

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Tahun 2020 tepatnya pada awal bulan Maret tahun 2020 dunia dikejutkan dengan adanya wabah penyebaran virus corona atau *coronavirus disease* atau yang lebih dikenal dengan Covid-19. Virus ini pertama kali ditemukan di Kota Wuhan Cina dan secara cepat menyebar keseluruh belahan dunia termasuk Indonesia. Peningkatan negara yang terdampak virus Covid-19 di seluruh dunia seperti Amerika, Spanyol dan Italia membuat situasi ekonomi dunia semakin memburuk. Beberapa lembaga bahkan memprediksikan perlemahan ekonomi dunia, antara lain *International Monetary Fund* (IMF) yang memproyeksikan ekonomi global tumbuh minus di angka 3%. Dampak wabah Covid-19 kepada perekonomian negara-negara di dunia juga sangat dahsyat. Dampak global Pandemi Covid-19 telah menyerang 216 negara di dunia dengan jumlah kasus yang terkonfirmasi sebanyak 17.660.523 jiwa dan mengakibatkan sebanyak 680.894 orang meninggal dunia. Kondisi korban Pandemi di Indonesia terkonfirmasi sebanyak 180.646 jiwa terkategori positif terkena virus dan 7.616 jiwa telah meninggal (Idhom, 2020).

Dinas Kesehatan Provinsi Bali adalah salah satu instansi yang bertanggungjawab dalam penanggulangan pandemic tersebut di Bali, sehingga kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali menjadi poin utama untuk diperhatikan agar tetap bisa menjalankan pekerjaan dengan baik. Kinerja adalah

hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison *et al.*, 2020). Becker *et al.* (2011) mengungkapkan kinerja adalah tingkat prestasi seseorang atau pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat meningkatkan produktifitas.

Berdasarkan LKjIP Dinas Kesehatan Provinsi Bali 2019 dan 2020, ditemukan adanya indikasi penurunan kinerja pegawai dikarenakan adanya penurunan rasio capaian kinerja seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kinerja Utama Dinas Kesehatan Provinsi Bali 2019 dan 2020**

Indikator	Satuan	2019			2020		
		Target	Realisasi	Rasio	Target	Realisasi	Rasio
Angka kematian ibu (AKI).	/ 100.000 KH	69	67,6	124,89	68	83,8	76,76
Angka Kematian Bayi (AKB)	/ 1000 KH	24	5,0	179,17	22	5,1	176,82
Angka Kesakitan Penyakit Menular	/100.000 KH	100	137,3	62,70	108	276,2	-55,74
Proporsi Balita Gizi Buruk/ Kurang	Persentase	9,5	5,5	142,11	9,5	2,1	177,89

Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Bali, 2022

Berdasarkan tabel 1.1 ditemukan terjadi penuruna capaian yang signifikan pada penanggulangan Angka Kesakitan Penyakit Menular dimana rasio adalah -55,74. Rasio penanggulangan Angka kematian ibu (AKI) mengalami penurunan dari 124,89 menjadi 76,76 dan Angka Kematian Bayi (AKB) mengalami

penurunan dari 179,17 menjadi 176,82. Peningkatan hanya ditemukan pada penanggulangan Balita Gizi Buruk yakni dari 142,11 menjadi 177,89. Joushan et al. (2015) menjelaskan penyebab penurunan kinerja pegawai ialah kurangnya motivasi, kurang mendukungnya lingkungan dalam perusahaan dan karakteristik individu dalam menyelesaikan tugas kerja.

Motivasi kerja kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai oleh seseorang. Pemberian motivasi kerja eksternal dan internal yang makin baik dapat mendorong pegawai bekerja dengan makin produktif. Dengan produktivitas kerja yang tinggi, ongkos pegawai per unit produksi bahkan akan semakin rendah. Selain itu, pemberian kesempatan kepada setiap pegawai untuk berkembang, memenuhi kebutuhan-kebutuhannya berdasarkan kemampuan dan kompetensi individu merupakan bagian terpenting dari upaya pemberian pemenuhan kebutuhan bagi pegawai, terutama pada upaya memupuk motivasi kerja pegawai ke arah produktivitas yang lebih tinggi, sebab dengan adanya pemenuhan kebutuhan yang sesuai dengan harapan pegawai, terutama imbalan finansial berupa gaji dan bonus atas prestasi kerja mereka, maka memungkinkan pegawai berkonsentrasi penuh terhadap pekerjaannya. Dengan memberikan motivasi kerja dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja

dengan segala daya dan upaya (Pujiasymi *et al.*, 2017). Indikasi masalah motivasi kerja pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali terlihat dari rekapitulasi ketidakhadiran pegawai. Berdasarkan data rekapitulasi, ditemukan 53 pegawai yang memiliki rasio kehadiran pada hari kerja yang kurang dari 95 persen.

Faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan kinerja pegawai (Adha *et al.*, 2019). Lingkungan kerja juga merupakan salah satu hal yang mempengaruhi pelaksanaan tugas pegawai secara optimal sehingga perlu diperhatikan oleh perusahaan, yang meliputi suasana kerja, hubungan rekan kerja, dan tersedianya fasilitas kerja (Arianto & Kurniawan, 2020). Lingkungan kerja juga berpotensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya karena menunjukkan kekuatan-kekuatan utama di dalam maupun di luar organisasi (Sutrisno, 2020). Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2014). Lingkungan kerja ini berkaitan dengan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja, sehingga kinerja pegawai akan baik jika lingkungan ini baik (Hustia, 2020). Apabila lingkungan kerja perusahaan baik dan nyaman maka kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari akan lebih meningkat serta gairah pegawai juga akan meningkat. Hal tersebut didukung oleh pernyataan Gardjito (2014) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja. Indikasi masalah lingkungan kerja pada

Dinas Kesehatan Provinsi Bali terlihat dari hasil wawancara dengan 10 orang pegawai dimana responden mengatakan bahwa fasilitas kerja yang disediakan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Bali belum mampu menunjang pekerjaan dengan baik

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja pegawai yakni karakteristik individu. Karakteristik individu mencakup sejumlah sifat dasar yang melekat pada individu tertentu. Karakteristik individu mencakup sifat-sifat berupa kemampuan dan keterampilan; latar belakang keluarga, sosial, dan pengalaman, umur, bangsa, jenis kelamin dan lainnya yang mencerminkan sifat demografis tertentu; serta karakteristik psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, belajar, dan motivasi. Lanjutnya, cakupan sifat-sifat tersebut membentuk suatu nuansa tertentu yang dapat menjadi ciri dasar bagi suatu perusahaan (Haeria et al., 2019).

Karakter individu dengan karakter organisasi menimbulkan bentuk interaksi kinerja individu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi memiliki perilaku yang berbeda dengan yang lain. Individu memiliki karakter yang berbeda baik karakter kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Keterkaitan antara individu dengan organisasi akan membawa karakteristik individu dalam organisasi, sehingga terjadilah interaksi antara karakteristik individu dengan karakteristik organisasi. Perbedaan karakteristik individu dapat menjelaskan penyebab berbedanya kinerja karyawan yang satu dengan lain. Baik buruknya karakteristik individu karyawan tergantung bagaimana mereka mengaplikasikannya (Haeria et al., 2019). Indikasi masalah karakteristik individu pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali terlihat dari hasil

wawancara dengan 3 orang pemimpin unit dimana responden mengatakan bahwa pegawai belum memberikan hasil pekerjaan yang diharapkan dan juga pegawai kurang memiliki kreativitas dalam mengembangkan ide – ide inovatif terkait tugas kerja mereka

Beberapa studi penelitian terdahulu juga telah meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian terdahulu seperti penelitian Arianto & Kurniawan (2020); Candana et al. (2020); Hustia (2020); dan Rusmawita (2016) telah meneliti dan menemukan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan. Hasil penelitian serupa juga ditemukan oleh Mahajaya & Subudi (2016) dan Reniyati & Hasiholan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun Hidayat (2021) menyebutkan Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Faktor lain yang juga telah diteliti dan terbukti mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Kinerja pegawai akan meningkat ketika lingkungan kerjanya baik dan nyaman. Beberapa penelitian terdahulu tersebut seperti, penelitian Hustia (2020); Krisnanda dan Sudibya (2014); Mahajaya dan Subudi (2016) dan; Reniyati dan Hasiholan (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut didukung oleh pernyataan dari Adha *et al.* (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai

didalam menyelesaikan pekerjaan. Namun Wulan (2019) menyebutkan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Selanjutnya, beberapa studi penelitian terdahulu juga menyatakan bahwa karakteristik individu memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian terdahulu seperti Runtulalo *et al.* (2018), Fatawa (2020), Desyinta (2019), Haryanto & Dewi (2020), Sahputra & Zufrie (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan karakteristik individu maka akan terjadi peningkatan pula pada kinerja pegawai. Namun Zulkarnain *et al.* (2022) menyebutkan karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Berdasarkan dengan pemaparan diatas, maka peneliti berkeinginan melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali?
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian dari penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait, antara lain:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perkembangan ilmu di bidang SDM (Sumber Daya Manusia) khususnya dalam kajian motivasi, lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian secara praktis diharapkan mampu memberi kegunaan praktis berupa informasi, bahan pertimbangan, referensi dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk memperbaiki kondisi motivasi kerja, lingkungan kerja dan karakteristik individu serta tingkat kinerja pegawai pada perusahaan khususnya pada Dinas Kesehatan Provinsi Bali.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 1) *Grand Theory*

*Grand theory* yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi. Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana individu menentukan penyebab atau motif perilakunya sendiri maupun perilaku individu lainnya. Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu. Keberadaan sejumlah atribut, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap *locus of control*, persepsi individu dan motivasi diri terhadap kinerjanya, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya pengaruh dari lingkungan tempat individu tersebut bekerja. Yang dimaksud dalam hal di atas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan dimana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dalam menghasilkan suatu kinerja yang baik pula (Paramita dan Supartha, 2022)

## 2) Teori Motivasi

Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan pegawai, pegawai dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Djaya, 2021). Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Sutrisno, 2016). Wahyudi (2019) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasina dan Fitri (2019) mengungkapkan bahwa motivasi adalah serangkaian kekuatan yang mengakibatkan orang-orang berperilaku dengan cara tertentu.

Hasibuan (2017) mendefinisikan, motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Selanjutnya Hasibuan (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi merupakan representasi dari proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam bekerja untuk mencapai

tujuannya. Pandangan motivasi menjelaskan motivasi sebagai dorongan yang diberikan untuk bertindak terhadap serangkaian proses dengan mempertimbangkan arah, intensitas, ketekunan, dan pencapaian tujuan (Wibowo, 2016).

Heriyanto dan Hidayati (2016) mengatakan bahwa motivasi merupakan energi yang tersedia yang akan dilepaskan dan dikembangkan tergantung pada kekuatan atau dorongan dari kebutuhan individu dan situasi serta peluang yang tersedia. Selain itu Mc Clelland juga menambahkan bahwa kekuasaan (*power*), afiliasi (*affiliation*), dan prestasi (*achievement*) adalah motivasi yang kuat dalam diri individu. Motivasi adalah suatu usaha yang disadari untuk menggerakkan, mengarahkan dan menjaga tingkah laku dalam melakukan sesuatu, sehingga mencapai hasil dan tujuan.

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016). Fahmi (2016), motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Heriyanto dan Hidayati (2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi merupakan adanya kebutuhan, keinginan, *attitude* untuk mendorong seorang pegawai agar lebih bersemangat dan bergairah dalam menghadapi kondisi kerja di dalam perusahaan (Kusumaningrum dan Wahyuni,

2020). Dengan memberikan motivasi kerja dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upaya (Pujiyasymi *et al.*, 2017). Motivasi memiliki peran yang penting dalam bekerja, sehingga membuat pegawai yang mempunyai motivasi tinggilah yang akan berusaha menjalankan suatu tugas dengan efektif dan efisien, agar tugas yang diberikan dapat selesai dengan waktu yang tepat dan hasil yang baik (Kusumaningrum dan Wahyuni, 2020). Motivasi kerja merupakan suatu dorongan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performa seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah (Candana *et al.*, 2020). Candana *et al.* (2020) menyatakan bahwa motivasi diyakini mampu dan berpengaruh besar terhadap pencapaian kinerja pegawai dan organisasi Kemampuan melekat dalam diri seseorang dan merupakan bawaan sejak lahir serta diwujudkan dalam tindakannya dalam bekerja, sedangkan motivasi adalah aspek yang sangat penting untuk menggerakkan kreativitas dan kemampuan seseorang. dalam melakukan pendapat lain ( Candana *et al.*, 2020).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan pengertian motivasi kerja adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, dan energi tersebut menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja.

Banyak indikator yang dapat digunakan untuk mengukur motivasi kerja pegawai. Indikator motivasi menurut Nuraini, *et al.* (2015) yakni sebagai berikut:

1. Insentif yang diberikan perusahaan mampu mendorong pegawai untuk beraktivitas/bekerja dengan lebih baik. Motivasi pegawai dalam bekerja adalah untuk dapat memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Gaji dan bonus merupakan salah satu bentuk insentif yang dapat diperoleh pegawai dalam bekerja. Semakin besar gaji dan bonus yang dapat diterima pegawai maka semakin tinggi motivasi pegawai untuk bekerja.
2. Pegawai memperoleh keseimbangan antara motivasi kerja yang dimiliki. Motivasi kerja seorang pegawai akan meningkat saat ia memperoleh sesuatu yang sesuai dengan apa yang telah ia lakukan. Sebagai contoh, pegawai yang bekerja dengan giat dan memiliki prestasi kerja yang tinggi diberi jabatan yang tinggi. Hal ini merupakan salah satu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai penyeimbang kontribusi pegawai bagi organisasi.
3. Kemampuan pihak manajemen dalam membuat suatu program yang mampu mendorong atau memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik. Motivasi kerja pegawai juga dapat distimulasi atau ditingkatkan oleh pihak manajemen. Banyak cara yang dapat dilakukan pihak manajemen untuk menimbulkan dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pelatihan dan pengembangan karir merupakan salah satu bentuk kegiatan yang dapat menciptakan atau meningkatkan motivasi kerja pegawai.

### 3) Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2016:67) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai atau seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Ermawati dan Amboningtyas (2017) kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relative dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi (Shanty, 2017). Sedangkan menurut Pujiyasymi *et al.* (2017) kinerja pegawai adalah prestasi yang mampu dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Selain itu menurut Aizah (2019) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dimensi dan indikator penelitian ini mengacu pada Afandi (2018:89) yang menjelaskan pengembangan dimensi dan indikator instrument evaluasi kinerja yaitu:

1. Kualitas adalah tingkat dimana hasil akhir mencapai sempurna dalam arti dapat memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Indikator ini

dapat dilihat dari beberapa unsur yakni, bagaimana seorang pegawai dapat secara akurat menyelesaikan pekerjaan, teliti, rapi, menggunakan serta memelihara alat kerja dengan baik, memiliki keterampilan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.

2. Kuantitas kerja dalam istilah sejumlah unit atau merupakan jumlah siklus dari aktivitas yang dihasilkan. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan meliputi perbandingan output dan target dalam bekerja.
3. Ketepatan waktu, tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan tersebut pada waktu awal diinginkan. Waktu merupakan hal yang sangat penting dalam kinerja pegawai, oleh karena itu dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu waktu yang ditentukan, tidak menunda-nunda dalam bekerja serta memiliki kecepatan dalam memanfaatkan waktu
4. Efektivitas, merupakan suatu tingkatan paling maksimal dari penggunaan sumber daya organisasi (Sumber Daya Manusia/SDM), Keuangan dan Teknologi) yang dimiliki perusahaan untuk mendapat keuntungan maksimal atau mengurangi kerugian dari masing-masing unit atau sebagai pengganti dari penggunaan sumber daya. Efektif atau tidaknya suatu pekerjaan dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya: mampu memperoleh keuntungan besar, hadir tepat waktu, serta mampu berinovasi dalam memperoleh keuntungan.
5. Kemandirian, pegawai dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan orang lain. Adapun dimensi indikator kemandirian yaitu suka

terhadap tantangan, mengandalkan diri sendiri dalam bertindak, dan berupaya untuk menjadi pekerja yang bisa diandalkan

#### **4) Lingkungan Kerja**

Menurut Kundrad (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Hanafi dan Yohana (2017), lingkungan kerja merupakan kinerja pegawai ditentukan oleh Tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari pegawai. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana pegawai bekerja. Menurut Nitisemito (2016) Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi diri mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014) menyatakan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara

langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2014). Faktor-faktor lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1) Pewarnaan

Masalah warna dapat berpengaruh terhadap pegawai didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

3) Udara

Di dalam ruangan kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Suara Bising

Suara yang bising sangat mengganggu pegawai dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja pegawai sehingga kinerja

pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

#### 5) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Dengan demikian ruang gerak untuk tempat pegawai bekerja seharusnya direncanakan terlebih dahulu agar para pegawai tidak terganggu di dalam melaksanakan pekerjaan disamping itu juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan dan menekan pengeluaran biaya yang banyak.

#### 6) Keamanan

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Disini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika tempat kerja tidak aman pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan memperhatikan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga pegawai merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

## 7) Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2014). Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan pegawai lain dan dengan pemimpin berjalan dengan sangat baik, maka akan dapat membuat pegawai merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun akan meningkat.

Indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Nitisemito (1992) dalam Mahardikawanto (2013) yakni sebagai berikut:

### 1) Suasana Kerja

Setiap pegawai selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, suasana kerja yang nyaman meliputi cahaya atau penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, serta keamanan di dalam bekerja.

Karena berawal dari kenyamanan pegawai tersebut maka dapat meningkatkan semangat kerja.

## 2) Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan rekan kerja yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

## 3) Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja

## 5) **Karakteristik Individu**

Karakteristik individu merupakan salah satu aspek penting dalam fungsi manajemen sumber daya manusia, karakteristik individu ini adalah komponen dalam pengembangan karyawan. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong/menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam bekerja

Berkaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu dan karakteristik ini akan memasuki suatu lingkungan baru, yakni organisasi.

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu (Robbins & Coulter, 2015), antara lain:

- 1) Usia. Menyatakan bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.
- 2) Jenis Kelamin. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.
- 3) Status Pernikahan. Perkawinan adalah ikatan lahir batin antara seorang pria dan seorang wanita sebagai suami istri dengan tujuan membentuk keluarga atau rumah tangga yang bahagia dan kekal berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa.
- 4) Jumlah Tanggungan. Jumlah tanggungan merupakan banyaknya orang atau anggota keluarga yang ditanggung oleh seorang karyawan. Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan.
- 5) Pengalaman Kerja. Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama. Indikator Karakteristik individu (Robbins & Coulter, 2015) meliputi :

- 1) Kemampuan (*ability*). Kemampuan (*ability*) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain bahwa kemampuan (*ability*) merupakan fungsi dari pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).
- 2) Nilai. Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang-orang, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.
- 3) Sikap (*attitude*). Sikap adalah pernyataan evaluatif-baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan-mengenai objek, orang, atau peristiwa.
- 4) Minat (*interest*). Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang senang akan objek situasi atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti oleh perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari objek yang disenangi itu. Pola-pola minat seseorang merupakan salah satu faktor yang menentukan kesesuaian orang dengan pekerjaannya.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

### 1) Pengaruh Motivasi (X<sub>1</sub>) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- a. Morando *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Karawang, bertujuan meneliti mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT XYZ Karawang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, sedangkan metode penelitian menggunakan Simple Random Sampling untuk teknik pengambilan sampel. Hasil uji t menunjukkan bahwa thitung untuk variabel kompensasi (X<sub>1</sub>) adalah 2,832 dan thitung untuk variabel motivasi (X<sub>2</sub>) adalah 6,167. Dari kedua thitung tersebut menunjukkan bahwa lebih besar dari ttabel, yaitu 1,65882. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Karawang. Sedangkan dari hasil uji F, Fhitung > Ftabel atau 55,860 > 3,08 atau taraf signifikansi (sig) 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Karawang dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memberikan kontribusi 51,1% terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ Karawang, sisanya 48,9% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
- b. Sipahutar dan Hasyim (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada

Direktorat Penanganan Pengungsi BNPB, bertujuan meneliti mengetahui dan menganalisis hubungan antara kompensasi berupa tunjangan kinerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai(Y). Pengolahan data menggunakan alat bantu software SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi berupa tunjangan kinerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai(Y). Sedangkan secara parsial hanya kompensasi berupa tunjangan kinerja (X1) yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai.

- c. Ardiansyah *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha Di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja (x) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (y) tenaga penjualan di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 responden dengan teknik sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode observasi dan angket. Hasil penelitian bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan didukung oleh dimensi Kebutuhan Fisik dan Kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pembantu Rumah Tangga dengan nilai persamaan regresi linier sederhana  $Y = 3,196 + 0,226$ .

- d. Cahyani *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, bertujuan meneliti untuk menganalisis pengaruh motivasi dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan PT X. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 30 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kompensasi (X2) juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
- e. Patmanegara *et al.* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta, bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh mediasi motivasi, lingkungan kerja, dan moral kerja terhadap kinerja karyawan di Metro Kampus Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi sasaran yaitu 100 karyawan Kampus Metro Yogyakarta, dimana sampel ditentukan dengan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner atau metode pengumpulan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi yang didukung dengan uji-t dan asumsi klasik, data yang telah diperoleh diolah menggunakan SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja atau kinerja. sesuai dengan uji

signifikansi yang dilakukan oleh uji tersebut. -t dan diperoleh thitung > ttabel ( $6,089 > 1,67722$ ) dan ( $2,987 > 1,67722$ ) dengan  $\alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja atau kinerja menurut uji signifikansi yang dilakukan uji t diperoleh thitung > ttabel ( $4,273 > 1,67722$ ) dan ( $2,037 > 1,67722$ ) dengan  $\alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sesuai dengan ujian. Signifikansi dilakukan dengan uji-t dan diperoleh thitung > ttabel ( $2,560 > 1,67722$ ) dengan  $\alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

- f. Rusdia dan Jonson (2021) dalam penelitiannya berjudul Motivasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat, bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata menurut faktor intrinsik (internal) dan faktor ekstrinsiknya (eksternal). Dasar penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan secara deskriptif. Pengumpulan data dilakukan melalui teknik observasi dan teknik wawancara dengan menggunakan teknik purposive sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat yang berdasarkan faktor intrinsik adalah prestasi yang

dimiliki, dan faktor ekstrinsik adalah hubungan komunikasi yang baik antar pribadi antara karyawan dan atasan,

## **2) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

- a. Nurjaya (2021) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona, bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif analisis. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data cross section yang diperoleh dari sumber data primer. Dalam penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan PT. Hazara Cipta Pesona sebanyak 88 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis inferensial dengan menggunakan regresi linier berganda. Dari penelitian ini diketahui bahwa: (1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona
- b. Arianto dan Kurniawan (2020) dalam penelitian berjudul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan baik

secara parsial ataupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah non probability sampling menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian bahwa motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja.

- c. Hustia (2020) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WHO Masa Pandemi, bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di operasional perusahaan sebagai Work From Office di Era Pandemi Covid 19. Objek penelitian adalah PT.CS2 Pola Sehat Palembang. Peneliti memberikan kuesioner kepada 74 karyawan sebagai sampel penelitian. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda, uji stimulan dan uji individu. Hasil penelitian ini dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang menggambarkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian secara individual diketahui bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- d. Krisnanda dan Sudibya (2014) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang baik secara simultan dan parsial serta untuk mengetahui variabel yang lebih dominan daripada pengaruh terhadap kinerja pegawai. Respati Sanur Beach Hotel menjadi lokasi penelitian dengan 51 karyawan sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial serta untuk mengetahui variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Respati Sanur Beach dengan angka kontribusi sebesar 64,3 persen. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- e. Mahajaya dan Subudi (2016) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat. Penelitian ini dilakukan di

Inspektorat Kabupaten Badung di Pusat Pemerintahan Kabupaten Badung Mangupraja Mandala Jalan Raya Sempidi Mengwi Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai inspektorat.

- f. Reniyati dan Hasiholan (2017). dalam penelitiannya berjudul Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di RSUD Kota Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai RSUD Kota Semarang. Sampel dalam penelitian ini menggunakan 84 responden. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan accidental sampling, pengumpulan data dengan kuesioner dan metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis menggunakan SPSS versi 20 yang menyatakan bahwa: dalam pengujian validitas semua variabel dinyatakan tidak valid, hasil kinerja pegawai memiliki  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel (1,664) dan  $f$  hitung  $>$   $F$  tabel (2,72), pengujian hipotesis signifikan dengan nilai signifikan  $<$  0,05, ( $f$  hitung kinerja pegawai 237.280) dengan koefisien determinasi ketiga variabel kinerja pegawai sebesar 89,5% dan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh faktor lain.

### 3) Pengaruh Karakteristik Individu (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

- a. Runtulalo et al. (2018) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja. Penelitian dilakukan meneliti pengaruh Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan. Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis asosiatif. Lokasi Penelitian di kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai di kantor Perwakilan BPKP Sulawesi Utara yang berjumlah 119, dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian (Sensus). Analisis data dilakukan dengan cara analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 2) variabel iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, 3) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 4) variabel karakteristik individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 6) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 7) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Fatawa (2020) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Sampel dalam penelitian ini berjumlah 86 orang pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- c. Desyinta (2019) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar. Populasi penelitian seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT SAMSAT Pematangsiantar yang berjumlah 44 orang pegawai dan seluruhnya dijadikan sebagai sampel. Desain penelitian adalah Penelitian Kepustakaan (Library Research) dan Penelitian Lapangan (Field Research). Teknik pengumpulan

data berupa Kuesioner, Wawancara, dan Dokumentasi. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja pegawai sudah baik. 2. Hasil analisis regresi yaitu  $\hat{Y} = 20,910 + 0,816X_1 + 0,399X_2$  artinya karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai  $r = 0,799$ , artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 4. Diperoleh nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan tinggi rendahnya kinerja pegawai 63,90%, dan sisanya 36,10% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, karakteristik individu dan lingkungan kerja yang dilakukan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT SAMSAT Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji  $F_{hitung} (36,214) > F_{tabel} (3,23)$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

- d. Haryanto & Dewi (2020) dalam penelitiannya berjudul Upaya Pencapaian Kinerja Tugas Dengan Mengembangkan Faktor Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Motivasi (Studi pada Pegawai Bagian Keuangan di Kabupaten Sragen). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, menganalisis dan menguji secara empiris dampak karakteristik individu pegawai dan kompetensi terhadap kinerja tugas dengan motivasi sebagai variabel intervening. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan

menggunakan uji instrument yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, uji linieritas, analisis regresi, analisis jalur, Uji t, Uji F, Uji koefisien determinasi dan analisis korelasi dengan 115 responden. Hasil Uji Hipotesis adalah: Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel karakteristik individu, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan nilai R<sup>2</sup> total sebesar 0,973 dapat diartikan variasi kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, kompetensi dan motivasi sebesar 97,3% dan sisanya 2,7% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh komunikasi dan pengawasan. Dari analisis jalur diketahui jalur langsung kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, merupakan jalur yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja tugas. Sehingga lebih efektif melalui jalur langsung.

- e. Sahputra & Zufrie (2018) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Labuhan Bilik Labuhanbatu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh

karakteristik individu secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan secara serempak terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Labuhan Bilik Kabupaten Labuhanbatu dengan sampel berjumlah 34 orang. Hasil penelitian secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial karakteristik organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial karakteristik pekerjaan paling dominan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara serempak variabel karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- f. Mahayanti & Sriathi (2017) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis dan menjelaskan pengaruh karakteristik individu, karakteristik pekerjaan, karakteristik situasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Agung Bali Oleh-Oleh Khas Bali. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah sensus, dengan jumlah responden sebanyak 48. Teknik

analisis regresi linier berganda digunakan sebagai alat analisis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan hasil kajian empiris diatas dapat disimpulkan hasil penelitian terdahulu pada tabel 2.1 berikut

**Tabel 2.1**  
**Mapping Publikasi Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	
1	Morando <i>et al.</i> (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ Karawang	√			√	thitung kompensasi (X1) adalah 2,832 dan thitung untuk variabel motivasi (X2) adalah 6,167. Dari kedua thitung tersebut menunjukkan bahwa lebih besar dari ttabel, yaitu 1,65882. Hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Karawang. Sedangkan dari hasil uji F, Fhitung > Ftabel atau 55,860 > 3,08 atau taraf

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	
						signifikansi (sig) 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis yang menyatakan kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ Karawang dan koefisien determinasi menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memberikan kontribusi 51,1% terhadap Kinerja Karyawan di PT XYZ Karawang, sisanya 48,9% merupakan faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
2	Sipahutar dan Hasyim (2021) Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi BNPB	√			√	secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara kompensasi berupa tunjangan kinerja (X1) dan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai(Y). Sedangkan secara parsial hanya kompensasi berupa tunjangan kinerja (X1) yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja pegawai.
3	Ardiansyah <i>et al.</i> (2021) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap	√			√	Motivasi Kerja berpengaruh signifikan didukung oleh

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	
	Kinerja Pramugraha Di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading					dimensi Kebutuhan Fisik dan Kebutuhan Aktualisasi Diri berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pembantu Rumah Tangga dengan nilai persamaan regresi linier sederhana $Y = 3,196 + 0,226$ .
4	Cahyani <i>et al.</i> (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	√	√		√	Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Kompensasi (X2) juga terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y)
5	Patmanegara <i>et al.</i> (2021) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Mediasi Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Swalayan Metro Kampus Yogyakarta	√	√		√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja atau kinerja. sesuai dengan uji signifikansi yang dilakukan oleh uji tersebut. $-t$ dan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ( $6,089 > 1,67722$ ) dan ( $2,987 > 1,67722$ ) dengan $\alpha = 0,05$ sehingga $H_0$ ditolak dan $H_a$ diterima, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	
						<p>terhadap semangat kerja atau kinerja menurut uji signifikansi yang dilakukan uji t diperoleh thitung &gt; ttabel (4,273 &gt; 1,67722) dan (2,037 &gt; 1,67722) dengan <math>\alpha = 0,05</math> sehingga <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sesuai dengan ujian. Signifikansi dilakukan dengan uji-t dan diperoleh thitung &gt; ttabel (2,560 &gt; 1,67722) dengan <math>\alpha = 0,05</math> sehingga <math>H_0</math> ditolak dan <math>H_a</math> diterima.</p>
6	Rusdia dan Jonson (2021) Motivasi Kerja Pegawai Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat	√			√	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bandung Barat yang berdasarkan faktor intrinsik adalah prestasi yang dimiliki, dan faktor ekstrinsik adalah hubungan komunikasi yang baik antar pribadi antara karyawan dan atasan,</p>

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	
7	Nurjaya (2021) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona	√	√		√	(1) Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona. (2) Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hazara Cipta Pesona; (3) Variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona
8	Arianto dan Kurniawan (2020) Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,	√	√		√	motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh baik secara parsial ataupun simultan, sedangkan dari hasil korelasi maka motivasi dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang Sangat Kuat terhadap Kinerja.
9	Hustia (2020) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WHO Masa	√	√		√	secara bersama-sama antara semua variabel yang menggambarkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	
	Pandemi					karyawan. Dan hasil penelitian secara individual diketahui bahwa ada pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
10	Krisnanda dan Sudibya (2014) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Respati Sanur Beach Hotel.	√			√	variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Respati Sanur Beach dengan angka kontribusi sebesar 64,3 persen. Variabel disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Respati Sanur Beach Hotel dengan variabel kompensasi sebagai variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
11	Mahajaya dan Subudi (2016) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Badung.	√	√		√	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan disimpulkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	
						terhadap kinerja pegawai inspektorat.
12	Reniyati dan Hasiholan (2017). Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang).	√	√		√	Hasil analisis menggunakan SPSS versi 20 yang menyatakan bahwa: dalam pengujian validitas semua variabel dinyatakan tidak valid, hasil kinerja pegawai memiliki t hitung > t tabel (1,664) dan f hitung > F tabel (2,72), pengujian hipotesis signifikan dengan nilai signifikan < 0,05, (f hitung kinerja pegawai 237,280) dengan koefisien determinasi ketiga variabel kinerja pegawai sebesar 89,5% dan sisanya 10,5% dipengaruhi oleh faktor lain.
13	Runtulalo et al. (2018) Pengaruh Karakteristik Individu, Iklim Organisasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja.			√	√	1) variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, 2) variabel iklim organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja, 3) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	
						terhadap motivasi kerja, 4) variabel karakteristik individu berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 5) variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 6) variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 7) variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
14	Fatawa (2020) Pengaruh Karakteristik Individu, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Lubuk Pakam		√	√	√	Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

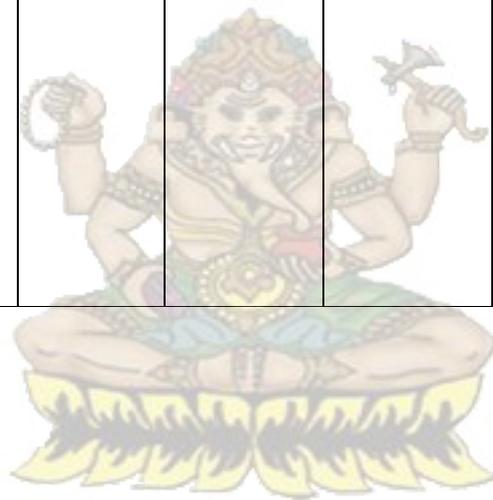
No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	
						Karakteristik individu, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
15	Desyinta (2019) Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah UPT Samsat Pematangsiantar.		√	√	√	Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Karakteristik individu, lingkungan kerja dan kinerja pegawai sudah baik. 2. Hasil analisis regresi yaitu $\hat{Y} = 20,910 + 0,816X_1 + 0,399X_2$ artinya karakteristik individu dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. 3. Hasil analisis korelasi diperoleh nilai $r = 0,799$ , artinya terdapat hubungan yang kuat dan positif antara karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 4. Diperoleh nilai koefisien determinasi dapat dijelaskan tinggi rendahnya kinerja pegawai 63,90%, dan sisanya 36,10% dijelaskan oleh faktor lainnya yang tidak

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	
						dibahas dalam penelitian ini. Dari hasil pengolahan dan perhitungan kuesioner, karakteristik individu dan lingkungan kerja yang dilakukan Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah UPT SAMSAT Pematangsiantar berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis secara simultan, dimana hasil uji fhitung $(36,214) > f_{tabel} (3,23)$ dengan taraf signifikansi $0,000 < 0,05$ .
16	Haryanto & Dewi (2020) Upaya Pencapaian Kinerja Tugas Dengan Mengembangkan Faktor Karakteristik Individu, Kompetensi Dan Motivasi (Studi pada Pegawai Bagian Keuangan di Kabupaten Sragen).	√		√	√	Hasil Uji Hipotesis adalah: Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas. Kompetensi

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	
						<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tugas. Hasil uji F dapat disimpulkan secara bersama-sama variabel karakteristik individu, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil perhitungan nilai <math>R^2</math> total sebesar 0,973 dapat diartikan variasi kinerja tugas pada Pegawai bagian keuangan Kabupaten Sragen dijelaskan oleh variabel karakteristik individu, kompetensi dan motivasi sebesar 97,3% dan sisanya 2,7% dijelaskan variabel lain diluar model penelitian sebagai contoh komunikasi dan pengawasan. Dari analisis jalur diketahui jalur langsung kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, merupakan jalur</p>

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	
						yang dominan atau efektif untuk meningkatkan kinerja tugas. Sehingga lebih <b>efektif</b> melalui jalur langsung.
17	Sahputra & Zufrie (2018) Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Labuhan Bilik Labuhanbatu.			√	√	Hasil penelitian secara parsial variabel karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial karakteristik organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial karakteristik pekerjaan paling dominan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara serempak variabel karakteristik individu, karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan berpengaruh terhadap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
18	Mahayanti & Sriathi (2017) Pengaruh			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa

No	Nama, Tahun, Judul	Variabel				Hasil Penelitian
		Motivasi	Lingkungan Kerja	Karakteristik Individu	Kinerja Pegawai	
	Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan, Dan Karakteristik Situasi Kerja Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan.					karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karakteristik situasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan



UNMAS DENPASAR