

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor kunci yang menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Di era pengetahuan saat ini, sumber daya manusia menjadi bagian vital dalam organisasi dan menjadi tolak ukur diferensiasi yang kompetitif dan komparatif. Siapa yang mampu mengelola sumber daya manusianya dengan lebih baik, maka peluang memenangkan persaingan global antar organisasi bisnis semakin besar (Singgih et al., 2020). Oleh karena itu, organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan efektif untuk mencapai kelangsungan dan perkembangan mereka.

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi yang telah direncanakan dan meningkatkan kesejahteraan. Kesejahteraan dapat dicapai ketika pengelolaan sumber daya manusia dilakukan secara optimal. Setiap organisasi yang berfokus pada pengelolaan sumber daya manusia akan lebih mudah mencapai tujuan mereka, termasuk meningkatkan kinerja pegawai.

“Sekretariat DPRD merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten serta menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan DPRD dalam melaksanakan hak dan fungsinya sesuai dengan kebutuhan. Dalam

melaksanakan tugas Sekretaris DPRD mempunyai fungsi penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRD, penyelenggaraan administrasi keuangan DPRD, fasilitas penyelenggaraan rapat DPRD, penyediaan dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD, serta pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait dengan tugas dan fungsinya” (Peraturan Bupati Gianyar Nomor 67 Tahun 2016).

Kabupaten Gianyar merupakan kabupaten yang terletak di Provinsi Bali. Untuk melaksanakan urusan administrasi DPRD di Kabupaten Gianyar juga memiliki Sekretariat DPRD, yaitu disebut Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar. Sekretariat DPRD yang dibentuk sebagai unsur pelayanan administrasi dan pemberian dukungan terhadap tugas dan fungsi DPRD yang secara teknis operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada pimpinan DPRD dan secara administratif bertanggung jawab kepada Bupati melalui SEKDA. Mampu tidaknya Sekretariat DPRD dalam melaksanakan tugasnya sangat ditentukan dengan adanya sumber daya manusia yang berpengetahuan, berketrampilan dan sumber daya manusia yang produktif dalam melaksanakan program-program yang sudah ditentukan oleh pemerintah. Pemimpin di sebuah organisasi dituntut untuk memberikan kepemimpinan yang baik yang dapat dilakukan dengan memberikan pengelolaan sumber daya manusia yang optimal guna mencapai tujuan serta meningkatkan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai selalu terkait dengan proses, efisiensi, dan hasil yang dapat diukur dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menjalankan tugas dan

mencapai hasil yang memuaskan, pegawai perlu terus mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab yang mereka miliki. Dengan begitu, mereka dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan tanggung jawab yang ada. Menurut Arianito & Septiani (2021) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai sebuah tujuan.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Pelayanan Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar

No	Sasaran Kinerja	Target Renstra Sekretariat DPRD					Realisasi Capaian Tahun Ke-					Rasio Capaian Pada Tahun Ke- (%)				
		2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023	2019	2020	2021	2022	2023
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	Cakupan Pelayanan Administrasi Perkantoran	100	100	-	-	100	23	76,53	-	-	78,84	3,75	11,26	-	-	15,77
2	Persentase Ketersediaan Sarana dan Prasarana dalam Kondisi Baik	100	100	-	-	100	57,06	41,96	-	-	60,79	6,8	5,21	-	-	12,16
3	Persentase Dokumen Pelaporan Keuangan OPD yang tersusun dan disampaikan tepat waktu	100	100	-	-	-	67,12	76,02	-	-	-	23,9	6,55	-	-	-
4	Meningkatnya Disiplin Pegawai	100	100	-	-	-	89	99,67	-	-	-	38,9	1,47	-	-	-
5	Persentase Peningkatan Kapasitas Lembaga Perwakilan Rakyat Daerah	70	75	80	85	90	97,20	94	87	90	79,36	36,6	0,99	98	96	15,87
6	Persentase Terlaksananya Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Dengan Baik			100	100	100	-	-	92	90	99,05	-	-	27	58	19,81

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas menggambarkan pencapaian kinerja pelayanan Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar dari tahun 2019 hingga 2023 menunjukkan berbagai fluktuasi dalam beberapa aspek. Pada cakupan pelayanan administrasi perkantoran, meskipun target yang ditetapkan tinggi, rasio capaian hanya mencapai tingkat yang relatif rendah. Hal ini mencerminkan adanya perbaikan yang dilakukan namun masih terdapat kendala dalam mencapai hasil maksimal. Ketersediaan sarana dan prasarana dalam kondisi baik juga mengalami ketidakkonsistenan, yang mengindikasikan adanya tantangan dalam pemeliharaan serta pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana yang mungkin masih terkendala. Pada aspek penyusunan dan penyampaian dokumen pelaporan keuangan OPD secara tepat waktu, meskipun terdapat peningkatan jumlah dokumen yang tersusun, rasio capaian yang tetap rendah menunjukkan bahwa ketepatan waktu masih menjadi isu yang perlu diperbaiki. Tingkat disiplin pegawai mencapai hasil optimal pada tahun-tahun tertentu, namun rasio capaian pada tahun lainnya menunjukkan penurunan yang signifikan, sehingga terdapat kemungkinan adanya perubahan standar atau metode pengukuran yang mempengaruhi hasil tersebut. Kapasitas lembaga perwakilan rakyat daerah mengalami peningkatan bertahap, yang meskipun disertai dengan fluktuasi pada rasio capaian, menunjukkan adanya komitmen dalam peningkatan kapasitas lembaga tersebut. Sementara itu, terlaksananya program penunjang urusan pemerintah daerah secara keseluruhan relatif stabil, dengan beberapa peningkatan yang mengarah pada capaian yang lebih baik dari tahun ke tahun. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar telah membuat

beberapa pencapaian penting dalam berbagai aspek kinerja pelayanan, namun masih menghadapi tantangan yang memerlukan perhatian lebih lanjut untuk mencapai target yang telah ditetapkan.

Di lingkungan Sekretariat DPRD Pegawai diharapkan mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. Selain itu, mereka harus dapat menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, dan biaya) secara efisien, tanpa mengorbankan kualitas hasil kerja. Inovasi dan perbaikan berkelanjutan dalam proses kerja juga diperlukan untuk meningkatkan produktivitas dan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cara yang paling efektif serta memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan memuaskan kepada anggota DPRD dan pihak-pihak terkait lainnya. Mereka harus responsif terhadap kebutuhan dan permintaan, serta proaktif dalam memberikan solusi terhadap permasalahan yang dihadapi.

Dari fenomena kinerja pegawai yang mengalami fluktuasi, berdasarkan pengamatan lapangan, di mana peneliti secara langsung melakukan observasi wawancara bahwa dalam penempatan jabatan pegawai, baik dalam kerangka fungsional maupun struktural, belum sepenuhnya berjalan dengan efisien. Dampaknya adalah sejumlah pegawai kesulitan menguasai tugas mereka serta kurangnya panduan dari atasan mengenai uraian tugas menyebabkan pegawai kesulitan memahami tugas mereka. Inovasi untuk meningkatkan efisiensi kerja masih minim, dan rutinitas kerja masih mendominasi. Keterlambatan dalam menyelesaikan tugas masih sering terjadi, terdapat aktivitas yang dianggap tidak produktif oleh sebagian Pegawai Negeri Sipil, serta kecenderungan untuk terlambat datang dan pulang tidak sesuai jadwal. Beberapa pegawai cenderung

menunda pekerjaan dan menunggu perintah dari atasan. Dari fenomena yang terjadi dapat disimpulkan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja.

Motivasi yang diberikan kepada karyawan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaannya secara opsional sesuai dengan tujuan yang diinginkan seorang pemimpin atau perusahaan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif di perusahaan (Sitopu et al., 2021). Motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif yang merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang mengarahkan dan menyalurkan, sikap dan pencapaian tujuan suatu perusahaan (Arianto & Septiani, 2021). Motivasi yang diberikan oleh pimpinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagai pengarahannya tidak laku demi mencapai sebuah tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung lebih produktif, inovatif, dan berkontribusi secara maksimal. Motivasi kerja yang rendah dapat mengakibatkan kinerja pegawai yang kurang optimal dan menurunkan efektivitas organisasi. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai energi untuk menjalankan kegiatan, pegawai yang mempunyai keahlian pada bidangnya merasa mengalami kesulitan dan kegagalan ketika kurangnya motivasi, sebaliknya ketika adanya motivasi pegawai bisa menjalankan tugasnya dengan optimal jika ada motivasi yang tepat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Motivasi dalam pengertian ini menekankan pada kondisi mental manusia agar dapat mendorong aktivitas dan juga memberikan kekuatan agar bergerak ke arah yang diharapkan (Maryani et al., 2021).

Selain fenomena motivasi kerja, dari hasil observasi wawancara dan berinteraksi terlihat bahwa faktor latar belakang pendidikan, dan pemahaman dalam bidang tugas belum sepenuhnya menjadi prioritas dalam penempatan dan penetapan jabatan, seperti tingkat pendidikan yang rendah, ketidakseimbangan dalam struktur organisasi, kurangnya jumlah pegawai pada tingkat tertentu, dan dominasi tenaga harian lepas yang akan mengakibatkan berkurangnya kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Sekretariat DPRD Kabuapten Gianyar. Dalam penyelesaian tugas sering terjadi kesalahan serta keterlambatan dalam proses kerja dan masih memerlukan koreksi dari atasan. Serta beberapa pegawai tidak memiliki cukup pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan tugas ketika diberikan pekerjaan yang bukan biasanya tugas yang mereka kerjakan. Beberapa pegawai tidak memiliki keterampilan dalam penggunaan peralatan kantor seperti komputer maka tidak dibebankan pada pekerjaan yang penting dan harus diselesaikan tepat waktu. Dari fenomena yang terjadi dapat disimpulkan faktor kedua yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompetensi.

Kompetensi berasal dari kata dasar kompeten yang berarti mampu, berwenang, mempunyai kuasa memutuskan, menentukan sesuatu. Jadi kompetensi adalah wewenang (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan) sesuatu (Nara Persada & Diana Nabella, 2023). Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi seringkali diidentikkan dengan kemampuan atau

keahlian yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaan tertentu. Ini mencakup pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sifat-sifat pribadi yang relevan dalam konteks pekerjaan atau aktivitas yang dijalani yang dimana kompetensi ini menjadi kunci untuk keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan dan tugasnya. Dalam konteks kinerja, kompetensi mempengaruhi kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dengan baik dan efektif. Pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja individu, sedangkan pengalaman dan sifat-sifat pribadi seperti motivasi, integritas, dan kemampuan beradaptasi mempengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi tantangan dan tekanan dalam pekerjaan. Oleh karena itu, kompetensi sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Dari hasil observasi wawancara dan berinteraksi di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Ganyar Terlihat bahwa barang-barang seperti lemari arsip, meja kerja, kursi kerja, mesin ketik manual, dan filling cabinet masih digunakan meskipun sudah memiliki usia yang cukup tua, bahkan hingga tahun 2023. Namun, kondisi barang-barang tersebut mungkin sudah tidak lagi optimal, seperti lemari arsip banyak yang rapuh sehingga menyebabkan penempatan arsip menjadi berceceran dan tidak tertata dengan baik. Selain itu, meja kerja yang berdempetan dapat mengakibatkan pegawai lebih sering mengobrol di jam kerja karena kurangnya ruang pribadi atau ruang untuk bekerja dengan fokus. Fenomena ini menunjukkan bahwa meskipun barang-barang tersebut masih digunakan, namun kondisinya mungkin sudah tidak ideal lagi, dan penggantian barang-barang tersebut mungkin perlu

dipertimbangkan untuk meningkatkan efisiensi dan kenyamanan lingkungan kerja. Dari fenomena ini dapat dinyatakan bahwa faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja fisik.

Menurut Latif et al., (2022) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kondisi kerja memegang peranan penting dalam membentuk kinerja pegawai. Lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun psikologis, memiliki dampak yang signifikan pada pelaksanaan tugas pegawai. Salah satu komponen yang berperan dalam memengaruhi kinerja adalah kondisi fisik lingkungan kerja yang terdiri dari berbagai aspek seperti desain ruangan, perabotan, komputer, dan sebagainya. Keberadaan lingkungan yang kondusif dan memberikan kenyamanan berpengaruh pada produktivitas pegawai. Kualitas lingkungan kerja berdampak pada kenyamanan pegawai saat melaksanakan tugasnya. Semakin baik lingkungan kerja, semakin baik juga kinerja yang dapat dicapai oleh pegawai. Lingkungan kerja yang sesuai dapat memberikan dukungan yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas, mendorong semangat kerja, dan meningkatkan kinerja pegawai. Di sisi lain, ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan yang dapat mengganggu pelaksanaan tugas pegawai. Lingkungan kerja fisik yang optimal dapat mendukung pelaksanaan tugas dan mendorong semangat kerja pegawai, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja mereka.

Adapun penelitian terdahulu tentang pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diantaranya, penelitian yang dilakukan oleh Marlius & Pebrina (2022), Mochammad

Ibrahim et al (2022) dan Harahap & Tirtayasa (2020) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Abidin & Budiono (2023), Widjaja & Ginanjar (2022) menemukan hasil yang berbeda yaitu motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Syahputra & Tanjung (2020), Kurnia & Andi (2022) dan As'ad Ajmal (2021) menemukan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021), Frimpong Oppong & Zhau (2020) menemukan hasil yang berbeda yaitu Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, dan penelitian Sutaguna et al., (2023) menemukan hasil secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Arianto & Septiani (2021), Fitri & Ferdian (2021) dan Ego Muhammad & Hamdani (2021) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Stanley & Remiasa (2022), Yusran et al., (2021) dan Rima et al., (2021) menemukan hasil yang berbeda yaitu lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini dilakukan karena adanya permasalahan-permasalahan yang terjadi di Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar terhadap kinerja pegawai, yang apabila tidak segera ditangani akan berdampak pada keberlangsungan organisasi serta adanya penelitian terdahulu yang tidak konsisten. Organisasi yang ingin mendapatkan kinerja yang baik harus didukung oleh beberapa faktor yaitu diantaranya lingkungan kerja fisik yang baik, motivasi kerja yang

tinggi, dan kompetensi yang optimal, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai yang berujung pada meningkatnya kinerja organisasi. Organisasi akan mampu bertahan dan tetap dapat berkembang dengan baik. Berdasarkan latar belakang masalah inilah maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan penjelasan yang dikemukakan dalam latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar?
2. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah pokok tersebut maka yang menjadi tujuan dilaksanakannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi signifikan pada pengembangan *Goal Setting Theory* dengan mengintegrasikan elemen-elemen motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja fisik ke dalam kerangka teori tersebut. Penelitian ini memperkaya pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam konteks organisasi sektor publik, seperti kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar. Temuan ini membantu memperjelas dan mengembangkan konsep penetapan tujuan yang lebih komprehensif, dengan menambahkan dimensi-dimensi baru yang relevan dan kontekstual, serta memberikan dasar empiris yang kuat untuk aplikasi teori ini dalam berbagai konteks organisasi.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai basis untuk perencanaan dan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan efektif dalam mengelola

sumber daya manusia. Hal ini mencakup strategi dalam rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. (Arista et al., 2022) Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Goal setting theory telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Kumara Putra et al., 2022).

Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Sedangkan variabel motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja sebagai faktor penentunya. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah suatu proses psikologis yang timbul dari dalam individu dengan tujuan untuk memahami perilakunya. Di dalam konteks bisnis, motivasi memiliki peran penting dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi memiliki kemampuan untuk memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugasnya, sehingga organisasi dapat menggunakan motivasi sebagai alat strategis untuk meningkatkan produktivitas pegawainya. Jadi, dalam hal ini motivasi sebenarnya merupakan reaksi terhadap suatu tindakan. Manusia menjadi tujuan karena adanya komponen tujuan tersebut. Tujuan ini berkaitan dengan kebutuhan dapat dikatakan tidak ada motivasi jika tidak ada keinginan

yang dirasakan individu (Fahriana & Sopiah, 2022). Motivasi adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak atau sesuatu yang menjadi landasan atau sebab bagi tindakan seseorang (Hajiali et al., 2022).

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang muncul dari dalam maupun luar diri seseorang, yang memacu semangat, ketekunan, dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan, sasaran, serta tanggung jawabnya dalam konteks organisasi. Motivasi juga merupakan proses yang memotivasi seseorang untuk bertindak dengan efektif dan efisien demi mencapai hasil yang diinginkan, dan dapat dianggap sebagai sumber penggerak dalam manajemen.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Ansory & Indrasari (2018:288), ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu faktor internal dan eksternal sebagai berikut:

a) Faktor internal

Faktor internal adalah motivasi yang berasal dari dalam diri manusia, biasanya timbul dari perilaku yang dapat memenuhi kebutuhan sehingga menjadi puas. Faktor internal meliputi:

(1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja. Misalnya, untuk

mempertahankan hidup manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

- (a) Memperoleh kompensasi yang memadai.
 - (b) Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
 - (c) Kondisi kerja yang aman dan nyaman.
- (2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

- (3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui. Dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia haus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri. Sebab status untuk diakui sebagai orang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

(4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- (a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
- (b) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- (c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
- (d) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

b) Faktor eksternal

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor eksternal antara lain:

(1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada

ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan, jelas akan memotivasi karya pegawai dalam melakukan pekerjaan lebih baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, dan lain sebagainya akan menimbulkan menurunnya kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas

tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai.

(2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para pegawai untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sinilah terlihat bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Rambe, 2022) menyebutkan beberapa indikator motivasi yaitu sebagai berikut:

a) Dorongan mencapai tujuan

Seseorang yang mempunyai motivasi yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan suatu instansi.

b) Semangat kerja

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih dan lebih baik serta

konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c) Inisiatif

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri.

d) Rasa tanggung jawab

Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

e) Pengakuan dari atasan

Pengakuan pegawai adalah tindakan menghargai dan mengakui pegawai atas kontribusi mereka dalam mendorong misi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi. Ini adalah salah satu faktor terpenting yang membantu mendorong budaya perusahaan yang positif, keterlibatan di tempat kerja, produktivitas.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk menghasilkan hasil yang memadai di lingkungan kerja, termasuk kemampuan mereka

dalam mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan dalam konteks baru serta meningkatkan manfaat yang telah disepakati.

Menurut (Hasan et al., 2023), Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan seluruh tugasnya secara profesional. Menurut Tumanggor & Girsang, (2021), kompetensi merupakan karakteristik dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu, yang terkait dengan kriteria yang dipersyaratkan terhadap kinerja yang meliputi Kemampuan, kualitas dan kuantitas kerja, kehadiran, serta berkemampuan dalam bekerja sama. Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keahlian, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien (Mulia & Saputra, 2021).

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 1 ayat 10, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Sejalan dengan itu menurut Peraturan Pemerintah No. 101 Tahun 2000, kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, sikap perilaku yang diperlukan dalam tugas dan jabatannya (Pasal 3).

Berdasarkan pengertian para ahli yang disebutkan di atas, kompetensi merupakan karakteristik dasar yang harus dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang sesuai dengan standar yang ditetapkan untuk mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Pambudi et al., (2022) Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

a) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku, apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, maka mereka tidak akan berusaha untuk berfikir bagaimana cara menghasilkan sesuatu yang baru.

b) Keterampilan

Keterampilan merupakan sesuatu yang dapat dipelajari, seperti berbicara didepan umum, selain dapat dilatih, keterampilan juga dapat ditingkatkan.

c) Pengalaman

Pengalaman yaitu keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d) Karakteristik Kepribadian

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

e) Motivasi

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

f) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g) Kemampuan intelektual

Yaitu Kompetensi yang tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual, pemecahan masalah ataupun analisis masalah.

h) Budaya organisasi

Dapat berpengaruh dalam aktivitasnya dalam pengegelolaan kompetensi MSDM seperti rekrutmen/ seleksi karyawan dan praktik pengambilan keputusan.

3) Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Nurhayati et al., (2021) adapun jenis-jenis kompetensi sebagai berikut:

a) Kompetensi Individu

Kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang yang mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan, sikap serta nilai-nilai pribadi berdasarkan pengalaman dan pembelajaran dalam upaya pelaksanaan tugas secara professional, efektif dan efisien.

b) Kompetensi Organisasi

Kompetensi Organisasi salah satu faktor yang paling penting dan mampu menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi adalah faktor sumber daya manusia. Keunggulan bersaing suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya.

4) Indikator Kompetensi

Menurut Nguyen et al., (2020) Kompetensi secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu kompetensi teknis dan non teknis kompetensi. Dimana kompetensi teknis dapat diukur melalui, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kemampuan analitis. Sedangkan kompetensi non teknis dapat diukur melalui, pengendalian diri (*self control*), percaya diri, fleksibilitas (*fleksibilitas*) dan sikap.

Menurut Gordon dalam Sutrisno (2017:204-205), menjelaskan beberapa indikator yang terkandung dalam kompetensi adalah:

a) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah kesadaran individu dalam bidang kognitif, misalnya, seorang karyawan yang bekerja dalam perusahaan mengetahui cara belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

b) Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman adalah individu yang memiliki kedalaman kognitif. Yang mana dalam setiap pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan juga efisien.

c) Kemampuan (*skill*)

Kemampuan adalah sesuatu yang dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan.

d) Nilai (*value*)

Nilai adalah standar perilaku yang diyakini telah menyatu dalam setiap individu. Misalnya perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas seperti kejujuran, keterbukaan, dan demokratis.

e) Sikap (*attitude*)

Sikap adalah perasaan (senang dan tidak senang, suka dan tidak suka) atau reaksi setiap individu terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya perasaan terhadap kenaikan gaji.

f) Minat (*interest*)

Minat adalah kecenderungan setiap individu untuk melakukan sesuatu. Misalnya melakukan suatu kegiatan aktivitas kerja.

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Untuk mencapai tingkat produktivitas yang diinginkan, organisasi harus menekankan pada pengolahan lingkungan kerja. Dengan menghadirkan lingkungan kerja yang baik, dapat memenuhi tuntutan pegawai, yang akan berdampak besar pada produktivitas kerja. Menurut Sugiarti (2022) Lingkungan kerja yang baik dapat menunjang pelaksanaan kerja sehingga pegawai mempunyai semangat dalam bekerja dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja di sekitar pegawai perlu diperhatikan agar dapat memberikan dampak yang baik terhadap kinerja seseorang. Lingkungan kerja yang aman dan sehat

akan memberikan dampak positif bagi orang-orang yang berada di dalamnya.

Menurut Arianto & Septiani (2021) Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat terlihat langsung bentuk fisiknya dan juga dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya. Afni Idra & Heryanto (2020) lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang ditemui setiap pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, yang dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan tugasnya. Oleh karena itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti pencahayaan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang, keamanan, dan kebersihan.

Beberapa pendapat diatas, jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua elemen atau keadaan berbentuk fisik yang terlihat di sekitar tempat kerja pegawai dan memiliki potensi untuk memengaruhi sikap dan perilaku mereka dalam menjalankan aktivitas kerja.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Firdaus (2023:88) Lingkungan kerja fisik adalah segala keadaan yang berbentuk secara fisik yang berada di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat digolongkan menjadi dua: lingkungan kerja yang berhubungan langsung dan tidak langsung. Lingkungan kerja fisik yang berhubungan langsung dengan karyawan

mencakup setiap hal dari fasilitas meja, kursi, komputer, dan yang lainnya. Sedangkan lingkungan kerja fisik yang tidak berhubungan langsung atau membutuhkan perantara adalah kelembapan, kebisingan, kebersihan, suhu, sirkulasi udara, kondisi pencahayaan, aroma ruangan, dan yang lain. Berikut faktor – faktor lingkungan kerja fisik sebagai berikut:

a) Faktor lingkungan tata ruang kerja

Tata ruang kerja yang baik akan mendukung terciptanya hubungan kerja yang baik antara sesama karyawan maupun dengan atasan karena akan mempermudah mobilitas bagi karyawan untuk bertemu. Tata ruang yang tidak baik akan membuat ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menurunkan efektivitas kinerja karyawan.

b) Faktor kebersihan dan kerapian ruang kerja

Ruang kerja yang bersih, rapi, sehat dan aman akan menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja. Hal ini akan meningkatkan gairah dan semangat kerja karyawan dan secara tidak langsung akan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

3) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut Siagian 2014 (dalam Rahmawati 2020:7) diantaranya adalah :

a) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.

- b) Tersedianya peralatan kerja yang memadai, peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- c) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kareteria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- d) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- e) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Arianto & Septiani, (2021) kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai sebuah tujuan. Lubis et al., (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsi berdasarkan tanggung jawab yang diberikan kepadanya baik secara kualitas maupun kuantitas.

Kesimpulannya kinerja pegawai adalah keberhasilan segala usaha yang dilakukan oleh pegawai atas pekerjaannya diperusahaan/ organisasi, kinerja pegawai ini dinilai oleh perusahaan/organisasi yang menerima manfaatnya.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Pranogyo et al., (2021:10) adapun faktor – faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja :

a) *Leadership* (Kepemimpinan)

Kepemimpinan adalah proses menginspirasi orang untuk melakukan yang terbaik, mempengaruhi kelompok terorganisir untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan yang efektif berkontribusi langsung terhadap kinerja karyawan dan organisasi.

b) Budaya Organisasi

Budaya organisasi berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Ini mencakup struktur, fungsi, dan perilaku di dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan didukung oleh manajer dan pemimpin dapat meningkatkan komitmen karyawan dan kinerja organisasi.

c) Pemberdayaan (Empowerment)

Pemberdayaan adalah inisiatif untuk memberikan wewenang dan kekuatan kepada karyawan, berkontribusi terhadap motivasi intrinsik dan kinerja individu yang lebih baik. Ini melibatkan distribusi kekuasaan dan informasi untuk memungkinkan karyawan bekerja lebih efisien dan efektif.

d) Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang baik meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, menurunkan kesalahan, keluhan, dan ketidakhadiran.

Lingkungan kerja yang kondusif dan berkualitas tinggi adalah prediktor penting bagi kepuasan, komitmen, dan kinerja karyawan.

3) Indikator Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam (Bahri et al., 2022) indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur adapun indikator kinerja antara lain:

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

c) Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

d) Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai perbandingan dalam menyusun proposal terdapat beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai acuan, di antaranya :

- 1) Marlius & Pebrina (2022), dengan Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. Variabel Motivasi(X1), Kompensasi (X2), Disiplin kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel motivasi dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan.
- 2) Abidin & Budiono (2023), Pengaruh Gaya Kepemimpinan Disiplin Kerja Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. Variabel dari penelitian ini Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik yaitu Uji Normalitas, Uji Heteroskedastisitas, dan Uji Multikolinearitas, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisis Koefisien Determinasi, Serta Uji Hipotesis yaitu Uji t dan Uji f dengan bantuan analisis SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh secara

langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Serta, secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitratani Dua Tujuh Jember. Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel independent yaitu motivasi dan lingkungan kerja dan variabel dependentnya yaitu kinerja karyawan serta persamaan dalam teknik analisis data dan perbedaannya pada variabel independent lainnya.

- 3) Arianto & Septiani (2021), Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Ajs. Variabel dari penelitian ini Motivasi (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2), Kinerja Karyawan (Y) dan Kepuasan Kerja (Z). Teknik analisis data yang digunakan yaitu Uji T, Uji F dan Uji Path Analisis. Motivasi dan Lingkungan Kerja Fisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AJS Muncul, Tangerang Selatan. Persamaannya terletak pada beberapa variabel independent yang sama yaitu meliputi motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan variabel dependent yaitu kinerja karyawan, namun terdapat juga perbedaan yaitu adanya penambahan variabel intervening yaitu kepuasan kerja.
- 4) Hidayat (2021), Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Variabel dalam penelitian ini Motivasi (X1),

Kompetensi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja (Y). menggunakan analisis uji validitas, uji reabilitas, normalitas tes, uji F, koefisien determinasi, uji t dengan hasil penelitian Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia, berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia dan disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Adapun persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel Motivasi, Kompetensi dan Kinerja serta teknis analisis data yang digunakan dan perbedaan pada variabel dependent dan tempat penelitian yang dilakukan.

- 5) Mochammad Ibrahim et al., (2022), Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Dinas ESDM Provinsi Sumatera Selatan. Variabel dari penelitian ini Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja Fisik (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Menggunakan teknik analisis data analisis regresi linier berganda, dengan hasil penelitian motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas ESDM provinsi Sumatera Selatan. Persamaannya yaitu pada variable yang meliputi lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja sebagai variable independent, dan kinerja karyawan sebagai variable dependent, namun terdapat juga perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian dilakukan di Dinas ESDM Provinsi Sumatra Selatan sedangkan peneliti mengambil tempat penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar.

- 6) Harahap & Tirtayasa (2020), meneliti Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Variabel dari penelitian ini Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel motivasi dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan.
- 7) Chien et al., (2020), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bukti Empiris dari Hotel Bintang 4 di Mongolia. Variabel dari penelitian ini Motivasi Keuangan (X1), Konsep Diri Eksternal (X2), Kenikmatan Kerja (X3), Konsep Diri Internal (X4), Internalisasi Tujuan (X5) dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik Analisis Data Analisis regresi dan korelasai, Hasil dari penelitian ini karyawan yang memiliki motivasi diri, menikmati tantangan, memiliki potensi pengembangan, menjunjung tinggi standar, menyukai pencapaian pribadi, dan kepuasan kerja akan bekerja dengan sangat baik. Persaman dari penelitian ini yaitu pada variabel motivasi kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya pada tempat penelitian yang dilakukan.
- 8) Syahputra & Tanjung (2020), Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel dari penelitian ini Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), Pengembangan Karir (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data yang digunakan analisis

regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pelatihan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Persamaannya terletak pada variable independent kompetensi dan variable dependent yaitu kinerja karyawan, serta persamaan dalam teknik analisis data yang digunakan dan perbedaannya pada variabel lain yang digunakan.

- 9) Kurnia & Andi (2022), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya. Variabel dari penelitian ini Kompetensi (X1), dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik analisis data yang digunakan aplikasi SPSS 16.00, hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa secara sumultan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap keberadaan kinerja pegawai Disdukcapil Kota Tasikmalaya. Persamaannya terletak pada variable independent yang sama yaitu kompetensi dan variable dependent yaitu kinerja pegawai, serta persamaan dalam teknik analisis data yang digunakan.
- 10) As'ad Ajmal (2021), Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel dari penelitian ini Kompetensi (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis

deskriptif, uji validitas dan reabilitas serta analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar STO Balaikota. Variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar STO Balaikota. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada semua variabel independent dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada tempat penelitian yang dilakukan.

- 11) Pratama & Riana (2022), Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Covid-19. Variabel dari penelitian ini Kompetensi (X1), Pelatihan (X2), Motivasi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Teknik analisis data analisis regresi linier berganda, hasil dari penelitian ini kompetensi, pelatihan dan motivasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel The Royal Pita Maha Ubud.. Persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel kompetensi dan motivasi, perbedaannya tempat penelitian yang dilakukan.
- 12) Suryani et al., (2021), Pengaruh Kompetensi Dan Penggunaan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel dari penelitian ini, Kompetensi (X1), Penggunaan Tehnologi Informasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Data dianalisis menggunakan SMARTPLS 3 Structural Equation Modeling (SEM), hasil penelitian terdapat pengaruh positif dan signifikan dari ketiga hipotesis yang diajukan yaitu hubungan antara

kompetensi terhadap kinerja pegawai, kompetensi terhadap penggunaan teknologi informasi dan antara penggunaan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai. Persamaan dari penelitian ini yaitu pada variabel Kompetensi dan variabel Kinerja Karyawan, serta yang memiliki perbedaan variabel lainnya.

- 13) Tumanggor & Girsang (2021), Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Variabel dari penelitian ini, Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Analisis data menggunakan uji OLS (Ordinary Least Squares), yang menemukan hasil terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) serta terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Penelitian ini memiliki persamaan yaitu pada variabel Kompetensi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y), serta terdapat perbedaan pada variabel Disiplin Kerja (X2) dan analisis yang digunakan.
- 14) Frimpong Oppong & Zhau (2020), Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Medis Di Departemen Pelayanan Publik Amerika. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompetensi sebagai variabel bebas, motivasi sebagai variabel intervening dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Teknik analisis data analisis regresi linier berganda, hasil dari penelitian ini variabel Kompetensi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi (Z). hipotesis kedua ditolak, artinya Kompetensi (X) tidak

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). hipotesis ketiga diterima artinya motivasi (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Penelitian ini memiliki persamaan yaitu pada variabel Kompetensi (X1) dan Kinerja Pegawai (Y), dan teknik analisis data yang digunakan, serta terdapat perbedaan pada variabel motivasi sebagai variabel intervening.

- 15) Sutaguna et al., (2023), Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel dari penelitian ini, Kompetensi (X1), Pengalaman Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), Disiplin Kerja (X4) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik analisis data yang digunakan yaitu, analisis deskriptif, analisis linier berganda, uji kualitas data tersebut terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik tersebut terdiri dari uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi dan uji multikolinearitas, uji hipotesis tersebut terdiri dari uji T (uji parsial), uji F (uji simultan) dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pengalaman kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini memiliki persamaan yaitu pada variabel Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y), dan teknik analisis data

yang digunakan, serta terdapat perbedaan pada variabel Pengalaman Kerja (X2), Disiplin Kerja (X4).

- 16) Yusran et al., (2021), Pengaruh Kemampuan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kemampuan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas, dan Kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan kemampuan, motivasi kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil polres Ternate. Secara parsial kemampuan dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Sedangkan Motivasi_Kerja dan Lingkungan_Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polres Ternate. Penelitian ini memiliki persamaan pada variabel Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai, perbedaannya pada variabel Kemampuan dan Komitmen Organisasi serta tempat penelitian yang dilakukan.
- 17) Rima et al., (2021), Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Di Perusahaan Frozen Edamame). Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompetensi sebagai variabel bebas dan Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat, penelitian ini menggunakan alat analisis SEM-PLS Analysis dengan hasil penelitian Variabel motivasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y), berbeda dengan variabel

lingkungan kerja (X2) yang berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y), Variabel kompetensi (X3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Y). Persamaan penelitian ini pada semua variabel bebas dan variabel terikat dan perbedaanya pada tempat penelitian yang dilakukan.

- 18) Stanley & Remiasa (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan melalui Kreativitas Karyawan sebagai variabel mediasi Pada Toko Emas di Pasar Atom Surabaya. Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja fisik dan non fisik sebagai variabel bebas, kreativitas karyawan sebagai variabel mediasi, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat, menggunakan teknik analisis Partial Least Square yang memberikan hasil lingkungan kerja fisik tidak mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan dan lingkungan kerja non fisik mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan melalui kreativitas karyawan. Memiliki persamaan variabel lingkungan kerja fisik serta perbedaan pada variabel lainnya dan tempat penelitian yang dilakukan.
- 19) Fitri & Ferdian (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Dengan variabel Lingkungan kerja fisik (X1), Lingkungan Kerja non fisik (X3) dan Kinerja (Y), menggunakan Analisis regresi berganda menggunakan software program SPSS. Hasil dari penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Infrastruktur Telekomunikasi Indonesia. Persamaannya terletak

pada variable independent yang sama yaitu meliputi lingkungan kerja fisik serta kinerja karyawan sebagai variable dependent namun terdapat juga perbedaan yaitu adanya penambahan pada variable independent yaitu lingkungan kerja non fisik.

- 20) Ego Muhammad & Hamdani (2021), Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bukalapak. Variabel penelitian ini yaitu Variabel independen (variabel bebas), Lingkungan kerja Variabel dependen (variabel terikat) Kinerja Karyawan, serta menggunakan teknik Analisis deskriptif dan Analisis regresi linear berganda, hasil penelitian menunjukkan, Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan diterima secara statistic secara signifikan., Pada variabel kinerja karyawan mempunyai nilai skor yang baik. Persamaannya terletak pada variable independent yang sama yaitu lingkungan kerja dan variable dependent yaitu kinerja karyawan, serta perbedaan yaitu pada tempat dilakukannya penelitian, pada jurnal tersebut tempat penelitian dilakukan di kantor Bukalapak sedangkan peneliti mengambil tempat penelitian di Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Gianyar.

- 21) Marlius & Sholihat (2022), Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Variabel dari penelitian ini Lingkungan Kerja Fisik (X1), Lingkungan Non Fisik (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik

analisis data adalah regresi linier berganda, Hasil dari penelitian ini Lingkungan Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performance Pegawai Departemen Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat, Lingkungan Non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Performance Pegawai Departemen Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel Lingkungan Kerja Fisik dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan.

- 22) Widjaja & Ginanjar (2022) Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Variabel bebas dalam penelitian yaitu Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan variabel terikatnya yaitu Kinerja Karyawan (Y), teknik analisis yang digunakan yaitu Uji Asumsi Klasik, Analisis Linier Berganda, Analisis Kolerasi, Uji t dan Uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bandung Barat. Persamaan penelitian ini yaitu pada variabel bebas Motivasi dan variabel terikat Kinerja Karyawan serta pada teknik analisis yang digunakan, perbedaanya terletak pada variabel bebas Kepemimpinan dan tempat penelitian yang dilakukan.