkaitan dengan kesejahteraan pegawai. Dengan adanya kompensasi yang diberikan, akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan sistem penghargaan ini memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya (Sari, *et. al.*, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti, *et. al.*, (2022), Belawa, *et. al.*, (2022), Ekhsan dan Septian, (2020), Rizal, *et. al.*, (2021), Kresmawan, *et. al.*, (2021), Pranata, *et. al.*, (2020) menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sari, *et. al.*, (2020) menemukan hasil yang berbeda yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Nasrul, *et. al.*, (2021) menemukan hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan suatu tugas berdasarkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja (Wahyuni dan Budiono, 2022). Kemampuan karyawan, yang menunjukkan sikap dan tingkah laku cocok dan pantas dengan posisi mereka sebagai karyawan di perusahaan, yang pada hasilnya berdampak pada target perusahaan yang diinginkan. Kompetensi yang dimiliki karyawan apabila sesuai dengan pendidikan, jabatan, upah dan pekerjaan

yang mereka dapatkan, maka akan berpengaruh terhadap karyawan untuk mencapai kinerja dan hasil kerja yang diharapkan perusahaan maupun individu (Aulia, 2021).

Penelitian yang dilakukan oleh Lilacita, *et. al.*, (2022), Belawa, *et. al.*, (2022), Aulia, (2021), Rizal, *et. al.*, (2021), Yanti dan Mursidi, (2021), Wahyuni dan Budiono, (2022) menemukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Hidayat, (2021) menemukan hasil yang berbeda yaitu kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. PT Bali Artha Seduh merupakan salah satu perusahaan yang beralamat di Blahbatuh, Gianyar, Bali. Perusahaan ini berdiri dari tahun 2017. Perusahaan ini menjual minuman beralkohol yang dijual ke restoran atau hotel-hotel di daerah Gianyar. PT Bali Artha Seduh sangat memperhatikan kinerja dari sumber daya manusia yang dimiliki. Namun, hal ini tidak menutup kemungkinan adanya permasalahan-permasalahan yang berkaitan dengan kinerja dari karyawan di PT Bali Artha Seduh.

PT Bali Artha Seduh menerapkan sistem target yang harus dicapai oleh karyawan. Karyawan diwajibkan untuk memenuhi setiap target yang diberikan, ketika karyawan tidak dapat memenuhi target tersebut akan berdampak pada jumlah gaji yang diterima serta perpanjangan kontrak kerja. Setiap karyawan diberikan target individu maupun kelompok setiap bulannya. Target ini berupa target penjualan produk minuman pada hotel maupun restoran.

Tabel 1.1
Target Penjualan PT. Bali Artha Seduh Tahun 2021

No	Bulan	Target (Rp.)	Realisasi (Rp.)	Persentase (%)
1	Januari	500.000.000	157.800.000	31,56%
2	Februari	500.000.000	225.670.000	45,13%
3	Maret	500.000.000	232.100.000	46,42%
4	April	500.000.000	176.500.000	35,30%
5	Mei	500.000.000	203.472.000	40,69%
6	Juni	500.000.000	175.400.000	35,08%
7	Juli	500.000.000	274.524.000	54,90%
8	Agustus	500.000.000	378.450.000	75,69%
9	September	500.000.000	296.528.000	59,31%
10	Oktober	500.000.000	142.698.000	28,54%
11	Nopember	500.000.000	132.794.000	26,56%
12	Desember	500.000.000	160.975.000	32,20%
Jumlah		6.000.000.000	2.556.911.000	42,62%

Sumber: PT Bali Artha Seduh (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dalam pencapaian target penjualan PT. Bali Artha Seduh masih jauh, dengan persentase tahun 2021 hanya 42,62% yang mampu terpenuhi dari target penjualan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya masih belum maksimal. Kinerja karyawan yang kurang baik ini akan berakibat buruk pada pencapaian tujuan dari perusahaan. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, menyebutkan bahwa mereka tidak mampu memenuhi target karena kondisi pandemi Covid-19 yang menyebabkan beberapa hotel dan restoran tutup serta karena mereka tidak mendapatkan bonus atas target individu yang sudah terpenuhi, dengan alasan dari perusahaan karena pencapaian target per bulan masih belum tercapai.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Observasi awal yang dilakukan pada PT. Bali Artha Seduh

menunjukkan bagaimana kondisi lingkungan kerja karyawan. Tempat *packing* bersebelahan langsung dengan kantor operasional perusahaan. Ruangan kerja yang tidak kedap suara, cukup mengganggu pekerjaan dari karyawan di bagian oprasional. Kebersihan dari tempat bekerja juga kurang dijaga dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi dari lingkungan bekerja karyawan kurang mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, yang akibatnya akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan tersebut.

Selain masalah lingkungan kerja, kompensasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompensasi yang diterima antar karyawan berbeda-beda tergantung pada jabatan dan lamanya bekerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan menyatakan ketidakpuasan mereka dalam hal kurangnya pemberian kompensasi, sehingga karyawan sering berfikir untuk berhenti dan mencari pekerjaan lain atau membuka usaha sendiri. Tingkat keluar masuk karyawan PT. Bali Artha Seduh dalam kurun waktu 3 tahun terakhir dapat dilihat pada Tabel 1.2

Tabel 1.2
Jumlah *Turnover* Karyawan PT. Bali Artha Seduh
Tahun 2019 sampai dengan 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Total Karyawan Akhir
2019	65 Orang	5 Orang	15 Orang	55 Orang
2020	55 Orang	3 Orang	18 Orang	40 Orang
2021	40 Orang	6 Orang	12 Orang	34 Orang

Sumber: PT Bali Artha Seduh (2021)

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat *turnover* karyawan PT. Bali Artha Seduh tergolong tinggi dari tahun 2019 sampai dengan 2021. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan, banyak karyawan yang

memutuskan meninggalkan perusahaan karena mereka merasa kurang dihargai dalam pemberian gaji, bonus dan tunjangan yang tidak sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan. Ketika karyawan sudah mencapai target individu mereka tidak diberikan bonus. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan masih kurang maksimal, ini berakibat pada karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja dan menimbulkan rasa tertekan pada karyawan sehingga kinerja karyawan mengalami penurunan.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/ pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Adapun tingkat pendidikan karyawan pada PT. Bali Artha Seduh dapat dilihat pada Tabel 1.3 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Daftar Tingkat Pendidikan Karyawan PT. Bali Artha Seduh

No	Pendidikan terakhir	Jumlah	Persentase
1	SD	-	0,00%
2	SMP	5	14,71%
3	SMA/SMK	20	58,82%
4	D1	7	20,59%
5	S1	2	5,88%
Total		34	

Sumber: PT Bali Artha Seduh (2021)

Dilihat dari Tabel 1.3 tingkat pendidikan karyawan PT. Bali Artha Seduh di dominasi oleh tamatan SMA/SMK dengan 20 orang atau 58,82% dari jumlah karyawan keseluruhan. Beberapa karyawan ternyata mempunyai latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan *job description* yang dibebankan. Hasil wawancara dari Manajer PT. Bali Artha Seduh kualifikasi tingkat pendidikan dari

karyawan yang dibutuhkan yaitu minimal lulusan D1 Perhotelan atau S1 Ekonomi namun kenyataan di lapangan masih terdapat karyawan yang kualifikasi pendidikannya SMA atau SMK. Jika karyawan yang ditempatkan tidak sesuai antara *job description* yang dibebankan dengan kompetensi yang dimiliki, tentu akan menyebabkan permasalahan terkait kinerja dalam mengemban tugas yang diberikan.

Berdasarkan pemaparan di atas, penelitian ini dilakukan karena adanya permasalahan yang terjadi di PT. Bali Artha Seduh yang berkaitan dengan kinerja karyawan serta adanya hasil penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian ini yaitu **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bali Artha Seduh”**.

1.2. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka pokok masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Artha Seduh ?
- 2) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Artha Seduh ?
- 3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Artha Seduh ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Artha Seduh.
- 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Artha Seduh.
- 3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bali Artha Seduh.

1.4. Manfaat Penelitian

1) Manfaat teoritis

- a. Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah yang berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh semasa kuliah khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, kompensasi, kompetensi, dan kinerja karyawan dalam bidang sumber daya manusia.
- b. Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian selanjutnya mengenai pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan maupun organisasi lain untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan

dalam menentukan kebijaksanaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja 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 di dalam organisasi atau perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*) pertama kali diperkenalkan oleh Locke (1969). Menurut Setiawan (2017) *Goal setting teory* adalah suatu teori kognitif beserta latar gagasan maka setiap orang memiliki suatu kemauan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah *cognition* yaitu nilai dan tujuan. Orang telah menentukan *goal* atas perilakunya di masa depan dan *goal* tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Kriyantono, 2017:244). Selain itu, teori ini juga memperlihatkan adanya keterlibatan antara sasaran dengan kinerja. Mulyadi (2018) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terstruktur dengan kinerja. Temuan utama dari *Goal-Setting Theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sulistiani, *et. al.*, (2019) kinerja adalah hasil kerja dari karyawan yang terefelksi dalam merencanakan dan melaksanakan segala tugas yang diberikan oleh atasan serta dengan professional karyawan dalam proses pekerjaan. Menurut Henny, *et. al.*, (2019) kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Pengertian kinerja menurut Dickdick (2017) kinerja (*performance*) atau manajemen kinerja merupakan suatu proses strategis, menyeluruh, dan terpadu dalam melakukan peninjauan dan pengevaluasian berkala terhadap kinerja dari masing-masing individu.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli mengenai pengertian kinerja bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapantahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan kearah yang benar.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (2018:121) kinerja karyawan merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

c. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandakan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

d. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

e. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

f. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan

g. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

h. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya

i. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan.

3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja pegawainya. Secara umum tujuan dari penilaian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kerja pegawai, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah

sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap pegawainya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Susilowati, *et. al.*, (2018) penilaian kinerja merupakan kegiatan yang mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Adapun jenis penilaian kinerja menurut Rivai (2017:562) yaitu:

- a. Penilaian hanya oleh atasan, dapat dilakukan secara cepat dan langsung, dapat mengarah kedistorsi karena pertimbangan-pertimbangan pribadi.
- b. Penilaian oleh kelompok lini: atasan dan atasannya lagi bersama-sama membahas kinerja dari bawahannya yang dinilai. Objektivitasnya lebih akurat dibandingkan kalau hanya oleh atasan sendiri dan individu yang dinilai tinggi dapat mendominasi penilaian.
- c. Penilaian oleh kelompok staf: atasan meminta suatu atau lebih individu untuk bermusyawarah dengannya; atasan langsung yang membuat keputusan akhir seperti penilaian gabungan yang masuk akal dan wajar.
- d. Penilaian melalui keputusan komite : sama seperti pola sebelumnya kecuali bahwa manajer yang bertanggung jawab tidak lagi mengambil keputusan akhir; hasilnya didasarkan pada pilihan mayoritas misalnya memperluas pertimbangan yang ekstrim dan memperlemah integritas manajer yang bertanggung jawab.
- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan: sama seperti pada kelompok staf, namun melibatkan wakil dari pinjaman wakil dari pimpinan pengembangan

atau departemen SDM yang bertindak sebagai peninjau yang independent misalnya membawa satu pikiran yang tetap kedalam suatu penilaian lintas sektor yang besar.

- f. Penilaian oleh bawahan dan sejawat, mungkin terlalu subjektif dan mungkin digunakan sebagai tambahan pada metode penilaian yang lain.

4. 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. Efesiensi

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. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

g. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

h. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia

bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Menurut Eliyanto (2018) mengatakan bahwa, lingkungan kerja yang kondusif memungkinkan pegawai bekerja lebih bersemangat, sehingga hasil kerjanya lebih memuaskan. Menurut Nitisemo (2014:7) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain.

Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung kinerja seorang pegawai.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Handayani (2015) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

- 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. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sudarma (2017) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik dimana keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, meja, kursi, dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum atau dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik dimana semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan

4. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2018) Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pencahayaan

Pencahayaan meningkatkan efisiensi karyawan dengan benar, karena dapat mengurangi kesalahan dan tidak membuat mata lelah, dan membuat karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih cepat.

b. Warna

Salah satu faktor kunci untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan dengan menggunakan warna yang tepat untuk dinding ruangan dan alat lainnya untuk menjaga kegembiraan dan ketenangan kerja karyawan. Secara khusus, warna mempengaruhi kondisi mental seseorang.

c. Suhu Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi kebisingan, perlu untuk menetapkan alat-alat yang memiliki suara keras seperti mesin ketik, pesawat telepon, parkir motor dan lain-lain. Oleh karena itu, harus adanya ruang khusus agar tidak mengganggu pekerja saat melakukan tugasnya.

e. Keamanan Bekerja

Unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suatu kerja yang baik berupa material maupun non material.

f. Hubungan Karyawan

Sekelompok orang-orang yang sedang bekerja didalam suatu organisasi atau perusahaan yang jelas baik secara secara fungsional, organisasi maupun bidang teknis dan jenis pekerjaan atau tugas yang dihadapi.

2.1.4 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Larasati (2018) kompensasi adalah segala sesuatu imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial maupun non finansial baik secara langsung maupun tidak langsung atas kewajiban yang telah diberikan oleh perusahaan dan karyawan menerima jasa secara adil. Menurut Riana (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) yang berupa gaji pokok (*base payment*) yaitu upah dan gaji.

Menurut Simamora (2014:448) menyatakan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Nitisemito (2017:90) menyatakan bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, yang dapat dinilai dengan uang dan cenderung diberikan secara tetap.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kompensasi finansial adalah penghargaan atau balas jasa yang diberikan berupa uang dan

kenikmatan lainnya oleh perusahaan kepada karyawan atas hasil kerja karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2016:121), tujuan dari kompensasi, antara lain adalah sebagai berikut:

a. Ikatan Kerjasama

Agar terjalin ikatan kerjasama antara majikan dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.

b. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

c. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

e. Stabilitas Kerja

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

h. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Suwatno dan Priansa (2017:225) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

a. Produktivitas

Produktivitas mempunyai peranan penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan yang mempunyai manajemen sumber daya manusia yang handal akan selalu berusaha meningkatkan produktifitas karyawan mereka, agar karyawan tersebut dapat bekerja dengan optimal bagi perusahaan.

b. Kemampuan perusahaan untuk membayar

Kompensasi yang diperoleh karyawan sejalan dengan kemampuan perusahaan untuk membayar. Dalam memberikan kompensasi, perusahaan tidak mungkin memberikan kompensasi pada karyawan, jika perusahaan tersebut tidak mampu.

c. Kesiediaan untuk membayar

Beberapa perusahaan memiliki kebijakan untuk bersedia memberikan kompensasi bagi karyawan yang memiliki karyawan handal dan berprestasi. Namun, disisi lain ada tidak semua perusahaan bersedia memberikan kompensasi yang tinggi, meskipun perusahaan tersebut mampu untuk memberikan.

4. Indikator Kompensasi

Menurut Simamora (2015:445) indikator-indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tariff gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian,

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

2.1.5 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan 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. 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 (Triastuti, 2019).

Menurut Agustian *et. al.*, (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Latief *et. al.*, (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi 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 di antaranya 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.

3. Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

- a. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
- b. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas

- c. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- d. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- e. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

3. Indikator Kompetensi

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi menurut Sugiyanto dan Santoso (2018) adalah 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 di perusahaan.

b. Pemahaman (*understanding*)

Kedalaman 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 sesuatu aktivitas tugas.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Jufrizen (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan pada PT. Socfin Indonesia Medan.

2. Nasib dan Martin (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan lingkungan kerja dan insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Pongoh, *et. al.*, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap kinerja Karyawan Lembaga Penyiaran Publik TVRI Stasiun Sulawesi Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Adha, *et. al.*, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
5. Minggu, *et. al.*, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Air Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, disiplin kerja dan komitmen organisasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Prayogi, *et. al.*, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Hasil penelitiannya menyimpulkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara

simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.

7. Dwiyanti, *et. al.*, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PD BPR Bank Buleleng 45. Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (2) Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (3) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja karyawan pada PD.BPR Bank Buleleng 45.
8. Bahri dan Siahaan (2019) Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
9. Dina (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Kemampuan terhadap Kinerja Karyawan Bank Muamalat Harkat (Studi BPRS Muamalat Harkat Kecamatan Sukaraja, Kabupaten Seluma). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara kompetensi terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma. Kemampuan berpengaruh positif dan

signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat Harkat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma serta kompetensi dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Muamalat BPRS Muamalat Harkat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma.

10. Afidatul (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Paru Manguharjo. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Paru Mangu Harjo Madiun.
11. Sunarsi, *et. al.*, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara lingkungan kerjaterhadap kinerja karyawan.
12. Sihaloho dan Siregar (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13. Armantari, *et. al.*, (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.Duta Niaga Bali Denpasar. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali dengan mediasi motivasi kerja, sehingga motivasi kerja

merupakan variabel mediasi pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Duta Niaga Bali.

14. Astuti dan Kurnia (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Motivasi dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
15. Rahmat (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil analisis menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.
16. Hartono (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Graha Dwi Perkasa.

Berdasarkan hasil pengujian menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

17. Mujahid, *et. al.*, (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Luwu. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai,
18. Bizly (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai serta secara tidak langsung motivasi kerja tidak mampu memoderasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan.
19. Wehantouw, *et. al.*, (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Blackcup Coffee And Roastery Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua variabel berpengaruh signifikan dan secara langsung kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tanpa harus melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Blackcup Coffee And Roastery Manado.
20. Siagian dan Saragih (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Umum Daerah Air

Minum (Pudam Tirta Bina Kabupaten Labuhan Batu). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan UMUM Daerah Air Minum (PUDAM) Tirta Bina Kabupaten Labuhanbatu.

21. Rustanto, *et. al.*, (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. XYZ Cikarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja CV. XYZ Cikarang. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. XYZ Cikarang.

