

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dikatakan sangat bergantung dan dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai aset utama. Untuk itu, setiap individu dalam perusahaan selain dituntut untuk memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan dan kemampuan juga menjadi suatu keharusan untuk memiliki disiplin diri dan semangat kerja tinggi, sehingga individu menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja perusahaan juga akan meningkat yang menuju pada pencapaian tujuan perusahaan. Keberhasilan kinerja organisasi/perusahaan tergantung dari kinerja individu akan memberikan kontribusi pada perusahaan. Berkaitan dengan hal tersebut, pegawai merupakan sumber daya penting yang wajib perusahaan jaga. Oleh karena itu bagi perusahaan yang khususnya bergerak dibidang perdagangan yang mengandalkan tingkat kinerja pegawai diperusahaannya, maka perusahaan tersebut dituntut untuk mampu mengoptimalkan kinerja pegawainya (Prasahakti, Putriawati, 2020).

Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh suatu organisasi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahanserta berkembang dalam persaingan global. Menurut Suryani, dkk., (2020) kinerja pegawai merupakan cerminan hasil yang dicapai seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Nabawi (2020) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil

kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Irawati dan Carrollina, 2017).

Menurut Fransiska (2020) bahwa pada umumnya kinerja yang tinggi dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan kinerja yang rendah. Menurut Fengky, dkk., (2017), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Bambang, dkk., (2020) berpendapat bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Menurut Adhari (2021) motivasi merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri. Motivasi kerja seorang pegawai akan mengalami naik atau turun dalam menghadapi pekerjaan. Akibat turun dan naiknya motivasi kerja tersebut akan berdampak pada kinerja pegawai (Sahir, dkk., 2021).

Menurut hasil penelitian yang diperoleh Sugiharjo dan Aldata (2018), Lusri dan Siagian (2017), serta Prayogi dan Nursidin (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para pegawai mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat sehingga mereka merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Perlu upaya untuk mempertahankan

motivasi kerja para pegawai agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan kedepannya. Pegawai akan termotivasi apabila keinginan serta kebutuhan mereka terpenuhi. Berbeda dengan penelitian dari Kaengke (2018) dan Tanjung (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di motivasi atau tidak oleh pimpinan, tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selain motivasi pegawai, faktor kompetensi kerja juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Hidayati (2021) kompetensi adalah seperangkat pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Fahmi (2016:52) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas sertainovasi yang dihasilkan. Suronto (2021) berpendapat bahwa kompetensi merupakan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati.

Kinerja yang baik harus dilengkapi dengan kompetensi yang berhubungan dengan pengetahuan, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan serta perilaku. Dengan menerapkan sistem kompetensi ini dibutuhkan pegawai yang mempunyai kompetensi spesifik yaitu pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang diperlukan pada posisi masing-masing jabatan guna mencapai keberhasilan kerja dan tujuan organisasi.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Triastuti (2018), Elizar dan

Tanjung (2018), Bukhari dan Pasaribu (2019), serta Rosmaini dan Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai juga harus memiliki kemampuan ataupun kompetensi yang tepat didalam melakukan pekerjaannya untuk mewujudkan kinerja dan keberhasilan kerja pegawai dalam jangka panjang. Peningkatan kinerja pegawai secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, yang di refleksikan dalam kenaikan produktivitas. Pada manajemen kinerja kompetensi lebih berperan pada dimensi perilaku individu dalam menyesuaikan suatu pekerjaan dengan baik. Kompetensi kinerja dapat diartikan sebagai perilaku-perilaku yang ditunjukkan dari pegawai yang memiliki kinerja yang sempurna, konsistensi dan efektif dibandingkan dengan pegawai yang memiliki kinerja rata-rata (Rosmaini dan Tanjung, 2019). Namun, berbeda dengan hasil penelitian dari Ratnasari, dkk., (2020), dan Arismunandar & Khabir (2020) mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perencanaan dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan kerja dibutuhkan target yang harus dicapai maka bertambah pula beban pegawai. Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggungjawabnya (Mahawati, 2021). Gulo, dkk., (2021) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok kerja dalam suatu periode. Beban kerja menurut Affandi, dkk., (2021) dapat didefinisikan sebagai frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana pegawainya dapat diberikan

beban kerja yang maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri.

Menurut penelitian dari Lestari, dkk., (2020), Dani dan Mujanah (2021), serta Lukito dan Alriani (2018) bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa beban kerja pegawai yang terlalu berlebihan sebagai akibat tidak seimbangnya pekerjaan dengan jumlah pegawai akan menyebabkan kinerja pegawai menurun. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*, sehingga akan mengurangi potensi kinerja pegawai. Hasil berbeda yang diperoleh Diningsih (2021) serta Husin, dkk., (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin bertambah beban kerja pegawai yang dibagi secara teratur dan sesuai dengan kemampuan pegawai, maka akan kinerja yang baik pula.

Penelitian ini dilakukan pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali yang bergerak di bawah kewenangan gubernur, bupati atau walikota, dan perangkat daerah. Satuan Polisi Pamong Praja merupakan lembaga pemerintahan yang diberi wewenang untuk melaksanakan penegakan Peraturan Daerah, Keputusan Gubernur dan Peraturan Perundang-undangan yang lain dalam rangka kondisi yang tentram dan tertib di lingkungan masyarakat. Sebagaimana tersebut dalam Keputusan Gubernur Bali Nomor 27 Tahun 2018 tentang Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali. Disinilah Satuan Polisi Pamong Praja berupaya untuk mendukung Pemerintah untuk mewujudkan ketentraman dan ketertiban

umum masyarakat di lingkungan Provinsi Bali serta untuk menciptakan suasana agar pemerintah dan masyarakat di Provinsi Bali dapat melakukan kegiatan-kegiatan untuk memenuhi tugas dan pekerjaannya secara aman, tentram, tertib dan teratur.

Dalam rangka penegakan peraturan daerah maupun penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, anggota Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali sebagai aparatur daerah dituntut untuk mampu melaksanakan tupoksinya sebagaimana penjabaran tugas pokok dan fungsi Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali dalam Keputusan Gubernur Bali Nomor 85 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali. Karenanya anggota Polisi Pamong Praja diwajibkan memiliki kemampuan dan kemauan untuk melaksanakannya. Sedangkan pendorong bagi pegawai untuk bekerja disebabkan adanya motivasi internal dan eksternal pegawai dalam rangka memenuhi suatu kebutuhan maupun untuk mencapai sebuah tujuan.

Motivasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai pada satuan Polisi Pamong Praja dilihat berdasarkan kesungguhan mereka dalam melaksanakan tugas, motivasi kerja yang ditunjukkan masih belum maksimal. Terlihat dari masih ada pegawai yang bermalas-malasan dalam bekerja sehingga lebih banyak bersantai daripada bekerja. Selain itu, masih ada pegawai yang mendahulukan kepentingan pribadi daripada kepentingan kantor dalam melaksanakan tugasnya. Selain itu juga kompetensi yang dimiliki pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali saat ini belum memadai. Jika dilihat dari penanganan permasalahan dilapangan, belum adanya penyelesaian tanggung jawab kerja yang maksimal seperti penertiban parkir

liar, pengemis maupun gelandangan yang belum ditertibkan sepenuhnya, hingga proses pembinaan yang belum maksimal.

Hasil dari kasus lapangan juga menunjukkan bahwa pegawai memiliki beban kerja yang besar namun jumlah anggota yang sedikit sehingga beban kerja akan meningkat. Di masa pandemi Covid-19, peningkatan akan permasalahan sosial seperti pengemis, pedagang yang menggelar dagangannya tidak sesuai dengan tempatnya serta penjual keliling di sekitar jalan yang semakin meningkat mengharuskan pegawai satuan polisi pamong praja Provinsi Bali untuk bekerja lebih keras lagi. Hal ini memicu beban kerja yang besar kepada pegawai satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali. Hasil wawancara yang diperoleh dari lima (5) orang pegawai lapangan bahwa, di masa pandemi Covid 19 beban kerjanya semakin meningkat. Hal ini dikarenakan pada masa pandemi, Satuan Polisi Pamong Praja, Provinsi Bali tidak hanya menertibkan pengemis, pedagang yang menggelar dagangannya tidak sesuai dengan tempatnya serta penjual keliling di sekitar jalan, tetapi juga menertibkan masyarakat yang tidak menggunakan masker pada saat bepergian keluar rumah.

Selain itu, sepanjang tahun 2021 tingkat absensi pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Provinsi Bali cenderung tinggi. Hal ini dapat dijelaskan pada tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rangkuman Absensi Satuan Polisi Pamong Praja, Provinsi Bali**  
**Tahun 2021**

No.	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Hari Kerja/Bulan	Jumlah Absensi	Persentase
1	Januari	50	24	1200	46	3.83
2	Februari	50	20	1000	50	5.00
3	Maret	50	23	1150	52	4.52
4	April	50	25	1250	46	3.68
5	Mei	50	22	1100	48	4.36
6	Juni	50	25	1250	40	3.20
7	Juli	50	24	1200	44	3.67
8	Agustus	50	24	1200	55	4.58
9	September	50	21	1050	59	5.62
10	Oktober	50	26	1300	44	3.38
11	November	50	25	1250	48	3.84
12	Desember	50	26	1300	44	3.38
	<b>Rata-rata</b>					<b>4.09</b>

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja, Provinsi Bali (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi Satuan Polisi Pamong Praja, Provinsi Bali tahun 2021 cenderung tinggi yaitu sebesar 4,09%. Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi (Udiani, 2018). Tingginya tingkat absensi ini dikarenakan, pada saat pandemi Covid 19, tidak sedikit pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, Provinsi Bali terkontaminasi virus Covid 19, sehingga pegawai tersebut harus diliburkan untuk waktu yang lama. Hal ini dimaklumi pihak Satuan Polisi Pamong Praja, Provinsi Bali, karena hal ini dapat meminimalisir penyebaran virus COVID-19 di kalangan pegawai lainnya. Namun, keadaan ini membuat pegawai yang bekerja menjadi berkurang, sehingga sering kali beberapa pegawai harus mengerjakan pekerjaan yang bukan merupakan tanggungjawabnya. Keadaan ini menjadi beban untuk pegawai lainnya, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan maksimal.

Selain itu juga pada kompetensi Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali saat ini dilihat dari latar belakang pendidikan serta jabatan yang dipegang

merupakan standar kompetensi yang wajib dimiliki oleh setiap pegawai, disajikan pada Tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Kompetensi Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Penempatan Kerja**

No.	Tingkat Pendidikan	Jabatan	Jumlah	Jurusan
1.	S2 (Magister)	Kepala Satuan	1 Orang	S2 Hukum
2.	S2 (Magister)	Kepala Bidang	4 Orang	S2 Manajemen S2 Hukum S2 Akuntansi S2 Sosial Politik
3.	S1 (Sarjana)	Kepala Seksi	6 Orang	S1 Akuntansi S1 Hukum S1 Ilmu Komputer S1 Kesehatan Masyarakat S1 Manajemen S1 Administrasi Negara
4.	S1 (Sarjana)	<i>Staf</i>	33 Orang	S1 Matematika S1 Pendidikan S1 Administrasi Bisnis S1 Teknik S1 Sosiologi Sosial S1 Manajemen S1 Akuntansi S1 Hukum S1 Sastra Inggris S1 Komputer
5.	SMA	<i>Driver</i>	2 Orang	
6.	SMP	<i>Cleaning Service</i>	4 Orang	

Sumber: Satuan Polisi Pamong Praja, Provinsi Bali (2022)

Tabel 1.2, menjelaskan bahwa semua posisi atau jabatan sebagai kepala satuan, kepala bidang, kepala sekdi dan staf ditempati oleh pegawai dengan latar belakang pendidikan yang tinggi yaitu Magister dan Sarjana. Namun, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada pegawai bidang sumberdaya aparatur pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali bahwa masih ada beberapa kelemahan pegawai dalam menangani pekerjaan mereka, khususnya dilapangan dimana pegawai harus melakukan penertiban lingkungan umum. Pada wawancara ini juga pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali menyampaikan sering sekali menunda pekerjaan yang disebabkan oleh kurangnya

penguasaan tugas yang diberikan atau pegawai kurang memahami terkait tanggungjawabnya. Tidak sedikit pula pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan bidang ilmunya, sehingga membuat pekerjaan menjadi menumpuk dan tidak terselesaikan dengan baik.

Selain fenomena yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja, Provinsi Bali, peneliti juga menemukan kesenjangan penelitian terkait motivasi, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut hasil penelitian yang diperoleh Sugiharjo dan Aldata (2018), Lusri dan Siagian (2017), serta Prayogi dan Nursidin (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang diperoleh Rosmaini dan Tanjung (2019), serta Bukhari dan Pasaribu (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa, baik buruknya motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai, tidak berdampak pada kinerjanya, dikarenakan dalam mencapai kinerja tidak begitu memperhatikan motivasi karena pencapaian kinerja dengan baik telah disadari oleh pegawai.

Pada variabel kompetensi, menurut Triastuti (2018), Elizar dan Tanjung (2018), Bukhari dan Pasaribu (2019), serta Rosmaini dan Tanjung (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa apabila pegawai memiliki kompetensi yang tinggi sehingga dapat memberikan peningkatan bagi hasil kerja yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai memiliki kemampuan kerja yang sudah sesuai bidang pekerjaannya akan lebih teliti untuk hasil yang didapat pegawai dalam bekerja.

Namun berbeda dengan hasil penelitian yang diperoleh Rosmaini dan Tanjung (2019), dan Agustin (2020) bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang rendah yang dimiliki oleh pegawai ternyata bisa mendorong pegawai untuk bisa melakukan usaha yang lebih baik untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian ini berarti semakin tinggi kompetensi seseorang belum tentu bisa meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

Menurut penelitian dari Lestari, dkk., (2020), Dani dan Mujanah (2021), serta Lukito dan Alriani (2018) bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja pegawai, maka kinerjanya semakin rendah. Sedangkan, menurut penelitian dari Parashakti dan Putriawati (2020), Sugiharjo dan Aldata (2018), Arfani dan Luturlean (2018), serta Musa dan Surijadi (2020) bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Seseorang yang meyakini serta merasa bahwa tugas yang diberikan adalah sebagai tantangan yang harus dipecahkan meskipun tugas tersebut terlalu berlebihan maka seseorang tersebut dapat tetap merasa senang terhadap pekerjaannya. Walaupun beban kerja di kantor yang dikerjakan setiap hari tergolong besar, namun kinerja pegawai tetap prima. Namun, hasil berbeda yang diperoleh Ahmad, dkk., (2019) serta Wangi, dkk., (2020) bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat ataupun menurun tidak mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini terjadi dikarenakan volume dan waktu kerja pegawai sudah diterapkan secara efektif dan efisien. Pembagian tugas kepada setiap pegawai di masing-masing unit terbagi dengan baik sesuai jumlah dan kemampuan pegawai.

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali?
2. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali.

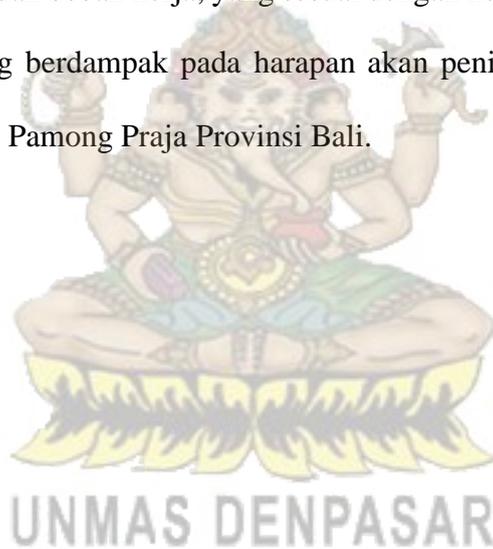
## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat Teoritis yaitu sebagai referensi bagi pengembangan teori tentang pengaruh motivasi, kompetensi, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Manfaat Praktis yaitu sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi dalam pengambilan kebijakan pada organisasi khususnya tentang motivasi, kompetensi, dan beban kerja, yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan pegawai yang berdampak pada harapan akan peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Bali.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Goal Setting Theory***

*Grand Theory* yang mendasari penelitian ini adalah Teori Penetapan Tujuan atau *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) dalam (Adam, dkk. 2020), yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk berusaha menjadi lebih baik lagi. Goal Setting berpengaruh pada kinerja pegawai dalam organisasi.

Teori penetapan tujuan ini memberikan penjelasan bahwa pemahaman pegawai terhadap tujuan sangat memengaruhi motivasi kerjanya. Komitmen pegawai diawali dari kemampuan mereka memahami tujuan pekerjaannya. Pegawai yang memiliki pemahaman yang tinggi terhadap tujuan pekerjaan akan memengaruhi kinerjanya. Individu yang memiliki tujuan jelas dapat memengaruhi seberapa besar usaha yang akan dilakukannya. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap tujuannya akan mendorong pegawai tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut (Sahir, dkk., 2021).

Penetapan tujuan merupakan hal penting untuk mewujudkan kesuksesan untuk siapapun. Penetapan tujuan pada aktivitas pendidikan yang dilakukan dari

hari hari sangat memberikan manfaat kepada para guru untuk bekerja keras mencapai tujuan yang ditetapkan (Sides and Cuevas, 2020). Penetapan tujuan dapat memengaruhi kinerja melalui peningkatan motivasi, kompetensi, dan beban kerja yang dirasakan karyawan. Penetapan tujuan yang jelas dapat berpengaruh pada pemahaman pegawai dan siapapun terhadap hal hal yang harus dikerjakan. Kualitas pemahaman terhadap hal hal yang harus dikerjakan mendorong pegawai atau siapapun semakin bekerja keras dan termotivasi yang pada akhirnya kinerja semakin meningkat (Rowe et al., 2017).

Individu yang diberikan tujuan spesifik, sulit tetapi dapat dicapai akan berkinerja lebih baik daripada yang diberikan tujuan mudah, tidak spesifik, atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, individu harus memiliki kemampuan yang cukup menerima tujuan, dan menerima umpan balik yang terkait dengan kinerja (Sahir, dkk., 2021). Penetapan tujuan juga memengaruhi perilaku (kinerja pekerjaan) melalui mekanisme lainnya. Tujuan yang menantang akan lebih memobilisasi energi, mengarah pada usaha dan pengorbanan yang lebih tinggi, dan peningkatan upaya yang semakin gigih. Penetapan tujuan yang jelas memotivasi orang untuk mengembangkan strategi yang memungkinkan mereka untuk melakukan pada tingkat tujuan yang ditetapkan. Akhirnya, pegawai yang dapat mencapai tujuan akan menyebabkan kepuasan dan motivasinya lebih meningkat, atau sebaliknya pegawai akan frustrasi dan motivasi yang lebih rendah jika tujuannya tidak tercapai (Sahir, dkk., 2021).

## **2.1.2 Motivasi Kerja**

### **1. Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang

tersebut bertindak. Menurut Mutiara (2017:21) motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak, pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan. Jadi peran pimpinan dalam memberikan motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Menurut Taruh (2020) motivasi yaitu proses-proses psikologis berarti meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Fengky, dkk., (2017), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Bambang, dkk., (2020) berpendapat bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan agar mau bekerja secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi kerja pegawai adalah kondisi yang membuat pegawai mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan tugasnya. Menurut Adhari (2021) motivasi merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi

kerja adalah suatu kondisi yang mendorong dan menggerakkan seseorang dari dalam diri sendiri atau dari luar dirinya dengan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya untuk melakukan suatu kegiatan supaya mendapatkan hasil kerja yang baik dan tercapainya suatu tujuan.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Sari, dkk., (2021) menyebutkan bahwa motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

### 1) Faktor Internal

Kematangan Pribadi Orang yang bersifat egois dan kemandirian biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.

#### a) Tingkat Pendidikan Seorang

Pegawai yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan pegawai yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat pegawai tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.

b) Keinginan dan Harapan Pribadi

Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.

c) Kebutuhan Kebutuhan

Biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang pegawai tersebut miliki untuk bekerja keras.

d) Kelelahan dan kebosanan

Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi Yang Memadai

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para pegawai untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c) **Supervisi Yang Baik**

Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi pegawai dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi pegawai umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja pegawai dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para pegawai.

d) **Ada Jaminan Karir**

Karir adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para pegawai mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai tersebut.

e) **Status dan Tanggung Jawab**

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap pegawai dalam bekerja. Pegawai bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam

perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

### 3. Indikator-Indikator Motivasi

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator motivasi dari teori Maslow. Teori hirarki kebutuhan dari Maslow (1954) terdiri dari:

1) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*).

Kebutuhan Fisiologis Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) Kebutuhan sosial (*Social-need*).

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*).

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas

prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*).

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

### 2.1.3 Kompetensi Kerja

#### 1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang berhubungan dengan kegiatan mental, kegiatan berpikir dan sumber perubahan yang dilaksanakan dalam pemecahan masalah, perubahan sosial dan penggerak untuk berbuat yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas kerja (Priadiyono dan Hendrato, 2019). Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melakukan seperangkat tugas yang membutuhkan integrasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Febriana, 2019). Sedangkan menurut Pianda (2018), kompetensi adalah sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengidentifikasi cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Kompetensi sangat dibutuhkan dalam memecahkan ide baru, membuat standar kerja yang baik dan kemampuan untuk menciptakan kinerja yang optimal terhadap tenaga kerja yang dapat bersaing dalam kemajuan era saat ini, kompetensi yang sesuai akan membuat pegawai mampu memenuhi tujuan perusahaan.

Menurut Hidayati (2021) kompetensi adalah seperangkat pengetahuan dan

keterampilan yang harus dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Fahmi(2016:52) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang dihasilkan. Suriyanto (2021) berpendapat bahwa kompetensi merupakan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi dengan keterampilan, pengetahuan dan kreativitas agar sesuai dengan tuntutan yang dibutuhkan perusahaan.

## **2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Kompetensi bukan merupakan kemampuan yang tidak dapat dipengaruhi. Kompetensi seseorang dapat ditumbuhkembangkan melalui suatu proses terhadap beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Darmadi (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

### **1) Keyakinan dan nilai-nilai.**

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

### **2) Keterampilan.**

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan

umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

### 3) Pengalaman.

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman 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 seperti tersebut.

### 4) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu.

### 5) Motivasi

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

### 6) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

### 7) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

### 8) Budaya Organisasi.

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia adalah dalam kegiatan sebagai berikut:

- a) Praktik rekrutmen dan seleksi pegawai
- b) Sistem penghargaan mengkomunikasikan pada pekerjaan
- c) Praktik pengambilan keputusan
- d) Filosofi organisasi: visi, misi, dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi
- e) Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan
- f) Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengkomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang kepemimpinan.

### 3. Indikator Kompetensi

Suwanto (2020), terdapat lima karakteristik kompetensi yang dapat digunakan sebagai indikatornya, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif, yaitu dasar seseorang untuk berpikir secara konsisten dan bertindak.
- 2) Sifat, yaitu watak yang mendorong untuk berperilaku atau merespons suatu.
- 3) Konsep diri, yaitu sikap dan nilai yang dimiliki seseorang.

- 4) Pengetahuan, yaitu informasi yang dimiliki seseorang di bidang tertentu.
- 5) Keterampilan, yaitu kemampuan melaksanakan tugas tertentu, baik secara fisik maupun mental.

#### **2.1.4 Beban Kerja**

##### **1. Pengertian beban Kerja**

Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggungjawabnya (Mahawati, 2021). Gulo, dkk., (2021) mengungkapkan bahwa beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh suatu departemen atau kelompok kerja dalam suatu periode. Beban kerja menurut Affandi, dkk., (2021) dapat didefinisikan sebagai frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya (Nabawi, 2020).

Menurut Fransiska (2020) beban kerja sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu, serta dapat mempengaruhi terhadap kinerja yang dihasilkan pegawai. Sugiarto dan Aldata (2018) mengatakan bahwa beban kerja dicirikan sebagai sejumlah kegiatan, waktu, dan energi yang harus dikeluarkan seseorang baik fisik ataupun mental dengan memberikan kapasitas mereka untuk memenuhi tuntutan tugas yang diberikan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa beban

kerja merupakan suatu rangkaian kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu yang telah ditentukan.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Menurut Hutabarat (2021) beban kerja setiap pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor eksternal merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja/pegawai. Adapun beberapa faktornya adalah sebagai berikut:
  - a. Tugas-tugas yang dilakukan bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, dan tanggung jawab pekerjaan.
  - b. Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
  - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologis.
- 2) Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh pekerja atau pegawai itu sendiri dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain atau ketegangan. Berat ringannya ketegangan tersebut dapat dinilai baik secara objektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi berbagai hal antara lain:
  - a. Faktor Somatis, meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan.

- b. Faktor Psikis, meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, dan kepuasan.

### **3. Indikator Beban Kerja**

Koesomowidjojo (2017) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Koesomowidjojo (2017), indikator beban kerja adalah:

- 1) Kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

- 2) Penggunaan waktu kerja

Waktu kerja yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar)

- 3) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

### 2.1.5 Kinerja

#### 1. Pengertian Kinerja

Menurut Suryani, dkk., (2020) kinerja pegawai merupakan cerminan hasil yang dicapai seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Nabawi (2020) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Irawati dan Carollina, 2017). Pendapat lain dari Fransiska (2020) bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai perannya dalam instansi. Kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya instansi untuk mencapai tujuannya.

Prashakti dan Putriawati (2020) menyampaikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Kinerja dapat digunakan sebagai ukuran hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai atau pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai di perusahaannya, dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai aturan sistem yang berlaku kepadanya (Purba dan Ratnasari, 2018).

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya.

## 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa ada 2 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

### 1) Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja yang dikatakan buruk disebabkan karena orang tersebut mempunyai kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuan.

### 2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan, atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

## 3. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

### 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

### 2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

### 3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

#### 4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Lusri dan Siagian (2017) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai PT. Borwita Citra Prima Surabaya. Teknik analisis data yang digunakan yaitu *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel motivasi dan kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, penelitian terdahulu menggunakan variabel mediasi, jumlah populasi dan jumlah sampel, serta teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS), sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
2. Prayogi dan Nursidin (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis

data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel motivasi dan kinerja, serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X2 dan X3 jumlah populasi dan jumlah sampel.

3. Rosmaini dan Tanjung (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel kompetensi, motivasi dan kinerja serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X2 dan X3 jumlah populasi dan jumlah sampel.
4. Bukhari dan Pasaribu (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak

signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel motivasi, kompetensi dan kinerja serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X2 dan X3 jumlah populasi dan jumlah sampel.

5. Triastuti (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel kompetensi dan kinerja serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X2 dan X3 jumlah populasi dan jumlah sampel.
6. Elizar dan Tanjung (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan, kompetensi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel kompetensi dan kinerja serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan

penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X2 dan X3 jumlah populasi dan jumlah sampel.

7. Agustin (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel kompetensi, motivasi dan kinerja serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X2 dan X3 jumlah populasi dan jumlah sampel.
8. Parashakti dan Putriawati (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini merupakan Component atau Variance Basical Structural Equation Modeling dimana dalam pengolahan data menggunakan program PLS (Partial Least Square) Versi 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keselamatan kesehatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi. Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Bahagia Idkho Mandiri Bagian Produksi.. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel beban kerja dan

kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X2 dan X3 jumlah populasi dan jumlah sampel, serta teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS), sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

9. Sugiharjo dan Aldata (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel beban kerja, motivasi kerja dan kinerja serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X3 jumlah populasi dan jumlah sampel.
10. Arfani dan Luturlean (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Sucofindo Cabang Bandung. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel beban kerja dan kinerja serta sama-sama

menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X2 dan X3 jumlah populasi dan jumlah sampel.

11. Musa dan Surijadi (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Catatan Sipil Kabupaten Buru. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel beban kerja dan kinerja serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X2 dan X3 jumlah populasi dan jumlah sampel.
12. Ahmad, dkk., (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. FIF Group Manado. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. FIF Group Manado. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel beban kerja dan kinerja serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu

waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X2 dan X3 jumlah populasi dan jumlah sampel.

13. Wangi, dkk., (2020) dalam penelitian yang berjudul Dampak Kesehatan Dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) Tidak berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Pegawai, Beban Kerja Tidak berpengaruh negatif dan signifikan pada Kinerja Pegawai, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel beban kerja dan kinerja serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X2 dan X3 jumlah populasi dan jumlah sampel.
14. Dani dan Mujanah (2021) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Servant Leadership secara signifikan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan. Servant leadership secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Beban kerja pegawai secara signifikan berpengaruh negatif terhadap komitmen organisasi pegawai. Beban kerja pegawai secara signifikan berpengaruh

terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan. Kreativitas pegawai secara signifikan berpengaruh pada komitmen organisasi pegawai. Kreativitas pegawai secara signifikan berpengaruh pada kinerja pegawai, dimana peningkatan kreativitas pegawai memberikan pengaruh signifikan kepada peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan. Komitmen organisasi pegawai secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel beban kerja dan kinerja. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X1 dan X3 jumlah populasi dan jumlah sampel, serta teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS), sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

15. Lestari, dkk., (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, konflik kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan \* beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel beban kerja dan kinerja serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X1 dan X2 jumlah populasi dan jumlah sampel.

16. Lukito dan Alriani (2020) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu sama-sama membahas variabel beban kerja dan kinerja serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian terdahulu dalam penelitian sekarang yaitu waktu penelitian, lokasi penelitian, variabel bebas X2 dan X3 jumlah populasi dan jumlah sampel.

