

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi atau perusahaan tentu memiliki sumber daya manusia yang berkembang dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dalam suatu perusahaan. Apapun bentuk dan tujuannya organisasi didirikan berdasarkan visi untuk kepentingan bersama dan dalam pelaksanaan misinya dilakukan atau dikelola oleh manusia. Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset berharga dalam suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya yang berkualitas, berkompeten, bermotivasi yang didukung dengan lingkungan kerja yang kondusif serta sistem kerja yang efektif dan efisien maka tujuan organisasi akan mudah terwujud. Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memiliki kemampuan atau keahlian, bakat, kreatifitas, dan tenaga yang diberikan kepada organisasi. Setiap organisasi tentu berharap kepada karyawannya untuk memaksimalkan kemampuannya, mengingat saat ini persaingan yang tinggi antara organisasi dengan lingkungan masyarakat yang semakin maju dan modern.

Kinerja karyawan yang maksimal akan didapatkan oleh perusahaan jika didukung oleh sistem manajemen yang jelas, sistem kerja yang bersifat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik menuju sebuah kepentingan atau sebuah tujuan baik dari sisi karyawan maupun perusahaan. Tujuan atau kepentingan sebuah perusahaan dapat memberikan arah kepada karyawan dari

mana mereka memulai sampai pada tujuan atau target tercapai, juga dengan adanya tujuan atau target dapat membuat karyawan bekerja lebih giat dan bersungguh-sungguh. Dengan adanya target atau tujuan yang jelas akan lebih mudah dalam hal mengevaluasi kinerja karyawan yang nantinya digunakan sebagai acuan untuk bahan pembelajaran guna meningkatkan kinerja karyawan. Tidak hanya sekedar melakukan evaluasi kinerja namun dibarengi dengan penentuan arah karyawan serta motivasi, menciptakan lingkungan yang kondusif, dan turut menyertakan karyawan di setiap pengambilan keputusan perusahaan juga akan menimbulkan rasa memiliki atau tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Ada seseorang yang mengatakan bahwa tempat kerja merupakan rumah kedua bagi seseorang itu karena setengah dari harinya dihabiskan di tempat kerja atau perusahaan dengan karyawan lain sebagai saudara dan keluarga.

Ada satu organisasi atau lembaga keuangan di Indonesia yang memberlakukan prinsip kekeluargaan yang terdiri dari banyak orang atau perkumpulan yang memiliki tujuan yang sama secara ekonomi, organisasi tersebut adalah koperasi. Menurut Arifial Chaniago, koperasi merupakan suatu perkumpulan yang beranggotakan orang-orang yang memberikan kebebasan kepada setiap anggota untuk masuk dan keluar, bekerjasama, secara kekeluargaan, menjalankan usaha untuk meningkatkan kesejahteraan para anggota. Koperasi adalah organisasi ekonomi yang memiliki ciri-ciri yang berbeda dengan organisasi ekonomi yang lain, ciri utama koperasi adalah kerjasama anggota dengan tujuan untuk mencapai kesejahteraan kehidupan bersama. Salah satu faktor untuk mendukung kinerja koperasi adalah adanya

peraturan pemerintah dalam bentuk perundang-undangan yang diatur dan dikeluarkan sedemikian rupa. Beberapa peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang koperasi adalah Peraturan pemerintah (PP) No.9 Tahun 1995 tentang pengembangan usaha menengah dan koperasi, Peraturan Pemerintah (PP) No.4 Tahun 1994 tentang kelembagaan, Instruksi Presiden (Inpres) No.18 Tahun 1998 tentang pengembangan kelembagaan koperasi, Undang-Undang No.25 Tahun 1992 tentang koperasi.

Koperasi sebagai suatu badan usaha haruslah bekerja dengan prinsip dan hukum ekonomi perusahaan, menjalankan asas efisiensi ekonomi (melaksanakan alokasi sumber daya) yaitu dengan mengupayakan keuntungan finansial untuk menghidupi dirinya dan harus sebaik mungkin guna menunjang program kesejahteraan anggota dan pembangunan ekonomi untuk golongan ekonomi lemah pada umumnya. Dengan koperasi bekerja efisien baik secara ekonomis maupun bisnis koperasi akan dapat melayani kepentingan anggotanya sekaligus koperasi dapat melayani masyarakat sekitar. Sehingga koperasi akan sangat menunjang peningkatan kesejahteraan ekonomi golongan lemah di suatu daerah (pedesaan) pada khususnya dan wilayah perekonomian daerah (perkotaan) pada umumnya. Dapat digambarkan sebaran koperasi di Kabupaten Gianyar yang dilansir dari data Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Bali Per Desember 2021 yang menyebutkan ada sebanyak 1.277 koperasi yang tersebar di Kabupaten Gianyar dengan status aktif sebanyak 854 koperasi dan berstatus tidak aktif sebanyak 423 koperasi. Dari banyaknya koperasi tersebut ada sebanyak 200 koperasi merupakan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Kabupaten Gianyar. Pada Kecamatan Blahbatuh

sendiri persebaran jumlah segala jenis koperasi terdapat sebanyak 162 koperasi yang dilansir dari data Dinas Koperasi Kabupaten Gianyar Tahun 2017.

Dalam pasal (3) UU No.25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, tentang Tujuan Koperasi Indonesia sebagai berikut “memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya serta ikut membangun tatanan perekonomian nasional dalam rangka mewujudkan masyarakat yang maju, adil, dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945”. Ada 5 jenis koperasi salah satunya adalah Koperasi Simpan Pinjam (KSP) atau disebut juga Koperasi Kredit, koperasi jenis ini bergerak dalam bidang pemupukan simpanan dana dari para anggotanya untuk kemudian dipinjamkan kembali kepada para anggotanya yang memerlukan. Kegiatan utama dari koperasi simpan pinjam adalah penyimpanan dan pinjaman dana kepada anggota khususnya dan masyarakat umumnya. Tentu dalam melakukan atau mengelola kegiatan tersebut akan memerlukan suatu sistem manajemen dan sumber daya baik mesin ataupun manusia.

Sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja menghasilkan suatu hasil atau pencapaian dinamakan sebagai kinerja karyawan, kinerja karyawan yang baik adalah karyawan yang akan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan menggunakan kemampuan terbaik yang dimiliki sehingga hasil dari pekerjaannya meningkatkan produktivitas perusahaan, kinerja yang baik dan memuaskan sering kali di sangkut pautkan kepada motivasi seorang karyawan semakin karyawan memiliki motivasi akan membuat karyawan lebih tertarik dan memperoleh kepuasan dari aktivitas/pekerjaan itu sehingga akan berpengaruh terhadap *output* yang dihasilkan. Dalam perusahaan tentu

memiliki tujuan yang disebut dengan target apapun bidang pekerjaannya target digunakan sebagai sebuah hasil kerja yang mutlak yang dikatakan sebagai suatu prestasi, suatu pencapaian (*achievement*) jika mampu memenuhi target tersebut. Terbentuknya target perusahaan sering dikatakan bahwa target adalah sebuah implikasi dari motivasi karyawan dalam bekerja. Prestasi mampu mempengaruhi motivasi kerja seseorang yang dapat dipresentasikan melalui *goal setting*. Locke & Latham (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang linear antara prestasi dengan *goal setting*, dimana semakin sulit dan tinggi tujuan (*goal*) yang ditetapkan, semakin tinggi pula prestasi yang didapatkan.

Dalam hasil wawancara oleh pengelola yang di beberapa KSP di Kecamatan Blahbatuh menyatakan bahwa target bulanan di KSP tersebut belum tercapai. Adanya permasalahan tersebut terjadi akibat rendahnya motivasi yang dimiliki karyawan di dalam bekerja sehingga berdampak kepada ketercapaian target bulanan koperasi tersebut yang masih rendah. Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Malayu S.P Hasibuan (2014:95) 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. Motivasi kerja karyawan tidak selalu berada dalam kondisi baik, oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan saat motivasi kerja tersebut menurun. Meningkatkan motivasi kerja karyawan bisa dilakukan dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan karyawan serta menghargai hasil pekerjaan mereka karena setiap pekerja mempunyai motivasi atau dorongan yang berbeda-beda agar mau bekerja dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar, dan pada penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2021) menyatakan bahwa motivasi secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas koperasi UMKM Kota Medan, serta penelitian yang dilakukan oleh Dwiyanti, dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di BPR Bank Buleleng 45. Namun hasil yang berbeda didapat oleh Saputro (2015) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada KSP Syariah BMT Kodya Salatiga.

Dalam melakukan segala kegiatan/pekerjaan karyawan diatur dalam sistem manajemen perusahaan para pejabat/pengelola telah mengatur sedemikian rupa bagaimana sistem manajemen terhadap sumber daya yang dimiliki dapat digunakan semaksimal mungkin. Dari sistem manajemen tersebut diharapkan mampu memberikan hasil yang memuaskan sesuai tujuan dan mampu mengatasi/meminimalisir segala permasalahan yang terjadi dalam perusahaan. Jika sistem sudah terarah maka sekarang perlu memperhatikan lingkungan kerja, manajemen sistem yang baik dibarengi dengan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman maka akan tercipta suasana yang tenang sehingga mampu meningkatkan konsentrasi karyawan.

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya (Farida dan Hartono 2015). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik,

lingkungan fisik seperti lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi kebutuhan yang akan memberikan kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja non fisik meliputi keramahan, sikap karyawan, sikap menghargai, dan lain sebagainya. Adapun faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja seperti kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, keamanan, kebisingan, keramahan, sarana, dan saling menghargai (Farida dan Hartono 2015).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi atau mendukung kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan memperoleh hasil yang maksimal. Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan suasana yang ceria, segar, bersemangat, dan nyaman sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Dari hasil wawancara dengan karyawan KSP di blahbatuh karyawan tersebut mengatakan bahwa adanya lingkungan yang kurang nyaman dalam bekerja. Hal ini terjadi akibat masih terjadi tumpang tindih di dalam pengambilan pekerjaan, sehingga menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja dan tidak dapat bekerja secara maksimal.

Lingkungan kerja yang mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan bahkan mampu mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi atau semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat dan juga sebaliknya. Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. Namun ada hasil yang berbeda dalam penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2018) yang mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Primer Tursina Surabaya.

Bukan hanya faktor lingkungan saja yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan tapi juga kompetensi sangat berpengaruh dan berperan penting terhadap kinerja karyawan terutama karyawan yang bekerja di bidang yang memerlukan kompetensi yang sesuai. Wawancara yang dilakukan pada staff keuangan salah satu KSP di Kecamatan Blahbatuh sering sekali ditemukan permasalahan saldo akhir yang tidak *balance* atau tidak seimbang pada laporan keuangan di akhir bulan, hal tersebut dikatakan terjadi karena sistem penginputan masih manual sehingga salah menuliskan/menginput angka/data nasabah. Namun hal yang paling penting dalam hal penyusunan laporan keuangan adalah kompetensi yang dimiliki individu, dengan kompetensi yang dimiliki dan sesuai dengan bidang pekerjaan seperti bidang kasir/staff keuangan di KSP diharapkan paham bagaimana menyusun anggaran yang baik, mampu membaca neraca keuangan dengan baik dan benar, dan lain-lain yang menyangkut *job desk* kasir/staff keuangan.

Dari pernyataan diatas didukung bahwa ada keterkaitan kompetensi terhadap kinerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan oleh Prayogi ,dkk (2019) yang menyatakan hasil penelitian bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun ada hasil lain yang ditemukan dalam penelitian yang dilakukan oleh Tambingon,dkk (2019) yang

menyatakan bahwa secara parsial kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari adanya permasalahan yang terjadi berdasarkan hasil wawancara karyawan KSP di Kecamatan Blahbatuh dan adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu maka penulis tertarik menulis atau meneliti lebih lanjut tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan Apakah faktor - faktor yang menjadi objek penelitian ini memiliki pengaruh dalam kinerja karyawan. Maka dari itu judul penelitian ini adalah Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) di Kecamatan Blahbatuh.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang dipaparkan di atas rumusan masalah yang akan diteliti adalah sebagai berikut.

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Digunakan sebagai referensi atau sebagai penambah wawasan apabila menghadapi masalah-masalah sehubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. khususnya pada faktor lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi perusahaan

Diharapkan mampu digunakan sebagai rujukan dan panduan dalam menghadapi masalah tentang kinerja karyawan yang dihadapi dalam perusahaan.

2. Bagi peneliti

- 1) Mengetahui bagaimana kondisi lapangan dalam dunia kerja dan mengetahui persoalan yang dihadapi di masa yang akan datang yang mungkin akan bisa menjadi referensi dan pengalaman bagi peneliti.

- 2) Mengimplementasikan pengetahuan dan ilmu yang didapat oleh peneliti ke dalam permasalahan yang nyata yang terjadi di dunia kerja yang nyata

3. Bagi penelitian selanjutnya

- 1) Diharapkan bisa dijadikan referensi untuk penelitian di masa yang akan datang

- 2) Mampu memberikan tambahan kepustakaan dalam manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Menurut Heider (1958) pencetus Teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini mengacu pada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri. Lubis (2010) berargumentasi bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal (*internal forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan atau usaha, dan kekuatan eksternal (*external forces*), yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar, seperti kesulitan dalam pekerjaan atau keberuntungan. Teori ini membahas tentang perilaku seseorang yang dapat diimplementasikan dalam menangani masalah yang berhubungan dengan kinerja karyawan, dimana setiap karyawan pasti memiliki karakter yang berbeda dan tujuan yang menentukan motivasi karyawan tersebut dan juga kompetensi yang dapat menentukan kemampuan individu dalam menyelesaikan masalah dan tugasnya. Hal tersebut adalah kekuatan internal (*internal forces*) yang dapat diidentifikasi secara perorangan atau individu terhadap perilaku seseorang maupun kinerja karyawan.

2.2 Motivasi

2.2.1 Pengertian motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dalam diri individu yang menyebabkan mereka berperilaku dengan cara untuk dapat menjamin

tercapainya suatu tujuan. Definisi tersebut seiring dengan pandangannya Armstrong, motivasi lebih diartikan sebagai bentuk tingkah laku manusia yang sesuai dengan keinginan pencapaian *goal* yang memberikan pengharapan yang diinginkan. George R Terry dalam Sedarmayanti (2016) Motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya melakukan tindakan.

2.2.2 Prinsip-prinsip Motivasi

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011:100) diantaranya yaitu.

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui

Andil bawahan Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil dalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap

pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

2.2.3 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2017) tujuan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
3. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

2.2.4 Faktor-Faktor motivasi

Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi

1. Teknik organisasi

Bentuk susunan organisasi memberi pengaruh terhadap motivasi karyawan. semakin teratur susunan dan pembagian tugas dalam suatu

organisasi mengakibatkan tidak adanya masalah simpang siur tanggung jawab dan tugas dari masing-masing karyawan. hal tersebut akan menimbulkan kejelasan bagi karyawan sehingga mampu bekerja dengan baik dan menimbulkan semangat dalam bekerja.

2. Struktur sosial

Struktur sebuah kelompok juga mempengaruhi diri karyawan itu sendiri, dengan berada dalam pergaulan kelompok yang fleksibel maka pribadi karyawan akan merasa nyaman dan senang.

3. Kemauan untuk menyelesaikan tugas

Produktivitas masing masing karyawan sangat tergantung kepada kemauan mereka untuk bekerja keras.

4. Imbalan yang diterima dari bekerja

Imbalan yang diterima para karyawan baik imbalan intrinsik atau ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap semangat kerja.

5. Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok

Dapat diterimanya karyawan sebagai anggota kelompok akan membawa pengaruh penting terhadap ketenangan kerja suatu kelompok atau karyawan itu sendiri.

2.2.5 Indikator- indikator Motivasi

Untuk mengukur variabel motivasi kerja dikembangkan dari teori ERG Theory dari Clayton Alderfer yang mana mengatakan bahwa motivasi kerja pegawai memiliki tiga dimensi, yaitu :

1. Existence (eksistensi), yaitu makanan, kebutuhan akan udara, air, gaji dan kondisi pekerjaan

2. Relatedness (keterkaitan), yaitu kebutuhan akan hubungan sosial dan interpersonal yang berarti,
3. Growth (pertumbuhan), yaitu kebutuhan seseorang individu untuk menciptakan kontribusi yang kreatif atau produktif.

dari tiga dimensi tersebut dibuat indikator-indikator sebagai dasar pembuatan instrumen. Tiga dimensi dan indikator-indikatornya sebagai berikut:

1. Eksistensi (Existence), memiliki tiga indikator sebagai berikut:
 - a. Pemenuhan kebutuhan dasar.
 - b. Pemenuhan kebutuhan keamanan
 - c. Jaminan kerja.
2. Afiliasi (Relatedness), memiliki empat indikator sebagai berikut :
 - a. Interaksi dengan lingkungan.
 - b. Iklim kerja sehat dan kondusif.
 - c. Kebijakan organisasi.
 - d. Pengawasan.
3. Pertumbuhan(Growth), memiliki lima indikator sebagai berikut:
 - a. Tanggungjawab.
 - b. Pengembangan potensi diri.
 - c. Tantangan.
 - d. Stimulasi.
 - e. Variasi kerja.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Nitisemito (2015) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan. Sedangkan, Ahyari (2015) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan di mana para karyawan tersebut bekerja yang di dalamnya terdapat unsur kondisi dimana karyawan tersebut bekerja. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja adalah enny (2019).

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

2.3.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Berikut merupakan jenis-jenis lingkungan kerja adalah sebagai berikut Enny (2019).

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non-fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan-hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu:
- a. Meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan Menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas.
 - b. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (Naa, 2017), Indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Suasana kerja
- 2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai
- 3) Hubungan dengan rekan kerja

Adapun penjelasan dari indikator tersebut yaitu:

- 1) Suasana kerja Suasana kerja adalah kondisi yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri
- 2) Tersedianya fasilitas untuk pegawai Penyediaan fasilitas dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelengkapan kerja yang mutakhir, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.
- 3) Hubungan dengan rekan kerja Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang.

Adapun menurut Sedarmayanti (Kariyamin et al., 2020) menyatakan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja yaitu:

- 1) Penerangan. Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

- 2) Suhu Udara. Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.
- 3) Suara bising. Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya perkerja.
- 4) Penggunaan warna. Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.
- 5) Ruang gerak yang di perlukan. Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alas bantu alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari dan sebagainya.
- 6) Kemampuan bekerja. Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- 7) Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah perspektif kemampuan dan pengetahuan manusia, khususnya kemampuan untuk berbagai kebutuhan dalam bisnis dengan meminimalisasi biaya dan mengoptimalkan pelayanan kepada pelanggan secara lebih, bukan kurang. Serta, Surya (Busro, 2018: 26) mengungkapkan bahwa kompetensi atau kemampuan yang harus dimiliki oleh wirausaha

tersebut secara riil tercermin dalam kemampuan dan kemauan untuk memulai usaha (start up), kemampuan untuk mengerjakan sesuatu yang baru (creative), kemauan dan kemampuan untuk mencari peluang (opportunity), kemauan dan kemampuan untuk menanggung resiko (risk bearing), dan kemampuan untuk mengembangkan ide dan meramu sumber daya. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

2.4.2 Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi dan penggunaannya dalam manajemen sumber daya manusia sangat besar. Saat ini konsep kompetensi sudah mulai diterapkan dalam berbagai aspek dari manajemen sumber daya manusia walaupun yang paling banyak adalah pada bidang pelatihan dan pengembangan, rekrutmen dan seleksi, dan sistem remunerasi. Kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan, yaitu Enny (2019).

1. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2. Alat seleksi karyawan Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.
3. Memaksimalkan produktivitas Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.
4. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu perilaku yang diharapkan dan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

2.4.3 Faktor-faktor Kompetensi

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang.

Faktor-faktor tersebut antara lain adalah sebagai berikut (Enny, 2019)

1. Keyakinan dan nilai-nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu. Untuk itu setiap orang harus berpikir positif tentang dirinya, maupun terhadap orang lain dan menunjukkan ciri orang yang berpikir ke depan. Karena pada dasarnya manusia mempunyai jiwa, jadi tergantung seorang manusia itu sendiri apakah jiwanya selalu diasah untuk menjadi peka terhadap dirinya dan sekitarnya.
2. Keterampilan Dengan memperbaiki keterampilan, individu akan meningkat kecakapannya dalam kompetensi. Kecakapan kompetensi dirasa perlu karena pemahaman dan gerak cepat seorang SDM menandakan bahwa SDM tersebut mempunyai kualitas tinggi.
3. Pengalaman Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman. Diantaranya pengalaman dalam mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi

besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.

4. Karakteristik kepribadian Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitar. Walaupun dapat berubah. Kepribadian cenderung berubah dengan tidak mudah. Tidaklah bijaksana mengharapkan orang memperbaiki kompetensinya dengan mengubah kepribadiannya.
5. Motivasi Motivasi dapat dilakukan dengan memberikan dorongan. Apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memberikan pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
6. Isu emosional Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Misalnya takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian.
7. Kemampuan intelektual Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran analitis dan pemikiran konseptual. Pemikiran-pemikiran tersebut akan menimbulkan kepekaan dalam seorang sumber daya manusia bekerja. Karena pengetahuannya tinggi.
8. Budaya organisasi Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut, proses rekrutmen dan seleksi karyawan, sistem penghargaan, praktik pengambilan keputusan, filosofi organisasi (misi-visi dan nilai-nilai organisasi),

kebiasaan dan prosedur, komitmen pada pelatihan dan pengembangan, dan proses organisasi.

2.4.4 Ruang Lingkup Kompetensi

Sedarmayanti (2017:217) mengemukakan kompetensi mencakup.

1. Kompetensi Teknis Pengetahuan dan keahlian, untuk mencapai hasil yang telah disepakati, kemampuan untuk memikirkan persoalan dan mencari alternatif baru.
2. Kompetensi Konseptual. Kemampuan melihat gambar besar untuk menguji berbagai pengandaian dan mengubah perspektif.
3. Kompetensi untuk Hidup dalam Ketergantungan Kemampuan Guna berinteraksi secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan mendengar, berkomunikasi, mendapat alternatif lain, kemampuan untuk melihat dan beroperasi secara efektif dalam organisasi atau sistem yang utuh.

2.4.5 Indikator-Indikator Kompetensi

Narimawati (2010 :75) indikator kompetensi dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual.
2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami

lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional.

3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual”.

Menurut Wibowo 2017 menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (self-esteem), yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan

Merupakan kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan. Gordon dalam srihardono (2015:4) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

2. Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

3. Motif

Motif Adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

4. Citra Diri (sifat)

Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai hal, merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita miliki. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya seperti setia, jujur, bersahabat, dan judes.

5. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012:231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga

sebagai standar pekerjaan (*job standard*) jadi standar pekerjaan merupakan tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dengan baik oleh karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Rivai (2011 : 548) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

2.5.2 Faktor-faktor kinerja

Gomez dalam Kaswan (2012:189), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada tiga, yaitu.

1. Faktor kemampuan mencerminkan talenta dan keterampilan karyawan, yang meliputi intelegensi, keterampilan interpersonal dan pengetahuan pekerjaan.
2. Faktor motivasi dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor eksternal (seperti penghargaan dan hukuman) tetapi pada akhirnya merupakan keputusan internal dimana tergantung karyawannya seberapa besar mencurahkan energinya untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Faktor situasi/sistem meliputi sejumlah karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik positif maupun negatif.

2.6 Hubungan Antar Variabel

2.6.1 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Motivasi erat hubungannya dengan suatu tujuan, jika ada tujuan maka akan ada kemauan untuk mengejar tujuan tersebut. Semakin besar tekad untuk mencapai tujuan maka semakin besar semangat itu, hal tersebutlah yang dikatakan sebagai motivasi. 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. Motivasi datang dari dua arah yaitu datang dari dalam diri seperti kesadaran akan pentingnya tujuan tersebut dalam kehidupannya, dan ada yang datang dari luar seperti dorongan atau tuntutan dari orang sekitar yang bersifat positif. Begitu juga motivasi dalam kinerja karyawan, Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Juniantara dan Riana (2015) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari penelitian diatas menyebutkan bahwa motivasi mampu mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut.

2.1.6.2 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi atau mendukung kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga akan

memperoleh hasil yang maksimal. Lingkungan kerja sangat berpengaruh dalam kinerja seorang karyawan. dengan lingkungan yang kondusif, nyaman, bersih, penerangan yang cukup, hubungan kerja yang sehat maka akan memberikan rasa aman, puas, dan betah yang akan berdampak pada kinerja karyawan. dalam penelitian yang dilakukan oleh Mufidah (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari penelitian tersebut dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja mampu mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

2.1.6.3 Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi dikatakan sebagai suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Dalam hal pekerjaan kompetensi sangat diperlukan dan dibutuhkan karena setiap karyawan yang memiliki kompetensi dan berkompeten di bidangnya maka segala sesuatu masalah, pengaturan strategi, pengoorganisasian, dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas akan sesuai dengan kapasitas diri dari karyawan. salah satu faktor yang mempengaruhi keunggulan kinerja karyawan salah satunya adalah kompetensi, yang dapat mendorong keberhasilan dalam perkembangan organisasi/perusahaan.

Hal diatas didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Ayu Dwiyanti dkk (2019) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja di PD. BPR Bank Buleleng 45. Dan

penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, dkk (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari hasil penelitian diatas dapat dikatakan bahwa ada pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan.

2.7 Penelitian Terdahulu

2.7.1 Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

1. Juniantara dan Riana (2015), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi di Denpasar”. Dengan hasil yang di peroleh bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar.
2. Dwiyanti, dkk (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Bank Buleleng 45”. Hasil dari penelitian ini diperoleh bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada BPR Bank Buleleng 45.
3. Mufidah (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan”. dengan hasil yang didapatkan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.

2.7.2 Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Wiadnyani (2018), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Job Stressor, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar”. Dengan hasil yang didapatkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Gianyar

2. Mufidah (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan kerja, Motivasi kerja, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi UMKM Kota Medan” dengan hasil yang didapatkan bahwa lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan.
3. Pradnyana, dkk (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem” dengan hasil yang didapatkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Bali Kencana Utama Kabupaten Karangasem.

2.7.3 Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Prayogi, dkk (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Dalam penelitiannya didapatkan hasil bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan.
2. Dwiyanti, dkk (2019), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPR Bank Buleleng 45” dengan hasil bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan BPR Bank Buleleng 45.

3. Widiastuti, dkk (2021), dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar” dengan hasil yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara Kompetensi terhadap Kinerja karyawan Pada Koperasi Unit Desa Pedungan Denpasar

