

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu organisasi atau instansi pemerintahan didirikan karena memiliki suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kecakapan dan kemampuan yang mencukupi untuk mencapai tujuan. Sehingga sumber daya manusia menjadi salah satu unsur yang paling vital bagi organisasi atau instansi pemerintahan, karena perannya untuk mengimplementasi strategi sangat penting yaitu sebagai objek pelaksana dari strategi organisasi. Hasibuan (2016:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan atau organisasi, pegawai dan masyarakat. Sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi (Badriyah, 2015).

Untuk tercapainya tujuan suatu organisasi, maka aspek perilaku organisasi yang tercermin dari perilaku sumber daya manusia harus selalu dapat diukur untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawainya. Menurut Triatna (2015;2) di mana, perilaku organisasi menjelaskan studi terhadap apa yang dilakukan orang-orang pada suatu organisasi dan perilaku tersebut mempengaruhi kinerjanya pada organisasi. Demi tercapainya kinerja organisasi maka di perlukan kinerja pegawai yang baik. Kinerja pegawai sangat diperlukan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan atau menaikkan kinerja organisasi.

Suatu organisasi harus bisa meningkatkan kualitas kinerja pegawai yang dimiliki, karena pegawai adalah aset yang paling penting dalam suatu organisasi. Supaya pegawai dapat memberikan kinerja yang baik maka suatu organisasi atau instansi pemerintah harus dapat memberikan dukungan yang baik kepada pegawainya. Menurut Torang (2015:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2017:94) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Peningkatan kinerja pegawai yang baik akan membawa kemajuan bagi suatu organisasi atau instansi pemerintah untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu berbagai upaya - upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan hal yang paling serius karena dengan keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusia yang ada didalam suatu organisasi. Kinerja pegawai yang baik sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi atau instansi pemerintah, karena semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka produktivitas suatu organisasi secara keseluruhan akan meningkat sehingga tujuan akan dapat dicapai dan diwujudkan.

Menurut Efriyaningsih (2017) Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai dan Salaga, 2016:274). Sedangkan menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Hasil penelitian Pratama (2020) dan Wiyani (2015), menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi maka semakin baik juga kinerja dari pegawai. Sama halnya dengan hasil penelitian Wijaya (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi maka semakin baik juga kinerja dari pegawai. Serta sejalan dengan hasil penelitian Wahyuni (2020) menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin baik pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi maka semakin baik juga kinerja dari pegawai.

Selain melihat pengembangan karir, motivasi kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Menurut Amarasisa (2016), peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai apabila organisasi atau instansi pemerintahan mampu memberi motivasi terhadap kinerja pegawai untuk membentuk iklim kerja yang baik sehingga dapat terbentuk kinerja yang tinggi. Sunyoto (2015:11) motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri

seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi.

Hasibuan (2016:111) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Memotivasi kerja bawahan agar mau bekerja secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan untuk mewujudkan suatu perilaku yang baik dalam mencapai kepuasan dirinya dan mengarah dengan positif mendekati objek yang menjadi tujuan (Afriska 2017:4). Dengan demikian motivasi kerja merupakan sebuah dorongan untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dan berkerja secara efektif untuk mencapai tujuan.

Hasil penelitian Juniantara & Riana (2015) dan Purwati, dkk (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. Hasil penelitian Wijaya & Andreani (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi. sama halnya dengan hasil penelitian Dewi (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi pegawai dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga tinggi.

Selain pengembangan karir dan motivasi kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kompetensi. Menurut Prawironegoro dan Utari (2016) mengatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreatifitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang di wujudkan dalam kinerja. Menurut Moeheriono (2015) kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Kompetensi pegawai yang baik dan memadai berarti akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang diciptakan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Hasil penelitian Saputra, dkk (2016) dan Sumantara (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa jika pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam pengetahuan, pemahaman, skil, nilai, dan minat atau ketertarikan dalam melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan sangat produktif dan sangat meningkat dan dapat dikatakan lebih kompeten. Hasil penelitian Bintari (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa jika pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam pengetahuan, pemahaman, skil, nilai, dan minat atau ketertarikan dalam melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan sangat produktif dan sangat meningkat dan dapat dikatakan lebih kompeten.

Sama halnya dengan hasil penelitian Riyanda (2017) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini berarti bahwa jika pegawai memiliki kompetensi yang baik dalam pengetahuan, pemahaman, skil, nilai, dan minat atau ketertarikan dalam melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan sangat produktif dan sangat meningkat dan dapat dikatakan lebih kompeten.

Kantor Kecamatan Tembuku atau sebutan lainnya adalah wilayah kerja camat sebagai perangkat daerah kabupaten atau kota. Kantor Kecamatan Tembuku beralamat di jalan Raya Besakih No 1, Desa Tembuku, Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Kecamatan Tembuku terdiri dari atau terbagi menjadi 6 desa yaitu Desa Bangbang, Desa Jehem, Desa Peninjoan, Desa Tembuku, Desa Undisan, dan Desa Yangapi. Secara geografi batas wilayah kecamatan tembuku yaitu sebelah utara Kecamatan Kintamani, sebelah Timur Kabupaten Karangasem, sebelah selatan Kabupaten Klungkung, dan sebelah barat Kecamatan bangli. Kantor Kecamatan Tembuku memiliki 40 orang pegawai, dimana para pegawai di Kantor Camat Tembuku diuntut untuk memberikan pelayanan yang prima dalam melayani masyarakat.

Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli berdasarkan hasil observasi ternyata sedang menghadapi permasalahan mengenai kepegawaian, salah satunya berkaitan dengan kinerja pegawai. Permasalahan yang terjadi yaitu pada tingkat kehadiran pegawai dimana tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli masih rendah. Data absensi pegawai di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli Tahun 2020 disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Di Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten
Bangli Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah pegawai	Absen				
			Sakit	Izin	Tanpa keterangan	Cuti	Total
1	Januari	40	2	4	3	-	9
2	Februari	40	4	5	2	-	11
3	Maret	40	2	6	4	-	12
4	April	40	4	4	3	-	11
5	Mei	40	3	4	5	-	12
4	Juni	40	6	3	2	-	11
7	Juli	40	2	5	3	-	10
8	Agustus	40	6	4	2	-	12
9	September	40	5	3	3	-	11
10	Oktober	40	2	4	5	-	11
11	November	40	4	3	2	1	10
12	Desember	40	3	3	4	1	11
Jumlah			43	48	38	2	131
Rata-rata			3,5	4,0	3,1	0,1	10,9

Sumber : Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli (2020)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli dapat dikatakan masih rendah. Dimana terdapat beberapa pegawai yang tidak hadir dengan alasan izin sebanyak 48 orang, sakit sebanyak 43 orang, tanpa keterangan sebanyak 38 orang dan ada juga yang cuti kerja sebanyak 2 orang. Ketidakhadiran pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan penurunan kinerja. Hal ini dapat dijelaskan, bahwa jika pegawai tidak hadir maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Camat Tembuku ternyata terdapat permasalahan pada pengembangan karir yaitu masih kurangnya pengembangan karir yang diberikan oleh organisasi, sehingga karyawan tidak mau melakukan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan mengakibatkan tidak tercapainya target atau tujuan organisasi sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Camat Tembuku ternyata terdapat permasalahan pada motivasi kerja yaitu kurangnya kebutuhan aktualisasi diri yang dirasakan oleh pegawai. sehingga karyawan tidak dapat merasakan proses untuk mengembangkan potensi dirinya, kurangnya penghargaan yang di berikan pimpinan organisasi terhadap pegawai yang berprestasi sehingga karyawan tersebut merasa kurang dihargai atas prestasi yang diraihny. Maka dari itu perlu adanya peningkatan motivasi kerja pegawai sehingga mampu mencapai target yang diinginkan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Camat Tembuku ternyata terdapat permasalahan pada kompetensi yaitu ternyata masih ada pegawai yang memiliki sikap kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas. Seperti hal lainnya penggunaan peralatan kantor masih ada beberapa pegawai yang belum menguasai. Kurangnya katerampilan (*skill*) dalam bekerja membuat kinerja pegawai menjadi tidak maksimal untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Dalam hal ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penelitian ini mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten bangli.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

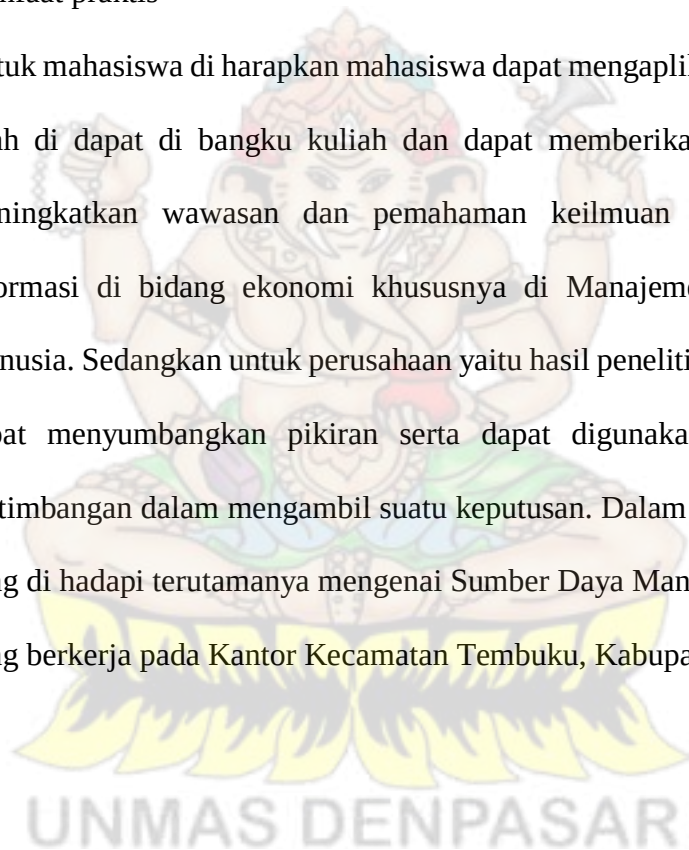
1.4 Manfaat penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran dan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai serta dapat di gunakan sebagai refrensi bagi penelitian di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat praktis

Untuk mahasiswa di harapkan mahasiswa dapat mengaplikasikan teori yang telah di dapat di bangku kuliah dan dapat memberikan manfaat dalam meningkatkan wawasan dan pemahaman keilmuan serta menambah informasi di bidang ekonomi khususnya di Manajemen Sumber Daya Manusia. Sedangkan untuk perusahaan yaitu hasil penelitian ini di harapkan dapat menyumbangkan pikiran serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil suatu keputusan. Dalam berbagai masalah yang di hadapi terutamanya mengenai Sumber Daya Manusia atau pegawai yang berkerja pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal-Setting Theory

Teori penetapan tujuan atau *Goal-setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) pada penelitian ini. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamiasih,2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi

Mengacu pada Locke's model (Manata,2017) *Goal-Setting Theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan.

Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan variabel pengembangan karir, motivasi kerja, dan kompetensi sebagai faktor penentu, dimana semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir sangat penting bagi suatu organisasi atau instansi pemerintahan, karena karir merupakan kebutuhan yang harus dikembangkan dalam diri seorang pegawai sehingga mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang dapat memotivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan (Rivai dan salaga, 2016:274). Menurut Marwansyah (2016:24) mengemukakan sarana pengembangan karir meliputi keterampilan, pendidikan, dan

pengalaman serta teknik-teknik modifikasi dan perbaikan perilaku yang memberikan nilai tambah sehingga memungkinkan seseorang untuk bekerja lebih baik lagi.

Menurut Siagian (2015:68) pengembangan karir adalah perubahan-perubahan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir. Widodo (2015:53) menyatakan pengembangan karir adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Sedangkan menurut Sunyoto (2015) pengembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai merencanakan karir masa depan mereka diorganisasi, agar organisasi dan pegawai tersebut dapat mengembangkan diri secara maksimum.

2.1.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Rivai dan Salaga (2016: 291-293) mengemukakan ada 5 faktor yang mempengaruhi seorang pegawai diantaranya adalah:

1. Sikap Hubungan Kerja

Orang yang berprestasi dalam bekerja namun tidak disukai oleh orang di sekeliling tempat ia bekerja, maka orang yang demikian tidak akan mendapat dukungan untuk meraih karir yang baik. Untuk itu, bila ingin karir berjalan dengan mulus, seseorang harus menjaga diri, menjaga

hubungan baik kepada semua orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Baik hubungan dengan atasan, bawahan, dan rekan-rekan sekerja .

2. Pengalaman

Pengalaman dalam konteks ini berkaitan dengan tingkat golongan (senioritas) seorang pegawai. Dalam mempromosikan para senior bukan hanya mempertimbangkan pengalaman saja tetapi ada pemberian penghargaan terhadap pengabdianya kepada organisasi.

3. Pendidikan

Faktor pendidikan biasanya menjadi syarat untuk menduduki sebuah jabatan dan mempengaruhi kemulusan karir seseorang. Semakin berpendidikan seseorang akan semakin baik, atau dengan kata lain orang yang berpendidikan lebih tinggi akan memiliki pemikiran yang lebih baik pula.

4. Kemampuan Kerja

Faktor kemampuan kerja sangat perlu diperhatikan jika perusahaan atau organisasi ingin mengembangkan karir pegawainya. Dengan memperhatikan kemampuan pegawai, perusahaan atau organisasi bisa menentukan pegawai mana yang perlu dikembangkan karirnya.

5. Faktor Nasib

Faktor nasib juga turut menentukan walaupun posisinya kecil, bahkan para ahli mengatakan faktor nasib berpengaruh terhadap keberhasilan hanya sepuluh persen saja.

2.1.4 Indikator Pengembangan Karir

Menurut Rivai (2015) menyebutkan indikator pengembangan karir sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Karir**

Membantu para pegawai dalam menyesuaikan kebutuhan-kebutuhan karir internal mereka sendiri.

2. **Dukungan Perusahaan Dalam Bentuk Moril**

Perusahaan memberikan umpan balik terhadap kinerja yaitu dengan meningkatkan kemampuan kinerja pegawai untuk mengembangkan dirinya agar dapat mengisi posisi jabatan atau karir yang di sediakan oleh perusahaan.

3. **Pelatihan**

Meningkatkan kemampuan pegawai dalam bidang operasional.

4. **Perlakuan Yang Adil Dalam Berkarir**

Memberikan kesempatan yang sama dalam berkarir kepada pegawainya untuk mengembangkan dirinya.

5. **Promosi**

Memberikan pengakuan, jabatan, dan imbalan jasa yang semakin besar kepada pegawai yang berprestasi tinggi.

2.1.5 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan

organisasi (Sunyoto, 2015:11). Hasibuan (2016:111) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sedangkan Sutrisno (2016:109) menyatakan motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang

Suwanto dan Priansa (2015:171) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin (*movere*) yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:11) motivasi merupakan sebuah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam maupun dari luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya guna mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan.

2.1.6 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2015:13), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ada tujuh, yaitu :

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang pegawai pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggungjawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”, dimana seorang pegawai mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggungjawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi.

2. Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang pegawai untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi dimasa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung, bagian kepegawaian akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa pada akhirnya tanggungjawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan, dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti terserah pada pegawai yang bersangkutan, apakah akan

memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya.

Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para pegawai. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggungjawab.

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan instansi kepada para pegawai merupakan timbal balik atas komponen yang diterimanya. Pihak instansi memberikan apa yang diharapkan oleh para pegawai, namun disisi lain para pegawai pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggungjawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sebagai mitra kerja hubungan kedua pihak, baik perusahaan maupun pihak pegawai tentu saja dijaga keharmonisannya.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi pegawai dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh instansi kepada pegawai yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para pegawai untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh instansi. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para pegawai bahwa mereka telah mampu mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya.

2.1.7 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2017:101-102) indikator yang dapat digunakan untuk menilai motivasi adalah mengacu pada teori Maslow yaitu :

1. Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan yang berkaitan dengan fisiologi manusia seperti makan, minum, perlindungan Fisik dan Pakaian.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan akan perlindungan diri dari ancaman bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3. Kebutuhan Rasa Memiliki

Kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berinteraksi, kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4. Kebutuhan akan Harga Diri

Kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain

5. Kebutuhan untuk Mengaktualisasikan Diri

Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, dan berpendapat.

2.1.8 Pengertian Kompetensi

Pada instansi pemerintahan atau pada kantor swasta sering mengalami penurunan kinerja, hal itu bisa saja terjadi karena adanya perbedaan kompetensi antara satu pegawai dengan pegawai yang lainnya. Penurunan kinerja tersebut pasti akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan oleh instansi tersebut terhadap masyarakat dan instansi terkait lainnya. Berikut adalah pengertian kompetensi menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Wibowo (2016:271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Prawironegoro dan Utari (2016) mengatakan bahwa kompetensi adalah perpaduan keterampilan, pengetahuan, kreativitas dan sikap positif terhadap pekerjaan tertentu yang diwujudkan dalam kinerja.

Menurut Moeheriono (2015) kompetensi adalah karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Hutapea dan Thohoa (2016:4) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh pekerjaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasar atau suatu kemampuan yang dimaksudkan sebagai kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

2.1.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2016:283-286) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan mempengaruhi perilaku. Mungkin orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

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

3. Pengalaman

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

4. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataanya, kepribadian-kepribadian seseorang dapat

berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

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

6. Isu Emosional

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

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Hal yang tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

2.1.10 Indikator Kompetensi

Sutrisno (2016:204) menjelaskan beberapa aspek atau indikator yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di organisasi.

2. Pemahaman (*understanding*)

Dalam keadaan kognitif dan efektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan (*skill*)

Yaitu merupakan sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologi telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas.

5. Sikap (*attitude*)

Yaitu 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.

6. Minat (*interest*)

Adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas tugas.

2.1.11 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Torang (2015:74) kinerja (*performance*) adalah kuantitas dan kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut Prawirosentono (2016) menyatakan bahwa kinerja dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika.

Edison (2016) menyatakan kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Mangkunegara

(2016:67) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2015:14) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam suatu organisasi atau instansi pemerintahan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau instansi pemerintahan.

2.1.12 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Sutrisno (2016) yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing pegawai yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggungjawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja pegawai tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin pegawai yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif pegawai yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.13 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai menurut Jackson (2015) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

2. Kualitas dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau mendekati tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.
3. Ketepatan waktu diukur dari persepsi pegawai terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output, dapat diselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran tingkat kehadiran pegawai dalam organisasi dapat menentukan kinerja pegawai itu sendiri.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melaksanakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tembuku, Kabupaten Bangli. Disini peneliti mengambil beberapa hasil penelitian terdahulu yang dapat dijadikan perbandingan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian Pratama (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pengembangan karir dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sol Beach Benoa Bali. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan penyebaran kuesioner. Teknik analisis yang

digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Sol Beach Benoa Bali.

Persamaan penelitian Pratama dengan penelitian sekarang yaitu Sama-sama menggunakan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Pratama dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaan juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Pratama menempatkan Penelitian pada Hotel Sol Beach Benoa Bali, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli

2. Penelitian Wiyani (2015) dalam penelitian yang judul analisis pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan (Studi Pada karyawan bagian produksi PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi kerja, pengembangan karir, dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Temprina media grafika jawa pos group cabang semarang.

Persamaan penelitian Wiyani dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan pengembangan karir dan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Wiyani dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaan juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Wiyani menempatkan Penelitiannya pada bagian produksi PT Temprina Media Grafika Jawa Pos Group Cabang Semarang, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli

3. Penelitian penelitian Wijaya (2020) dalam penelitian yang judul pengaruh pengembangan karir, *reward* dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Dewata Indobank Tabanan. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir, *reward* Dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karya PT. BPR Dewata Indobank Tabanan.

Persamaan penelitian Wijaya dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan pengembangan karir dan motivasi sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Wijaya dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaan juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Wijaya

menempatkan Penelitiannya pada PT. BPR Dewata Indobank Tabanan, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli

4. Penelitian Wahyuni (2020) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada *livingstone cafe and bakery*. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang di gunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengembangan karir, pelatihan dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *livingstone cafe and bakery*.

Persamaan penelitian Wahyuni dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan pengembangan karir sebagai variabel bebasnya dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Wahyuni dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian Wahyuni di mana menempatkan Penelitian pada *livingstone cafe and bakery*, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli

5. Penelitian Juniantara dan Riana (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi di Denpasar. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis

yang di gunakan adalah teknik *Partial Least Square (PLS)*. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar

Persamaan penelitian Juniantara dan Riana dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaannya dapat dilihat dari teknik analisis yang di gunakan oleh Juniantara dan Riana adalah teknik *Partial Least Square (PLS)*, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, serta dapat dilihat dari objek penelitiannya di mana Juniantara dan Riana menempatkan Penelitian pada Koperasi di Denpasar, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

6. Penelitian Wijaya dan Andreani (2015) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama di Surabaya. Metode pengumpulan data yang di gunakan adalah wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik Analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Sinar Jaya Abadi Bersama di Surabaya.

Persamaan penelitian Wijaya dan Andreani dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan

menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Wijaya dan Andreani dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Selain itu perbedaannya juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Wijaya dan Andreani menempatkan Penelitian pada PT. Sinar Jaya Abadi Bersama di Surabaya, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

7. Penelitian Purwati, dkk (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PDAM Kabupaten Klungkung. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah pencatatan dokumen dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Klungkung.

Persamaan penelitian Purwati, dkk (2017) dengan yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Purwati, dkk menggunakan teknik analisis berupa analisis jalur dan sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Selain itu perbedaan juga dapat dilihat dari objek penelitian, di mana Purwati, dkk menempatkan Penelitiannya pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Klungkung, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

8. Penelitian Dewi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan motivasi terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Keliki. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dokumentasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Desa Keliki.

Persamaan penelitian Dewi dengan yang sekarang yaitu Sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian Dewi dengan penelitian yang sekarang yaitu menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian, dimana Dewi menempatkan penelitian pada Kantor Desa Keliki, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

9. Penelitian Saputra, dkk (2016) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, pencatatan dokumen dan wawancara. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa.

Persamaan penelitian Saputra, dkk dengan yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan oleh Saputra dkk yaitu analisis jalur sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Selain itu perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian di mana Saputra, dkk menempatkan Penelitian pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

10. Penelitian Sumantara (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Sukawati Pancakanti Gianyar. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Sukawati Pancakanti Gianyar.

Persamaan penelitian sumantara (2017) dengan yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan oleh sumantara dan penelitian yang sekarang sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian, dimana Sumantara menempatkan Penelitian

pada PT BPR Sukawati Pancakanti di Gianyar, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

11. Penelitian Bintari (2018) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Purnama Indonesia Sidoarjo.

Persamaan penelitian Bintari (2018) dengan yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan kompetensi dan pengembangan karir sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan oleh Bintari (2018) dan penelitian yang sekarang sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian, dimana Bintari menempatkan Penelitian pada PT. Purnama Indonesia Sidoarjo, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

12. Penelitian Riyanda (2017) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa

kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta.

Persamaan penelitian Riyanda (2017) dengan yang sekarang yaitu sama-sama menggunakan kompetensi sebagai variabel bebas dan menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Teknik analisis yang digunakan oleh Riyanda dan penelitian yang sekarang sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linear berganda. Perbedaannya dapat dilihat dari objek penelitian, dimana Riyanda menempatkan penelitian pada Dinas Perizinan Kota Yogyakarta, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di Kantor Kecamatan Tembuku Kabupaten Bangli.

