

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan pilar utama yang berfungsi sebagai penggerak roda kegiatan sebuah perusahaan untuk memanfaatkan seluruh potensi yang dimilikinya dalam upaya mencapai tujuan. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan akan menentukan keberhasilan perusahaan tersebut dalam meraih tujuan-tujuannya. Dalam mencari sumber daya manusia perusahaan harus mengeluarkan dana yang tidak sedikit untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas. Hal ini dikarenakan adanya sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu keuntungan tersendiri yang akan meningkatkan kemampuan bersaing perusahaan tersebut. Ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas akan sangat tergantung pada sejauh mana pengelolaan sumber daya manusia yang ada di perusahaan tersebut (Anwar, 2017). Setiap perusahaan harus mengelola sumber daya manusianya dengan baik agar diperoleh kinerja karyawan seperti yang diinginkan perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Sebuah organisasi seperti lembaga perbankan tentunya memerlukan manusia sebagai sumber daya manusia. Maka untuk mencapai tujuan organisasi termasuk organisasi lembaga keuangan, setiap karyawan dituntut untuk bekerja secara maksimal sehingga dapat memuaskan para pelanggan atau nasabah.

Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar

penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Mangkunegara (2018) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu konsep yang bersifat *universal* yang merupakan efektifitas operasional dan pegawainya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya, karena organisasi dasarnya dijalankan oleh manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan didalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku manusia dalam memainkan standar perilaku yang telah diterapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Mulyadi, 2018).

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, kompetensi penting bagi karyawan sebagai individu, karena untuk dapat meningkatkan kinerja diperlukan kompetensi yang memadai. Menurut Emron, (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Sudarmanto (2018) kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Dharma (2018) mengemukakan bahwa kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Virby (2020) , Maulana (2018), Adham (2020), Kusumasari (2020), Hajiali, dkk (2021) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal

ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja dari karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga memenuhi standar kompetensi agar dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan.

Faktor lain yang berperan dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan atau penggerak. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar (Syafriana, 2017). Menurut Hasibuan (2017), “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”. Harold Koontz (2017) menyatakan motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan Stephen (2018) mendefinisikan, “motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Kusumasari (2020), Guridno (2021), Sari, dkk (2021) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi dan semangat yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja fisik juga tidak kalah pentingnya di dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat

disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Alex (2018) lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sedangkan menurut Menurut Nitisemito (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Virby (2020), Dhermawan, (2017), Kusumasari (2020), Nugraha, dkk (2020) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang di berikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat dan akan memberikan kepuasan kepada perusahaan.

Suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuannya harus melalui orang-orang yang memiliki peran aktif sebagai pelaku pencapaian tujuan tersebut. Untuk mencapai tujuan tersebut maka setiap individu yang berada dalam organisasi tersebut harus meningkatkan kinerjanya, sehingga secara langsung akan meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Bank sebagai lembaga yang bergerak dalam bidang keuangan, sudah seharusnya karyawan memiliki komitmen organisasional yang tinggi agar karyawan selalu konsisten dalam memperhatikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Hasil observasi awal peneliti dengan salah satu karyawan di bagian Divisi Renstra PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon

Denpasar dimana karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar mengalami penurunan kinerja pada tahun 2021 yang berupa target dana pinjaman dan dana pihak ketiga tidak memenuhi target. Berikut data dana pinjaman dan dana pihak ketiga tahun 2020-2021 disajikan pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah Dana Pinjaman dan Dana Pihak Ketiga
PT. BPD Bali Cabang Renon Denpasar (2020 – 2021)

No	Catur Wulan	Dana Pinjaman	Realisasi (dalam jutaan rupiah)	Persen tase (%)	Dana Pihak Ketiga	Realisasi (dalam jutaan rupiah)	Persen tase (%)
1	I/2020	400.000	410.000	102%	575.000	610.000	106%
2	II/2020	425.000	456.000	107%	600.000	680.000	113%
3	III/2020	475.000	480.000	101%	625.000	735.000	117%
Total 2020		1.300.000	1.346.000	-	1.800.000	2.025.000	-
Rata – rata presentase 2020				103%			112%
No	Catur Wulan	Dana Pinjaman	Realisasi (dalam jutaan rupiah)	Persen tase (%)	Dana Pihak Ketiga	Realisasi (dalam jutaan rupiah)	Persen tase (%)
5	I/2021	475.000	455.000	95%	625.000	585.000	93%
6	II/2021	500.000	495.000	99%	650.000	640.000	98%
7	III/2021	525.000	515.000	98%	700.000	700.000	96%
Total 2021		1.500.000	1.465.000	-	1.975.000	1.900.000	-
Rata – rata presentase 2021				97%			95%

(Sumber: PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar 2021)

Dari tabel 1.1 diatas, peneliti menggunakan jumlah dana pinjaman dan dana pihak ketiga sebagai salah satu indikator yang berkaitan dengan kuantitas

kerja untuk mengukur kinerja karyawan yang dihitung berdasarkan catur wulan (4 bulan sekali). Dari tabel diatas dapat dilihat pada tahun 2020 dana pinjaman maupun dana pihak ketiga telah melebihi target. Dimana dana pinjaman pada tahun 2020 sebesar 103% dan dana pihak ketiga pada tahun 2020 juga mencapai 112%. Sedangkan untuk tahun 2021 jumlah dana pinjaman maupun dana pihak ketiga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai, dimana dana pinjaman pada tahun 2021 sebesar 97% dan dana pihak ketiga pada tahun 2021 sebesar 95%. Penurunan kinerja karyawan yang terjadi pada tabel 1.1 di perkirakan disebabkan oleh beberapa faktor, yaitu faktor kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 25 orang karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar, permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar dapat dilihat pada indikator yaitu keterampilan, yang menunjukkan bahwa karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar dirasa kurang terampil dalam melakukan pelayanan kepada para pelanggan atau nasabah. Hal ini dapat dilihat dari, pelaksanaan program dan kegiatan khususnya yang berkaitan dengan pelayanan dalam bentuk komputerisasi belum optimal, dikarenakan ada beberapa orang karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar kurang mampu untuk menggunakan komputer, sehingga akan menghambat dalam hal pelayanan dan menyebabkan penurunan pada kinerja karyawan.

Dari faktor motivasi berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara

awal yang peneliti lakukan terhadap 25 orang karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar, yang menunjukkan kurangnya keinginan karyawan untuk menciptakan kontribusi yang penting terhadap perusahaan membuat karyawan hanya melakukan pekerjaan seperlunya saja tanpa menambah effort lebih. PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar sebagai BUMD yang telah berkembang pesat membuat kebanyakan karyawan terlalu nyaman berada di dalamnya sehingga kurang memiliki ketertantangan terhadap pekerjaannya. Kebanyakan karyawan seringkali hanya melakukan apa yang selama ini telah biasa mereka kerjakan tanpa menantang diri untuk menghasilkan sesuatu yang baru diluar zona nyaman yang telah ada.

Permasalahan lain mengenai motivasi terlihat dari hubungan antar pribadi yang ada di perusahaan. Sebagai sesama karyawan profesional sebagian besar karyawan hanya fokus kepada tugas dan tanggung jawab yang mereka emban dan seringkali kurang memperhatikan hubungan dengan sesama rekan kerja. Padahal dari segi motivasi, hubungan yang baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dalam bekerja. Selain hubungan dengan rekan kerja, kondisi kerja yang menuntut karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan yang mana target tersebut selalu bertambah dari waktu ke waktu membuat motivasi yang dimiliki karyawan menurun ketika target yang dibebankan perusahaan dirasa terlalu berat dan sulit untuk dicapai.

Dari faktor lingkungan kerja fisik berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 25 orang karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar, yang menunjukkan

adanya masalah kondisi fisik instansi yang belum tertata rapi serta ruang kerja yang masih belum kondusif dinilai sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Suasana kerja yang kurang nyaman serta pencahayaan dan sirkulasi udara kurang baik. Kondisi semacam inilah yang menyebabkan karyawan tidak bisa leluasa untuk bekerja dan menyebabkan turunya kinerja karyawan.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Virby (2020) , Maulana (2018), Adham (2020), Kusumasari (2020), Hajiali, dkk (2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja dari karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga memenuhi standar kompetensi agar dapat menghasilkan kinerja yang memuaskan. Berbeda dengan penelitian Guridno (2021), Dhermawan, dkk (2017) menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah kompetensi yang dimiliki karyawan maka kinerja dari karyawan tersebut akan tidak optimal dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

Kemudian berdasarkan hasil penelitian Kusumasari (2020), Sari, dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi dan semangat yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat dan akan memberikan kepuasan kepada perusahaan.

Berbeda dengan penelitian Bahri (2019) dan Cahya dkk (2021) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin rendah motivasi dan semangat yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Kemudian berdasarkan hasil penelitian Dhermawan, dkk (2017), Nugraha, dkk (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat dan akan memberikan kepuasan kepada perusahaan. Berbeda dengan penelitian Mahmudin (2020) dan Bahri (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin buruk lingkungan kerja yang dimiliki karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan semakin menurun.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka pokok permasalahan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar?

2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar.

2. Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di jadikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk mencoba mengaplikasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah ke dalam dunia praktis dan menambah wawasan serta ilmu pengetahuan yang menyangkut kinerja, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini bisa disumbangkan pada perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil langkah-langkah selanjutnya khususnya yang menyangkut kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

c) Bagi Universitas

Merupakan suatu dokumen dan menambah bahan bacaan di perpustakaan bagi mahasiswa yang berkepentingan yang juga menulis masalah yang sejenis.

d) Bagi Peneliti Lain

Untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *goal setting theory* awalnya dikemukakan oleh Locke, Rosyidah (2017). *Goal setting* menjelaskan, bahwa yang menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja seseorang terhadap tugas. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua buah cognition yaitu *content (values)* dan tujuan. Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diatur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala isntansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja.

Kriyantono, (2017) menyatakan, sebuah *goal* merupakan sesuatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan posisinya saat itu. *Goal setting* mengijinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan

membandingkannya dengan hasil kerja dimasa lalu. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha lebih baik, agar tidak ada senjangan saat melakukan rencana.

Latham (2017) menemukan bahwa *goal setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam instansi publik atau organisasi tertentu. Salah satu bentuk nyata dari penerapan goal setting ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

2.1.2 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi sebenarnya bukan hal baru, konsep dasar kompetensi berawal dari konsep individu yang bertujuan untuk mengidentifikasi, memperoleh dan mengembangkan kemampuan individu agar dapat bekerja dengan prestasi yang luar biasa. Menurut Hutapea & Thoha (2018) Kompetensi merupakan kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang

karyawan untuk dapat menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang baik akan menunjang percepatan roda perusahaan sebaliknya karyawan yang kurang memiliki kompetensi akan menghambat jalanya roda perusahaan.

Menurut Emron, (2017) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Menurut Sudarmanto, (2018) kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan efektif dalam suatu pekerjaan. Sedangkan menurut Wibowo, (2017) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai kompetensi dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

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 mempengaruhinya (Darmadi, 2018). Menurut Wibowo (2017) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut :

- a) Keyakinan dan nilai-nilai, yakni 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.
- b) Keterampilan, yakni keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi.
- c) Pengalaman, yakni keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.
- d) Karakteristik kepribadian yakni kepribadian termasuk banyak faktor yang antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah.
- e) Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.
- f) Isu Emosional, yakni hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi.
- g) Kemampuan intelektual, yakni kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.
- h) Budaya Organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam beberapa kegiatan.

3) Indikator Kompetensi

Indikator kompetensi menurut Wibowo (2017) terdiri 5 indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi yaitu sebagai berikut :

a) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang.

Pengetahuan adalah komponen utama kompetensi yang mudah diperoleh dan mudah diidentifikasi.

b) Sifat (*Trait*)

Ciri diri (*trait*) adalah karakter bawaan diri, misalnya reaksi yang konsisten terhadap sesuatu. Ciri diri ini merupakan karakteristik fisik, kognitif, dan sosial yang melekat secara permanen pada diri seseorang.

c) Konsep diri (*Self Concept*)

Konsep diri (*self-concept*) merupakan sikap atau nilai individu. Nilai individu mempunyai sifat reaktif yang dapat memprediksi apa yang akan dilakukan oleh seseorang dalam waktu singkat.

d) Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki daripada pengetahuan. Namun, seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

e) Motif (*Motives*)

Motif adalah sesuatu yang dipikirkan atau diinginkan seseorang secara konsisiten, yang dapat menghasilkan perbuatan.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata *motive* yang berarti dorongan atau penggerak. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang dilakukan secara sadar (Syafrina, 2017). Menurut Hasibuan (2017), “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 merupakan semangat yang timbul di dalam menjalankan pekerjaan. Menurut Feriyanto dan Triana (2017), motivasi menjadi proses dalam menjelaskan kegigihan yang dimiliki oleh seseorang di dalam mencapai tujuan dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Harold Koontz (2017) menyatakan motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Sedangkan Stephen (2018) mendefinisikan, “motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu”.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu bentuk dorongan dan usaha dalam diri seseorang dalam mencapai keinginan tertentu sehingga kebutuhan individu dapat dipenuhi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Sutrisno, (2018) motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

- a) Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab, peraturan yang fleksibel.
- b) Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang mencakup keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

3) Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Mangkunegara (2019) sebagai berikut :

- a) Prestasi kerja
Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
- b) Tanggung jawab
Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- c) Peluang untuk maju
Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d) Pengakuan atas kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

1) Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Mangkunegara (2018) Lingkungan kerja fisik adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja fisik yang baik dan mendukung untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik pula, sebaliknya apabila seseorang bekerja di lingkungan kerja fisik yang kurang mendukung atau tidak memadai untuk bekerja secara optimal maka akan membuat karyawan menjadi tidak nyaman, cepat lelah, malas sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah.

Lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Nitisemito (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan semua hal atau segala sesuatu yang berada dalam lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai lingkungan kerja fisik dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja. Berikut ini beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik yang di uraikan oleh Sedarmayanti (2018) adalah:

- a) Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi para karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu: cahaya yang berasal dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan dapat bekerja dengan cermat dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang memuaskan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan dari badan usaha sulit dicapai.
- b) Suhu (*Temperature*) bekerja pada suhu yang panas atau dingin dapat menimbulkan penurunan kinerja. Secara umum, kondisi yang panas dan lembab cenderung meningkatkan penggunaan tenaga fisik yang lebih berat, sehingga pekerja akan merasa sangat letih dan kinerjanya akan menurun.
- c) Dekorasi tempat kerja dekorasi ada hubungannya dengan tata warna

yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

- d) Keamanan di tempat kerja salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

3) Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun indikator Lingkungan Kerja fisik menurut Frasser (2018) sebagai berikut :

- a) Sirkulasi udara merupakan suatu tempat keluar dan masuknya udara suatu ruangan di tempat kerja.
- b) Kebisingan merupakan sebagai suara yang tidak diinginkan yang dapat menimbulkan ketidak nyamanan bagi pendengarnya.
- c) Pencahayaan merupakan penerangan suatu bangunan agar dapat merasakan kenyamanan dalam beraktivitas baik di dalam maupun diluar.
- d) Kebersihan merupakan upaya manusia untuk memelihara diri dan lingkungannya dalam rangka mewujudkan lingkungan yang sehat dan nyaman.

2.1.5 Kinerja

1) Pengertian kinerja

Gibson (2019) mengatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Batasan tersebut mengandung makna bahwa kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Hal yang sama dinyatakan oleh Rivai dan Basri, (2018) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Kinerja dalam organisasi merupakan suatu jawaban berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2019), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”, dan menurut Wibowo (2017) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Berdasarkan pendapat para ahli mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuan tertentu.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor

yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai.

Menurut Davis (2017) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja

secara maksimal.

3) Indikator Kinerja

Menurut Titik Rosita (2018) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah :

a) Kualitas kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

b) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

c) Pengetahuan

Kemampuan yang ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

d) Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksakan tugas.

e) Kerjasama

Kemampuan dalam hubungan sesama karyawan dalam menangani pekerjaan.

2.1 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Renon Denpasar. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini :

1. Virby (2020) meneliti Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok, Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama sama meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
2. Dhermawan, dkk (2017) meneliti Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

3. Adham (2020) meneliti Pengaruh Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelayaran Eka Ivana Jasa Cabang Samarinda. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang dijalankan dengan perangkat SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada perusahaan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
4. Kusumasari (2020) meneliti Pengaruh kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor pencarian dan pertolongan semarang, Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor pencarian dan pertolongan semarang. Perbedaan penelitian

sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompetensi, motivasi terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

5. Bahri (2019) meneliti Pengaruh penempatan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada PT Jaya Merdeka, Secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif terhadap kinerja dan secara parsial variabel motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai pada PT Jaya Merdeka. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama sama meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.
6. Maulana (2018) meneliti Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Primer Koperasi Kartika Artileri Berdaya Guna Sepanjang Masa Pusat Kesenjataan Artileri Medan Kota Cimahi. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai diperoleh pengaruh yang signifikan, kemudian untuk variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai

diperoleh pengaruh yang signifikan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

7. Hajiali, dkk (2021) meneliti Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama sama meneliti pengaruh kompetensi terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.
8. Sari, dkk (2021) meneliti Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Boom Futsal Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi sama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi

lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

9. Mahmudin (2020) meneliti Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Secara parsial Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Karyawan di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama sama meneliti pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja.

10. Nugraha, dkk (2020) meneliti Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. BPR Mambal Kabupaten Badung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT BPR Mambal Kabupaten Badung. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama sama meneliti pengaruh

lingkungan kerja fisik terhadap kinerja dan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

11. Cahya dkk (2021) meneliti Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap karyawan (Studi Kasus UMKM Buah Baru Online di Gamping Yogyakarta. Secara parsial lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Buah Baru Online di Gamping Yogyakarta. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi terhadap kinerja.
12. Guridno (2021) meneliti Pengaruh Diklat, Komitmen Organisasi, Motivasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Secara parsial Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan motivasi berpengaruh signifikan kepada kinerja karyawan pada Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi lokasi penelitian, jumlah responden, dan jumlah pernyataan dalam kuesioner. Sedangkan persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja.