

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan atau instansi tentunya sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan. Dalam pencapaian tersebut perusahaan akan memberikan sebuah tugas sesuai dengan fungsi dan jabatannya masing-masing. Dengan demikian tugas yang diberikan oleh pimpinan harus diselesaikan dengan sungguh-sungguh. Menurut Sembiring (2020) kinerja merupakan salah satu bagian penting dalam sebuah organisasi atau instansi perusahaan, karena dengan terjadinya penurunan kinerja akan memberikan dampak yang negatif pada perusahaan itu sendiri.

Pada hakikatnya kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja yang telah di tentukan untuk mencapai sebuah visi, misi dan tujuan perusahaan. Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2016) kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan. Sehingga kinerja sering dianggap sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Menurut Zainal (2015) memberikan pengertian bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama

periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan akan dapat melaksanakan segala tugasnya dengan efektif dan efisien. Menurut Santos, *et al.*, (2018) mendefinisikan kinerja adalah kemampuan seseorang untuk melakukan aktivitas yang berkontribusi pada pengembangan inti teknis organisasi. Dari beberapa pendapat para ahli diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu dan dijadikan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Denpasar resmi berdiri pada tanggal 30 Desember 2008 yang merupakan pengembangan dari Dinas Pemadam Kebakaran beralamat di Jalan Imam Bonjol No.176, Pemecutan Kelod, Denpasar Barat. Pembentukan BPBD Kota Denpasar merupakan komitmen pemerintah Kota Denpasar dalam upaya melindungi warga masyarakatnya dari dampak bencana. Instansi ini bergerak dibidang kegawatdaruratan tanggap bencana yang terdiri dari pemadam kebakaran, ambulance PSC (*Public Safety Center*), Balawista dan PUSDALOPS (Pusat Pengendalian Operasi), pos jaga disiagakan 24 jam dan menyebar pada masing-masing kecamatan. BPBD Kota Denpasar memiliki tugas dan fungsi pokok membantu walikota dalam penyelenggaraan pemerintahan

daerah dalam penanggulangan bencana melalui perumusan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dengan bertindak cepat dan tepat serta efektif dan efisien, dan pengorganisasian pelaksanaan kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terorganisasi terpadu dan menyeluruh.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhadap 5 orang karyawan masalah yang tengah dihadapi yaitu adanya penurunan kinerja hal ini dapat diketahui pada indikator ketepatan waktu. Sebagian besar para karyawan datang dan pulang tidak pada waktu yang tepat sesuai dengan aturan yang ditentukan dengan alasan terbentur dengan kepentingan pribadinya, sehingga ketika terjadi penanganan dengan jumlah karyawan yang kurang lengkap hal tersebut mengakibatkan kinerja akan menjadi terhambat. Selain itu disebabkan oleh kurangnya pelatihan secara berkala sehingga para karyawan merasa kurang berkompeten pada bidangnya. Dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, maka semua hal tersebut harus segera dibenahi agar para karyawan di BPBD Kota Denpasar tetap dapat memberikan kinerja yang baik dan melaksanakan tugasnya secara maksimal.

Human relation (hubungan antar manusia) merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2019:3) menyatakan bahwa *human relation* ialah komunikasi persuasif antara satu orang dengan orang lain yang dilakukan dalam tatap muka (langsung) dalam lingkungan kerja fisik dan organisasi bertujuan dalam membangkitkan semangat-semangat kolaboratif yang produktif dengan kebahagiaan dan kepuasan dalam aktivitas kerja. Menurut Siagian (2014) *human relation* adalah hubungan manusiawi secara keseluruhan yang terjalin dengan baik, baik berupa formal maupun informal yaitu antara atasan

dengan bawahan yang dibina dan dipelihara sehingga tercipta suatu tujuan. *Human relation* adalah suatu proses interaksi yang terjadi antara seseorang dengan orang lain untuk mendapatkan adanya saling pengertian, kesadaran dan kepuasan psikologis. Untuk menciptakan *human relation* yang harmonis, individu harus sadar dan mau menyeimbangkan keinginan pribadinya dengan keinginan orang lain untuk memajukan kebaikan bersama.

Menurut Effendy (2014) menyatakan bahwa *human relation* merupakan bagian penting yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Pentingnya *human relation* (hubungan antar manusia) dalam dunia kerja yakni usaha yang harus dimiliki dari dalam diri para individu untuk membangun sikap harmonis dan berperilaku yang baik terhadap sesama karyawan. Dengan adanya *human relation* para karyawan khususnya para pemimpin dapat memecahkan segala masalah yang berkaitan dengan situasi kerja serta masalah yang menimpa para karyawannya secara individu, sehingga dengan demikian mereka dapat di serahkan ke arah yang lebih produktif. Hal ini karena adanya tujuan yang jelas dan ditetapkan oleh suatu instansi dalam meningkatkan kinerja yang dicapai bersama.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 5 orang karyawan pada BPBD Kota Denpasar di lapangan, bahwa permasalahan yang berkaitan dengan *human relation* dapat diketahui pada indikator sikap saling menghargai. Beliau menyatakan bahwa masih kurangnya sikap saling menghargai antar karyawan, hal ini tercermin pada saat jam kerja sesama karyawan semestinya harus saling menghargai antara senior dengan junior. Hal ini yang menyebabkan antar karyawan merasa apatis sehingga tidak memiliki komunikasi yang baik dengan sesama dan para senior kurang ikut serta membantu sepenuhnya

pada saat terjadi penanganan. Sehingga hal itu menimbulkan adanya permasalahan atau konflik kecil antar para karyawan dan masih adanya kesenjangan antara karyawan yang sudah lama bekerja dengan karyawan baru.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Wulandari, dkk (2023) dan Darmawan, dkk (2021) menyatakan bahwa *human relation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya *human relation* maka sesama karyawan diharapkan menjaga hubungan yang baik agar tidak terjadi kecenderungan sosial. Demikian pula hasil penelitian dari Diputra (2023) yang menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila *human relation* sudah berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lengkey, dkk (2023), dan Oktaviana (2023) yang menunjukkan bahwa *human relation* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi juga termasuk salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016) 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. Menurut Sutrisno (2017) motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Pentingnya memberikan motivasi pada karyawan, maka karyawan merasa akan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan akan memberikan kontribusi lebih terhadap tempat ia bekerja yakni melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Andika (2019) Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Dengan dibekali motivasi yang dimiliki oleh para karyawan tersebut, ia akan bekerja dengan seoptimal mungkin untuk mencapai kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 5 orang karyawan BPBD Kota Denpasar di lapangan, permasalahan yang berkaitan dengan motivasi dapat diketahui pada indikator peluang untuk maju. Beliau beranggapan bahwa tidak adanya peluang untuk maju, artinya seberapa lama karyawan tersebut bekerja akan tetap pada posisi jabatan tersebut, terkecuali karyawan menawarkan diri untuk pemindahan jabatan, itupun jika mendapatkan persetujuan dari pimpinan. Hal tersebut yang membuat para karyawan kurang termotivasi dan merasa enggan terhadap ketentuan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sapta, dkk (2022) dan Kusuma, dkk (2022) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi memiliki peran yang sangat penting karena dengan adanya motivasi yang tinggi diharapkan para karyawan memiliki dorongan demi tercapainya tujuan tertentu dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Didukung juga oleh penelitian dari Guna, dkk (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena motivasi menjadi hal yang mendasar dan harus dimiliki oleh setiap individu dalam

hal pekerjaan dan sebagai pacuan untuk berkinerja yang lebih baik. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Marjaya (2019), Nurwin (2021) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Pristiningsih, 2015). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan tingkat yang memuaskan di tempat kerja, juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Menurut Wibowo (2016:271) 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. Indikator kompetensi menurut Wibowo (2016:283) yaitu keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, kemampuan untuk berkembang, isu emosional, kemampuan intelektual, budaya organisasi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan terhadap 5 orang karyawan BPBD Kota Denpasar di lapangan, permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi dapat diketahui pada indikator pengetahuan. Beliau beranggapan bahwa pengetahuan para karyawan ditentukan oleh pengalaman dan masa kerja yang dimiliki, maka dengan demikian para karyawan akan lebih banyak mempelajari dari pengalamannya. Namun, kompetensi yang dimiliki oleh para

karyawan sebaiknya masih perlu dikembangkan lagi agar dapat mencapai sumber daya manusia yang berkompeten dan menghasilkan kinerja sesuai dengan harapan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pramudya, dkk (2022) dan Pratama, dkk (2022) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga kinerja dapat meningkat. Didukung juga oleh penelitian dari Widnyana, dkk (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rosmaini dan Tanjung (2019), Hidayat (2021) yang menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian fenomena dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Human Relation*, Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

- 1) Apakah *human relation* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Denpasar?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Denpasar?

- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Denpasar?

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian dalam penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan diatas yaitu sebagai berikut.

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh *human relation* terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Denpasar
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Denpasar
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Denpasar

1.4 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian penelitian ini diharapkan akan memberikan kegunaan antara lain sebagai berikut.

1. Kegunaan Teoritis

Secara akademis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai *human relation*, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan serta memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian lanjutan dengan topik dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Untuk menambah wawasan pengetahuan dan lebih memahami tentang *human relation*, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan

b. Bagi Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Denpasar

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pikiran yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui *human relation*, motivasi dan kompetensi. Agar meningkatkan sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

c. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pengetahuan yang bermanfaat bagi mahasiswa dan melengkapi kebutuhan perpustakaan dalam melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang berhubungan dengan *human relation*, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal setting theory*

Goal setting theory Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grandtheory*). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. *Goal setting theory* menekankan bahwa krusialnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008).

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011). Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan,

dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel *human relation*, motivasi dan kompetensi sebagai penentu. Jika faktor tersebut sudah berjalan dengan baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan keberhasilan seseorang atau lembaga dalam melaksanakan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan sebuah hasil yang sudah dicapai oleh karyawan yang telah diberikan oleh perusahaan, dan perusahaan tidak hanya menilai dari fisik tetapi juga dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan, yang selanjutnya akan diberikan penghargaan oleh perusahaan kepada karyawan, agar karyawan tersebut dapat meningkatkan efektifitas dalam pekerjaannya.

Menurut Dahlan (2018:54) secara garis besar kinerja dapat di pahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Fahmi (2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Edison (2016:176) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Torang (2014:74) kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi/perusahaan melalui beberapa aspek sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri.

2) Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Priansa (2014:271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

3. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

3) Faktor – factor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi *Intelegent Quotien* (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

2.1.3 *Human Relation*

1) Pengertian *Human Relation*

Human relation merupakan syarat utama untuk keberhasilan suatu komunikasi baik komunikasi antar perorangan maupun komunikasi dalam instansi atau perusahaan. Hubungan yang harmonis akan membuat suasana kerja yang menyenangkan dan hal ini akan mempengaruhi semangat karyawan dalam menjalankan segala pekerjaannya. Tujuannya adalah menghasilkan integrasi yang cukup kukuh, mendorong kerja sama yang produktif dan kreatif untuk mencapai sasaran bersama. Hubungan antar manusia (*human relation*) akan tercipta serta terpelihara dengan baik, jika ada kesediaan melebur sebagian keinginan individu demi tercapainya kepentingan bersama yang didasarkan atas saling pengertian, saling menghargai, saling menghormati, toleransi, menghargai pengorbanan dan peranan yang diberikan setiap individu anggota kelompok atau karyawan.

Menurut Hasibuan (2018:37) hubungan antar manusia (*human relation*) adalah hubungan kemanusiaan yang harmonis, tercipta atas kesadaran dan kesediaan melebur keinginan individu demi terpadunya kepentingan bersama. *Human relation* merupakan inti dari sikap dan perilaku pegawai. Hubungan antar manusia dalam organisasi merupakan proses kegiatan yang dilakukan untuk memberikan pemuasan kebutuhan pegawai agar bekerja dengan baik dan benar (Soleh, 2017). Pemeliharaan hubungan dengan para karyawan memerlukan komunikasi yang efektif. Terlepas dari besar kecilnya suatu organisasi, menyelenggarakan komunikasi secara terus menerus merupakan suatu keharusan. Dikatakan demikian karena melalui komunikasi berbagai

hal yang menyangkut kehidupan organisasi disampaikan oleh suatu pihak ke pihak yang lain (Siagian, 2016: 307).

Human relation merupakan suatu unsur penting bagi keberhasilan komunikasi, baik dalam komunikasi antar personal maupun dalam komunikasi kelompok. Untuk mewujudkan kepuasan pegawai dalam melakukan pekerjaan sehari-hari dapat dikatakan bahwa *human relation* merupakan salah satu alat yang paling efektif sebagai alat komunikasi yang dilakukan untuk melakukan pembinaan atau menjalin hubungan baik antara pimpinan dan pegawai dalam suatu organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Effendy (2018:32) *human relation* dalam arti sempit adalah komunikasi persuasif yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain secara tatap muka dalam situasi kerja (*work Situation*) dan dalam organisasi kekayaan (*work organization*) dengan tujuan untuk mengunggah kegairahan dan kegiatan bekerja dengan semangat kerjasama yang produktif dengan perasaan bahagia dan puas hati.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa *human relation* merupakan segala bentuk hubungan dengan karyawan yang sifatnya formal, informal dalam sebuah situasi kerja, yang mendorong karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja dan mencapai kepuasan baik ekonomi, psikologis maupun sosial dalam rangka mewujudkan suatu kerjasama atau hubungan yang harmonis dalam suatu lingkungan.

2) Indikator *Human Relation*

Menurut Effendy (2019) *human relation* (hubungan antar manusia) mempunyai beberapa indikator diantaranya:

1. Komunikasi

Untuk dapat membangun kerjasama dalam sebuah tim, diperlukan komunikasi diantara anggotanya agar tujuan bersama dapat tercapai.

2. Loyalitas

Suatu perusahaan akan dapat berkembang dengan pesat apabila karyawannya memiliki loyalitas kerja yang tinggi.

3. Sikap saling menghargai

Para karyawan juga sangat menginginkan agar hasil kerjanya dihargai, meskipun sebenarnya adalah kewajiban mereka untuk bekerja segiat-giatnya.

4. Keterbukaan

Keterbukaan yang akan dijelaskan memiliki arti bahwa keterbukaan harus selalu disertai dengan kebijaksanaan dan bila terlalu banyak komunikasi dapat membimbing serta memunculkan sikap salah paham.

3) Prinsip-prinsip *Human Relation*

Prinsip-prinsip dalam *human relation* pada suatu lembaga atau suatu instansi yaitu sebagai berikut:

1. *Importance of Individual*

Memperhatikan kepentingan atau perusahaan bagi setiap masing-masing individu, sebagai pegawai, pekerja dan lain sebagainya.

2. Saling menerima (*mutual acceptance*)

Saling pengertian menerima dan memahami antara pimpinan dan bawahan dalam melakukan tugas-tugas dan fungsi-fungsinya.

3. Standar moral yang tinggi (*high moral standar*)

Memperhatikan standar moral yang tinggi pada setiap sikap dan perilaku sebagai profesional pimpinan dan pekerja.

4. Kepentingan bersama

Demi tercapainya tujuan dan kepentingan bersama.

5. Keterbukaan komunikasi (*open communication*)

Prinsip melakukan suatu komunikasi terbuka, untuk menciptakan saling pengertian dan pemahaman mengenai instruksi pelaksanaan tugas efektif dan lain sebagainya.

6. Partisipasi

Melibatkan partisipasi menyampaikan pendapat, ide dan sumbang saran bagi semua tingkatan manajemen untuk mencapai tujuan bersama.

4) Hambatan dalam *Human Relation*

Hambatan dalam hubungan antar manusia pada umumnya mempunyai dua sifat yaitu objektif dan subjektif. Hambatan yang sifatnya objektif adalah gangguan dan halangan terhadap jalannya hubungan antar manusia yang tidak disengaja dan dibuat oleh pihak lain tapi mungkin disebabkan oleh keadaan yang tidak menguntungkan. Hambatan yang bersifat subjektif adalah yang sengaja dibuat oleh orang lain sehingga merupakan gangguan, penentangan terhadap suatu usaha komunikasi (Saputro dan Fathoni., 2017).

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi memiliki peran dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi mendorong suatu perilaku untuk menemukan tujuan - tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu. Menurut Hasibuan (2018) 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. Dengan memotivasi karyawan, maka karyawan merasa akan bertanggung jawab terhadap kerjanya dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan tempat ia bekerja yakni melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hafidzi, dkk (2019:52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Dengan kata lain, motivasi menjelaskan mengapa orang bertindak seperti yang mereka lakukan. Semakin baik pimpinan dalam organisasi memahami perilaku bawahan, semakin mampu pimpinan mempengaruhi bawahan dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar lebih konsisten dengan pencapaian tujuan organisasi (Fahmi, 2017). Motivasi adalah perubahan yang terjadi pada diri seseorang sebagai manifestasi dari emosi, psikologi, dan emosi yang merangsang atau merangsang tindakan

dalam menanggapi kebutuhan, keinginan, dan tujuan (Dayana & Marbun, 2018).

Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang dimana menumbuhkan kegairahan kerja pada individu seseorang, supaya mereka mau bekerja secara efektif dan terintegrasi dengan segala daya serta upaya guna mencapai kekuasaan dan prestasi (Hidayah & Santoso, 2020). Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting dalam manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya (Baharuddin *et al.*, 2022).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan.

2) Indikator Motivasi

Untuk mengukur motivasi kerja mengacu pada indikator motivasi kerja menurut Afandi (2018) yang meliputi:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan kerja tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh para pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja/Peluang untuk maju

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

3) Faktor-faktor Yang mempengaruhi Motivasi

Menurut Dewi (2015) motivasi seseorang dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

1. Faktor internal

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang

memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek-aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. *Self-efficacy* merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.

2. Faktor eksternal

Faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja Motivasi Kerja.

2.1.5 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya dalam suatu bidang tertentu. Kompetensi harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi. Karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi cenderung dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik berdasarkan

pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan, sehingga kinerja dapat meningkat.

Menurut Rivai (2014) Kompetensi adalah kemampuan seseorang merujuk ke suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan dan seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dalam dua perangkat faktor. Menurut Wibowo (2016:271) 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. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut sehingga perusahaan mampu mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Edison, dkk (2016:142) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan/tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh keahlian agar

karyawan melaksanakan pekerjaan dalam suatu jabatan secara efektif dan efisien.

2) Indikator Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Sugiyanto & Santoso (2018) memiliki indikator sebagai berikut:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

3. Kemampuan/keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para

karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

5. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Latief *et al.*, (2019) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

2. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan 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 tersebut.

3. Karakteristik kepribadian

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

4. Kompetensi 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.

2.2 Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan dalam penelitian ini akan dicantumkan beberapa hasil penelitian terdahulu. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Sebelumnya

No	Tahun Judul	Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil Penelitian
1.	2021 Pengaruh <i>Servant Leadership</i> dan <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Dedary	- I Komang Edi Darmawan - Putu Herny Susanti - Ni Nyoman Adityarini Abiyoga	- <i>Servant Leadership</i> - <i>Human relation</i> - Kinerja Karyawan	H ₁ : <i>Servant Leadership</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H ₂ : <i>Human Relation</i> berpengaruh positif	1. <i>Servant leadership</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. <i>Human relation</i> berpengaruh

	Kriyamaha di Ubud			terhadap kinerja karyawan.	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	2023 Pengaruh <i>Human Relation</i> , Gaya Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Tejakula Singaraja	- I Gusti Ngurah Natha Wirya Adnyana - Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari - Gusti Alit Suputra	- <i>Human Relation</i> - Gaya Kepemimpinan Transformatif - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	H ₁ : <i>Human relation</i> berpengaruh positif terhadap kinerja. H ₂ : Gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif terhadap kinerja. H ₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.	1. <i>Human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2. Gaya kepemimpinan transformatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
3.	2023 Pengaruh <i>Human Relation</i> , Kecerdasan emosional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Kerobokan	- I Komang Suryadnya Diputra - I Nyoman Mustika	- <i>Human Relation</i> - Kecerdasan Emosional - Lingkungan Kerja - Kinerja Karyawan	H ₁ : <i>Human relation</i> berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H ₂ : Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H ₃ : Lingkungan kerja berpengaruh	1. <i>Human relation</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan

				positif terhadap kinerja karyawan.	kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	2023 Pengaruh <i>Human Relation</i> , Disiplin Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nasmoco Karangjati Semarang	- Nabila Nada Oktaviana - Sutrisno - Ratih Hesti Utami	- <i>Human Relation</i> - Disiplin Kerja - Kepuasan Kerja - Kinerja Karyawan	H ₁ : <i>Human Relation</i> berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H ₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H ₃ : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	1. <i>Human relation</i> tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	2023 Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan <i>Human Relation</i> Terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten	- Leonardo Lengkey - Grace Sendow - Regina Trifena Saerang	- Kompetensi - Lingkungan Kerja - <i>Human Relation</i> - Kinerja Karyawan	H ₁ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H ₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. H ₃ : <i>Human relation</i>	1. Kompetensi berpengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap

	Minahasa Selatan			berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	kinerja pegawai. 3. <i>Human relation</i> secara parsial memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	2022 Pengaruh Iklim Organisasi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adika Jaya Dewata Denpasar	- I Putu Andika Adi Guna - I Ketut Setia Sapta - I Gede Rihayana	- Iklim Organisasi - Kemampuan Kerja - Motivasi Kerja - Kinerja Karyawan	H ₁ : Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H ₂ : Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H ₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	2022 Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Villa Taman Sari	- Made Dwiky Mahendra Kusuma - I Ketut Setia Sapta - I Gede Rihayana	- Beban Kerja - Kompetensi - Motivasi - Kinerja Karyawan	H ₁ : Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H ₂ : Kompetensi berpengaruh	1. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi

	Pengubengan Kerobokan Badung			positif terhadap kinerja karyawan. H ₃ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8.	2022 Pengaruh Karakteristik Individu, Jaminan Sosial dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Peguyangan Kecamatan Denpasar Utara	- I Dewa Gede Ngurah Saputrawan - I Ketut Setia Sapta - I Gede Rihayana	- Karakteristik Individu - Jaminan Sosial - Motivasi - Kinerja Karyawan	H ₁ : Karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H ₂ : Jaminan sosial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H ₃ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Jaminan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	2019 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta	- Indra Marjaya - Fajar Pasaribu	- Kepemimpinan - Motivasi - Pelatihan - Kinerja Karyawan	H ₁ : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H ₂ : Motivasi berpengaruh terhadap	1. Kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi yang

	Deli Kabupaten Deli Serdang			kinerja karyawan. H ₃ : Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	2021 Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Asuransi	- Kartika Juanita Nurwin - Agus Frianto	- Kompetensi - Motivasi - Kinerja Karyawan	H ₁ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H ₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	2022 Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Investama	- I Wayan Ananta Pramudya - I Ketut Setia Sapta - I Gede Rihayana	- Kompensasi - Pengembangan Karir - Kompetensi - Kinerja Karyawan	H ₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H ₂ : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan

	Aqua Mambal			kinerja karyawan. H ₃ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12.	2022 Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semangat Anak Rantau	- I Gusti Ngurah Adi Pratama - Anak Agung Dwi Widyani - Tiksnayana Vipraprastha	- Budaya Organisasi - Kompetensi - Karakteristik Pekerjaan - Kinerja Karyawan	H ₁ : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H ₂ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H ₃ : Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	1. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
13.	2023 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	- I Wayan Christyan Widnyana - Anak Agung Dwi Widyani - Putu Ayu Sintya Saraswati	- Gaya Kepemimpinan - Kompetensi - Stres Kerja - Kinerja Karyawan	H ₁ : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. H ₂ : Kompetensi berpengaruh	1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi

	Bali Summer Hotel Kuta, Badung, Bali			positif terhadap kinerja karyawan. H ₃ : Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	2021 Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia	- Rahmat Hidayat	- Motivasi - Kompetensi - Disiplin Kerja - Kinerja Karyawan	H ₁ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H ₂ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. H ₃ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	1. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15.	2019 Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten	- Rosmaini - Hasrudy Tanjung	- Kompetensi - Motivasi - Kepuasan Kerja - Kinerja Pegawai	H ₁ : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. H ₂ : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. H ₃ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap	1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap

	Aceh Tamiang			kinerja pegawai.	kinerja pegawai. 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
--	-----------------	--	--	---------------------	--

