

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi perkembangan suatu perusahaan di samping beberapa faktor lain. Oleh karena itu setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga dan mengelola sumber daya manusianya sedemikian rupa sehingga sumber daya manusia tersebut dapat dioptimalkan fungsinya dalam mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Sumber daya manusia penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Begitu juga dalam konteks organisasi bisnis atau perusahaan, maju mundurnya ditentukan oleh kinerja sumber daya manusianya. Sehingga sumber daya manusia manusia atau karyawan dalam sebuah perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan atau pegawainya itu sendiri. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari karyawan atau pegawai. Dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Karyawan atau Pegawai merupakan penggerak operasi organisasi, sehingga jika kinerja karyawan atau pegawai meningkat, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Para karyawan di arahkan untuk meningkatkan kinerjanya agar memiliki sikap atau perilaku yang baik, bertanggung jawab, loyalitas, dan kedisiplinan. Guna untuk mencapai kinerja terbaik bagi organisasi untuk melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pekerjaan yang di hasilkan oleh para pegawai atau karyawan dengan rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi. (Nawawi, 2015:11). Sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi, terdapat dua alasan yang pertama sumber daya manusia dalam hal ini

mempengaruhi efisiensi dan efektifitas organisasi. Merancang dan memproduksi barang dan jasa, mengawasi kualitas, memasarkan produk mengalokasikan sumber daya finansial, serta menentukan seluruh tujuan dan strategi organisasi. Kedua, sumber daya manusia merupakan pengeluaran utama dalam menjalankan bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berhubungan dengan sistem rencana formal dalam suatu organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran suatu organisasi (Rachmawati, 2015 :1).

Pencapaian suatu tujuan organisasi diperlukan SDM yang kompeten, berkualitas, kredibel, berintegritas dan mempunyai kinerja yang tinggi (Busro,2018:201). Berdasarkan hasil kajian Andri (2018) diperoleh hasil bahwa rendahnya kualitas SDM dalam produksi disebabkan oleh latar belakang pendidikan yang masih rendah, sehingga sulit memahami atau menguasai teknologi yang diperlukan dan sulit menerima atau beradaptasi dengan proses pembaruan akibat perkembangan Iptek yang sangat cepat. Oleh karena itu, perlu dilakukan pendidikan dan pelatihan teknis dan manajemen. Salah satu organisasi yang saat ini tengah berusaha untuk mendapatkan pencapaian yang tinggi adalah PT.BPR Tridarma Putri Semarang klunglung. Pencapaian tersebut berusaha didapatkan dengan menerapkan beberapa upaya-upaya yang ditempuh organisasi. Penetapan sebagai lokasi penelitian didasarkan atas beberapa pertimbangan yaitu unsur keterjangkauan lokasi penelitian oleh peneliti, baik dilihat dari segi tenaga, dana, maupun dari segi efisiensi waktu dan adanya karakteristik khusus yang melekat pada setting yang dipilih. Pengamatan sementara menunjukkan bahwa PT.BPR Tridarma Putri Semarang Klunglung terlihat ada kecenderungan permasalahan

pada kinerja karyawan yang berhubungan dengan sumber daya manusia yang sesuai dengan judul yang peneliti angkat dalam penelitian ini.

Penilaian kinerja pada PT. BPR Tridarma putri semarapura klungkung dapat dilihat dari pencapaian nilai rata-rata pada kinerja karyawan yang terus mengalami naik turun dari waktu ke waktu. Kinerja PT. BPR Tridarma putri semarapura klungkung berdasarkan data yang ada pada PT. BPR Tridarma putri semarapura klungkung Manajemen Kinerja yang dihasilkan dilihat sebagai berikut :

pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Data rata-rata nilai kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma putri
semarapura klungkung
Tahun 2021

Jabatan	Jumlah Karyawan	Rata rata Nilai	Grade
SPI	1	100	A
Kepatuhan,M.Resiko&APU_PPT	1	100	A
SDM	2	100	A
KA Kredit	2	40,10	D
KA OPR & Umum	1	80	B
KA Dana	2	40,10	D
Pembina Dana	1	40,10	D
Customer Service	2	100	A
Digital Marketing	2	100	A
PDL	5	40,10	D

ADM Dana	2	60	C
Pembinaan	2	45,5	D
ADM Kredit	2	60,5	C
Kredit Legal	1	55,5	D
AO	3	53,9	D
IT	1	80,5	B
Accounting	2	80	B
Teller	3	80,5	B
Cleaning Service	2	90	B
Driver	1	80	B
Satpam	3	90,5	B
Jumlah	41		

Sumber: PT. BPR Tridarma putri semarapura klungkung

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa dari grade dan nilai kinerja karyawan di atas hanya ada berapa nilai kinerja karyawan dengan grade A yang nilainya 100 termasuk salah satunya seperti Spi, kepatuhan manajemen resiko, sdm, dll. Dimana berapa masih ada nilai kinerja karyawan sangat rendah seperti ka kredit, ka dana, pembina danpa, dll dengan nilai kinerjanya 40,10 dengan grade D. Maka dari itu nilai kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri semarapura klungkung masih sangat rendah dan perlu di tingkatkan karena nilai kinerja karyawan pada PT. BPR Tridarma Putri semarapura klungkung sangat di perlukan untuk mencapai target di dalam bank perkreditan kedepannya. Dalam hal ini nilai kinerja yang dilakukan manajemen secara keseluruhan belum optimal sehingga perlu dilakukan upaya pembenahan agar

dapat mendorong peningkatan kinerja. Adapun yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah Motivasi.

Hal ini seperti yang di kemukakan oleh Hasibuan (2017), Motivasi adalah sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu maupun organisasi. Namun menurut Shahzadi.,dkk. (2014) menyatakan Motivasi adalah cerminan dari tingkat energi, komitmen, dan kreativitas yang dibawa oleh pekerja perusahaan ke pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Amiroso (2015) motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau setidaknya berkembang dengan cara tertentu sebagai bukti seseorang yang memiliki keinginan tinggi untuk sukses. Motivasi kerja merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektifitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaikbaiknya (Rozalia, Utami dan Ruhana, 2017). Motivasi kerja menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapat hasil yang terbaik. Oleh karena itulah tidak heran jika karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai kinerja yang tinggi pula (Dapu, 2015).

Tekait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja yang dilakukan oleh Wijaya dan Susilo (2018) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan mengenai pengaruh motivasi,kepuasan kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Prastyo (2018) dan Darmawan, dkk. (2017) yang menemukan bahwa motivasi

kerja,kepuasan kerja dan kompetensi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Penelitian (Julianry, Dkk,

Hasibuan (2017) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Masram dan Muah (2017:117) Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Robbins dan Judge, (2018:50) Kepuasan kerja adalah keterlibatan pekerjaan, tingkat dimana orang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaan mereka dan menganggap tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Hasil wawancara peneliti dengan 10 orang pegawai pada PT.BPR Tridarma Putri Semarang Klungkung di mana tingkat kepuasan kerja karyawan masih rendah, Adapun permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja adanya tenggang rasa sesama rekan kerja dalam hubungan secara fungsional yaitu mencerminkan sejauh mana atasan dapat membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi para karyawan.

Penelitian Sukartaji (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan yang diterima dan dirasakan oleh seorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dengan perolehnya kepuasan kerja oleh karyawan dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya dan hubungan

dengan atas terjalin dengan baik, hal itu akan meningkatkan kinerja pada karyawan. Yuniati (2016) serta Febriyana (2015) yang juga menunjukkan hasil yaitu kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Arifin (2018) Menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan disiplin kerja tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individu relatif stabil saat menghadapi situasi tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara karakter, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan konseptual (Pradnyana, 2018). Menurut Busro (2018:26), menyatakan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang baik dari segi pengetahuan, ketrampilan, maupun faktor internal lain dari seorang individu untuk dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang di milikinya. Pada PT.BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung belum adanya landasan atau standar kompetensi untuk menilai kinerja karyawan. Maka perlunya sebuah Kompetensi untuk melihat baik atau buruknya kinerja karyawan. Menurut Fahmi (2016), kompetensi di definisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan mencapai kinerja yang superior. Menurut Fahmi (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan yang di miliki oleh seorang individu yang memiliki nilai jual dan itu teraplikasi dari hasil kreativitas serta inovasi yang di hasilkan.

Kompetensi merupakan kemampuan karyawan untk melakukan suatu pekerjaan yang di dasari oleh pengalaman pengetahuan kerja yang memiiki kompetensi yang tingi cenderung dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik

berdasarkan pengetahuan dan keterampilan yang di miliki sesuai dengan pekerjaan yang di kerjakan sehingga kinerja dapat meningkat (Suka, 2019). Hasil penelitian dari Ningrum (2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya dengan hubungannya dimensi menjadi pengaruh terkuat dalam perusahaan. Hasil penelitian dari Yulianti (2019) kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan artinya kompetensi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Yanti (2018) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya dengan peningkatan kompetensi itu akan meningkatkan kinerja karyawan. hasil penelitian dari Tanjung, (2020) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan. Akan tetapi, hasil penelitian yang dilakukan oleh Trang, (2019). Bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kompetensi

1.2 Pokok permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut

1. bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT.BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung?
2. bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT.BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung?
3. bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT.BPR

Tridarma Putri Semarapura Klungkung?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dilakukanya penelitian ini yakni untuk menjawab permasalahan yang sangka menjawab penting untuk di teliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai PT.BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai PT.BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai PT.BPR Tridarma Putri Semarapura Klungkung.

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis
 - a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah dengan berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang berhubungan dengan motivasi, kepuasan kerja, dan kompetensi.
 - b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang pengaruh motivasi kapuasan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Manfaat Praktis
 - a) Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa tinggi tingkat motivasi, kepuasan kerja dan kompetensi berpengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat

dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

- b) Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.
- c) Bagi mahasiswa sebagai pengetahuan lebih lanjut agar dapat memberikan informasi untuk menciptakan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Dalam penelitian ini digunakan teori utama (*grand theory*) yaitu *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua cognitions yaitu values dan intentions (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. *Goal Setting Theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja.

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari goal setting theory adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Latham, 2003).

Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan tujuan. Adanya kompetensi pegawai dalam penetapan tujuan anggaran akan menciptakan kecukupan informasi yang lebih memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan anggaran sehingga nantinya dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan mereka.

Dengan penetapan *goal setting theory*, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, sedangkan variabel motivasi, kompetensi dan beban kerja adalah sebagai factor penentu. Jika factor-faktor ini secara baik diterapkan diperusahaan maka tujuan perusahaan akan tercapai

2.1.2 Motivasi

Karyawan atau pegawai pada umumnya adalah manusia biasa yang mempunyai berbagai keinginan tertentu yang di harapkan akan dipenuhi oleh organisasi tempat mereka berkerja. Perusahaan di lain pihak juga menginginkan pegawainya untuk melakukan jenis perilaku tertentu. Motivasi akan memperngaruhi jenis penyesuaian yang akan dilakukan oleh pegawai terhadap suatu organisasi. Sedangkan pola-pola khusus yang dimiliki pegawai dalam berkerja pada tempat tertentu, dapat mempengaruhi produktivitas. Dengan demikian motivasi pegawai atau karyawan dalam berkerja mempunyai peran penting bagi oganisasi mencapai produktivitas.

1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2014:219) menyatakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Menurut Uno (2010:10) menyatakan “motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku”.

Menurut H. Tamsah (2018:12) Motivasi adalah sesuatu hal yang penting bagi semua perusahaan karena tanpa motivasi yang baik, tujuan karyawan untuk bekerja

maupun tujuan perusahaan tidak akan tercapai sesuai dengan harapan atau tidak tercapai sama sekali.

Untuk memperoleh gambaran mengenai motivasi, berikut ini akan dikemukakan definisi mengenai motivasi dari beberapa ahli untuk lebih jelasnya pengertian motivasi dikemukakan oleh Rivai (2014: 455) bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Ansory, dkk (2018: 261) mengatakan bahwa motivasi adalah konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri setiap individu untuk memulai dan mengarahkan perilaku. Wibowo (2014:110) mendefinisikan bahwa motivasi sebagai proses yang memperhitungkan intensitas, arah dan ketekunan usaha individual terhadap pencapaian tujuan. Motivasi pada umumnya berkaitan dengan setiap tujuan, sedangkan tujuan organisasional memfokus pada perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dengan demikian disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan yang ada di dalam diri seseorang yang dapat mengarahkan perilaku untuk melakukan sesuatu kegiatan sesuai tujuan yang ingin dicapai. Kekuatan ini dapat dikembangkan oleh individu sendiri atau sejumlah kekuatan dari luar. Di lingkungan kerja, motivasi pegawai juga mempengaruhi hasil kinerjanya baik secara positif atau negatif. Apabila pegawai memiliki motivasi yang baik, pada dasarnya akan dapat melakukan pekerjaan dengan baik juga.

2. Jenis Motivasi

Menurut Hasibuan (2017:150) menyatakan bahwa motivasi dapat di bagi dua yaitu:

- a. Motivasi Positif adalah manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b. Motivasi Negatif adalah manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu Panjang dapat berakibat kurang baik. Dalam prakteknya semua motivasi digunakan oleh pimpinan dalam suatu organisasi/perusahaan dan lembaga. Ini tergantung dari keyakinan terhadap jenis motivasi mana yang paling tepat digunakan, karena pada prinsipnya individu yang satu dengan individu yang lainnnya berbeda.

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa segala jenis motivasi baik positif maupun negatif harus dapat diberikan atasan kepada bawahan hanya pelaksanaannya yang berbeda. Dengan pemberian motivasi akan memupuk rasa tanggung jawab untuk memperoleh rasa ikut memiliki perusahaan atau lembaga dan rasa aman dalam bekerja.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Sejalan dengan berkembangnya era globalisasi, organisasi dituntut untuk mengadakan perubahan dalam organisasinya. Organisasi menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dan organisasi ingin memanfaatkan potensi sumber daya manusia tersebut secara maksimal sehingga

mutlak diperlukan perubahan dan peningkatan pemberian motivasi kepada karyawan.

Faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang dapat berupa kepribadian, sikap, pengalaman dan pendidikan atau berbagai harapan dan cita-cita yang menjangkau ke masa depan. Faktor yang datang dari luar diri seseorang dapat ditimbulkan oleh berbagai sumber antara lain pengaruh pimpinan, kolega, lingkungan kerja atau faktor-faktor yang lain yang sangat kompleks.

Menurut yamsiah (2017:16) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan berasal dari 2 faktor, yaitu internal dan faktor eksternal yaitu:

a. Faktor internal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang karyawan. Faktor internal terdiri dari persepsi mengenai diri sendiri, harga diri, prestasi, harapan, kebutuhan, pembawaan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman masa lalu.

b. Faktor eksternal.

Faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar diri karyawan. Faktor ini terdiri dari lingkungan kerja, pemimpin dan gaya kepemimpinannya, tuntutan perkembangan organisasi, dan dorongan atasan.

4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Menurut Hasibuan (2013):

a) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan lainnya.

b) Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

c) Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan: pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan

Ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai karyawan lain dan pimpinan terhadap motivasi kerja.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2015: 170) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima karyawan dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Menurut Afandi (2018: 74) Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap

pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Dadang (2013: 15) kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan, kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki sikap umum kepada pekerjaan karyawan dan memiliki sifat positif dari penilaian untuk mencapai salah satu nilai penting dalam pekerjaan. Hal penting bagi kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, khususnya demi terciptanya keadaan positif di lingkungan kerja dalam perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2017) yaitu:

a. Faktor psikologis

Faktor ini berhubungan dengan kondisi kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketenteraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan keterampilan. Seseorang yang memiliki ketenteraman dalam bekerja akan bekerja dengan perasaan yang positif sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang dapat berpengaruh pada kepuasan kerja.

b. Faktor sosial

Faktor ini berhubungan dengan interaksi sosial antara karyawan dengan rekan kerja maupun karyawan dengan atasan.

c. Faktor fisik

Faktor ini berhubungan dengan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruang, suhu, penerangan, sirkulasi udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.

d. Faktor finansial

Faktor ini berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, tunjangan, promosi, jaminan sosial, fasilitas yang diberikan dan sebagainya.

3. Indikator kepuasan kerja

Menurut Hasibuan (2010:202) indikator kepuasan kerja seorang pegawai dapat dilihat dari beberapa hal berikut ini:

- a. Menyenangi Pekerjaannya, Pegawai sadar arah yang ditujunya, punya alasan memilih tujuannya, dan mengerti cara dalam bekerja. Dengan kata lain, seorang pegawai menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- b. Mencintai Pekerjaannya, Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
- c. Moral Kerja Positif, Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

- d. Disiplin Kerja, Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.
- e. Prestasi Kerja, Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah karakter sikap dan perilaku, atau kemauan dan kemampuan individu relatif stabil saat menghadapi situasi tempat kerja yang terbentuk dari sinergi antara karakter, konsep diri, motivasi internal, dan kapasitas pengetahuan konseptual (Pradnyana, 2018). Menurut Muhammad Busro (2018:26), menyatakan bahwa kompetensi adalah segala sesuatu yang dimiliki seseorang baik dari segi pengetahuan, ketrampilan, maupun faktor internal lain dari seorang individu untuk dapat melakukan suatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang di milikiinya. Menurut Yulianti (2019), menyatakan bahwa Kompetensi diartikan sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup berbagai aspek yaitu aspek pengetahuan, keterampilan, dan tingkat pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Undang-undang Tata Usaha Nomor 13 Tahun 2003 dalam teori Edison, dkk, 2017: 141). Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan atau mengerjakan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan serta di dukung oleh sikap kerja yang di tuntutan oleh pekerjaan sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pekerjaan pada tingkat yang memuaskan termasuk kemampuan menerapkan ketrampilan dan

pengetahuan(Jamilus,2019). Kompetensi adalah kemampuan yang di butuhkan dalam menjalankan suatu jabatan (Aminudin, 2018).

Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa kompetensi merupakan sesuatu yang di miliki oleh seseorang baik dari segi pengetahuan, dan ketrampilan yang dimiliki, dan kemampuan untuk melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan yang di tuntutan oleh pekerjaan sebagai kemampuan seseorang untuk mencapai kinerja yang memuaskan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi

Secara rinci Zwell dalam Wibowo (2016) memberikan penjelasan masing-masing faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut:

1. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

2. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan

yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

3. Pengalaman

Adapun pengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

4. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemaarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meningkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

5. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

6. Isu-isu Emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi. Dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negative terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

7. Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat

disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

3. Indikator Kompetensi

Menurut Wibowo (2016) memberikan penjelasan masing- masing indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

1. Keterampilan (Skill)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

2. Pengetahuan

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

3. Konsep diri (sikap)

Adalah sikap. Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisme dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Sifat (*Trait*)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

5. Motif

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

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu, yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. (Darodjat, 2015:85). Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Prabu, 2016:134).

Kinerja pegawai adalah seberapa banyak para pegawai memberi kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Mathis dan Jackson, 2014:256).

Dapat disimpulkan, Kinerja Pegawai adalah sebuah catatan tentang hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai setelah pegawai tersebut mengerjakan tugas-tugasnya dan menjalankan tanggung jawabnya di sebuah perusahaan.

2. Tujuan dan Fungsi Kinerja Karyawan

Menurut Darodjat (2015:68) Sistem penilaian kinerja karyawan pada dasarnya bertujuan untuk menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota atau perusahaan. Penilaian kinerja menurut beliau juga diperlukan untuk menilai kesuksesan perusahaan dan juga karyawan.

Unsur-unsur penting dalam kinerja menurut Euis Nurul B (2015:34) meliputi: 1) Tugas Fungsional yaitu tugas yang berkaitan dengan seberapa baik seorang karyawan menyelesaikan seluk beluk pekerjaan termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan ter-sebut; 2) Tugas Perilaku yaitu tugas yang berkaitan dengan seberapa baik karyawan mena-ngani kegiatan antar persona dengan anggota lain dalam organisasi termasuk menyelesaikan konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok dan bekerja mandiri.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu (Robbins, 2006:260):

1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Tanggung jawab

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya.,dkk. (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang). Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan tidak ada perbedaan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) dan kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*) terhadap kinerja karyawan P PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang. 3. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) terhadap kinerja

karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang. 4. Terdapat pengaruh yang signifikan dari kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*) terhadap kinerja karyawan PT. Ika Jaya Sahara Karya Malang.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mahardhika, dkk. (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan tidak adaperbedaan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan; Motivasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,514. Motivasi ekstrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi t sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dengan koefisien regresi sebesar 0,475. Motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia, ditunjukkan dengan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ ($0,000 < 0,05$) dan mampu memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 64,3%.
3. Ivrina Suryani (2015) dengan judul analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pelindo IV Cabang Makassar. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan 76,1% terhadap kinerja karyawan pada PT Pelindo IV Cabang Makassar, sedangkan sebagai

dari faktor lain berpengaruh yang tidak diteliti oleh penulis adalah 23,9%.

2.2.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan Sanuddin, A.M. Widjojo (2013) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Sedangkan tidak ada perbedaan dalam penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa, motivasi kerja berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Tonasa.
2. Penelitian yang dilakukan Changgriawan (2017) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production Persamaan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di One Way Production. Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar daripada motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production.
3. Penelitian Oxy Sari, Susilo, (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dengan Organizational Citiezenship Behaviour sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan PTPN X-Unit usaha pabrik gula Modjopanggoong Tulungagung). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan Organizational Citiezenship Behaviour sebagai Variabel Intervening. Semakin kuat perusahaan menciptakan perilaku Organizational

Citizenship Behavior kepada karyawan, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan akan menjadi semakin optimal. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin puas karyawan dengan gaji, promosi, rekan kerja, atasan, dan pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan yang ditunjukkan melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu akan semakin tinggi. Organizational Citizenship Behavior tidak memediasi hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Pabrik Gula Modjopanggoong Tulungagung dibuktikan dengan nilai pengaruh langsung sebesar 0,925 yang lebih besar dibandingkan nilai pengaruh tidak langsung yaitu 0,400. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu dalam penelitian sebelumnya teknik pengujian instrumennya menggunakan SPSS sedangkan dalam penelitian ini menggunakan teknik pengujian PLS (Partial Least Square).

2.2.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Monalis, Rumawas, & Tumbel (2020) yang berjudul Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil output Tabel 5 nilai koefisien sebesar 0.349 dengan nilai T-Statistics >1.96 yaitu 2.511 dan P-Values <0.05 yaitu 0.012, dengan metode pengujian hipotesis dua arah (two tailed) dengan level signifikan 5% atau 0.05, maka hipotesis ini diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan jika tinggi rendahnya Pengembangan Sumber Daya Manusia akan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Peneliti Yulianti (2019), dengan judul The Effect Of Compensation And Competence On Employee Performance (Case Study Of PT. Serbuk Jaya

Abadi In Kebon Arang District, Lumajang District), dengan populasi sebanyak 50 Orang dan sampel sebanyak pengambilan sampel secara acak dilakukan pada karyawan PT. Jaya Abadi Powder ditemui, analisis yang digunakan adalah Regresi linier berganda, hasil dari penelitian ini adalah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan Yanti (2018), dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bandung Barat. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel kompetensi, motivasi, dan komunikasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi, motivasi, dan komunikasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan sebesar 54,3% dan sisanya sebesar 45,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syahputra, & Tanjung, (2020). Yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu yang menyatakan thitung $\geq$ ttabel yaitu $3.106 \geq 1.672$ berada di daerah penerimaan H_a sehingga H_0 ditolak, hal ini dinyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.
5. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Tambingon, C. K., Tewal,

Trang, (2019). Dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. Penelitian ini Berpengaruh **negative** hal tersebut berdasarkan Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 66 orang karyawan PT. Coco Prima Lelema dengan metode sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Saran untuk PT. Coco Prima Lelema hendaknya dapat memperhatikan lingkungan kerja karyawan agar kinerja karyawan terus meningkat tiap tahunnya.