

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini secara umum dalam lingkungan ekonomi global dan nasional suatu organisasi dikatakan memiliki keunggulan kompetitif ketika mampu mengelola karyawannya dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia (SDM) (Amos, *et al.* 2008). Manajemen memiliki hubungan yang sangat erat dengan organisasi. Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Kamaran, 2023). Sedangkan organisasi adalah sebuah entitas yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen memiliki peran yang penting dalam keberhasilan organisasi. Manajemen yang efektif akan membantu organisasi untuk mencapai tujuannya dengan lebih cepat dan efisien. Selain itu manajemen yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam organisasi. Hal ini karena manajemen yang baik dapat memberikan arah yang jelas dan memberikan dukungan yang dibutuhkan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi (Cahyadi, *et al.* 2023).

Dalam menghadapi persaingan di era global sebuah organisasi dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga

kelangsungan hidup organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal (Silaen, *et al.* 2021). Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya, yang dapat dinilai oleh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri adalah motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja yang merupakan variabel independent. Sehingga dalam organisasi kinerja karyawan patut untuk diperhatikan oleh pemimpin organisasi.

Motivasi kerja adalah faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan tugas berdasarkan peran mereka dalam suatu organisasi (Baskoro, *et al.* 2021). Motivasi kerja mempunyai peranan penting dalam hal tumbuhnya semangat, gairah, dan kesenangan untuk bekerja secara optimal. Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan memiliki banyak energi untuk melakukan aktivitas dengan kata lain motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan (Bronkhorst, *et al.* 2013).

Penelitian Sjahrudin, *et al* (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, artinya pemberian motivasi kerja dari perusahaan akan membuat karyawan merasa semangat dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal yang sama ditemukan pada penelitian Adriyani, *et al* (2023) yang menunjukkan

bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja mampu memberikan rasa penuh semangat (*passionate*) terhadap tugas yang diberikan sehingga akan berdampak yang baik pada kualitas kinerja karyawan. Penelitian Burhanudin, *et al* (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya motivasi kerja karyawan dapat mengembangkan kreatifitasnya serta memiliki komitmen terhadap pekerjaannya. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian Anwar & Abrar (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya dengan memiliki motivasi kerja dalam menekuni tugasnya maka karyawan dapat meningkatkan kerjanya. Sedangkan pada penelitian Hutabarat, *et al* (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dimana sikap dan perilaku pada setiap individu berbeda-beda. Penelitian Lussa, *et al* (2023) menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya ketika motivasi kerja yang diberikan mengalami kenaikan ataupun menurun maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi (Sudrajat, *et al.* 2023). Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan dengan landasan keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh karyawan (Salsabila & Johannes Lo, 2023). Kompetensi merupakan bagian dari kepribadian seseorang yang sangat diperlukan

oleh organisasi manapun saat ini. Kompetensi sendiri sangat penting dalam menentukan strategi yang baik bagi karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja terbaiknya yang akan memberikan dampak pada peningkatan kinerjanya pada organisasi (Evianisa, *et al.* 2021).

Penelitian Putra, *et al* (2022) menyatakan bahwa kompetensi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan memiliki kompetensi yang baik maka semakin baik kinerja yang dimiliki. Penelitian Serli, *et al* (2023) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompetensi meningkatkan maka kinerja karyawan juga meningkat. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian Estiana, *et al* (2022) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kompetensi memberikan efek yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Serta penelitian Yudi, *et al* (2022) menyatakan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dengan memiliki kompetensi di dalam pekerjaan yang ditekuni maka secara langsung akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Hutabarat, *et al* (2023) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya setiap karyawan memiliki indikator kompetensi seperti pengetahuan, pengalaman, dan sikap yang berbeda-beda tetapi masih menunjukkan performa yang baik pada kinerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang penting untuk dipertimbangkan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki dampak langsung yang sangat besar pada kemampuan karyawan untuk bekerja lebih baik

atau lebih buruk (Saeed, *et al.* 2022). Lingkungan kerja adalah seluruh peralatan, bahan perkakas, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja (Yahya, *et al.* 2019).

Penelitian Mate (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja karyawan meningkat karena lingkungan kerja yang baik. Penelitian Sinurat, *et al* (2023) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja memberikan rasa nyaman (*comfortable*) sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Wibowo & Hidayat (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang baik dapat mengembangkan kreatifitas dan inisiatif karyawan. Sedangkan penelitian Nugroho & Wahjoedi (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Dini & Deviastri (2023) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja tidak memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Penelitian Charli, *et al* (2023) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya ketika lingkungan kerja yang diberikan meningkat atau menurun maka tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan di toko Ary's Mikro Padangsambian Denpasar yang merupakan salah satu toko yang bergerak dibidang retail yang tentunya memiliki

tujuan untuk dapat berkembang dalam jangka panjang. Selama keberlangsungan toko Ary's Mikro Padangsembian Denpasar ini masih belum terlepas dari komplain pembeli. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan kepala area toko Ary's Mikro Padangsembian Denpasar yang dikemukakan oleh bapak Tri Ardi Yasa, bahwa masih terdapat komplain atau keluhan dari pembeli yang berbelanja di toko Ary's Mikro Padangsembian Denpasar. Dari permasalahan tersebut dapat dilihat bahwa karyawan belum menyelesaikan tugasnya dengan baik. Penurunan kinerja karyawan pada toko Ary's Mikro Padangsembian Denpasar dapat dilihat dari data jumlah keluhan pembeli toko yang berbelanja selama 4 tahun terakhir pada Tabel 1.1 :

Tabel 1. 1
Data Keluhan Pembeli Toko Ary's Mikro Padangsembian Denpasar

Bulan	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Januari	9	12	7	10
Februari	5	10	13	14
Maret	8	8	9	10
April	10	11	12	8
Mei	12	10	14	13
Juni	7	8	8	10
Juli	11	13	11	12
Agustus	10	12	9	8
September	8	11	8	12
Oktober	6	8	10	11
November	7	9	7	5
Desember	12	10	11	12
Total Keluhan	105	122	119	125

Sumber: Toko Ary's Mikro Padangsembian Denpasar (2023)

Tabel di atas menunjukkan keluhan yang masuk selama 4 tahun terakhir di toko Ary's Mikro Padangsembian Denpasar. Keluhan tersebut dapat berupa perbedaan harga *pricetag* dengan harga di sistem komputer, kurang bersihnya area toko, dan pelayanan dari karyawan kurang maksimal. Keluhan yang diterima oleh toko Ary's Mikro Padangsembian Denpasar bisa dikatakan fluktuatif karena pada tabel di tahun 2020 keluhan yang masuk mengalami peningkatan, pada tahun 2021 keluhan mengalami penurunan, dan pada tahun 2022 keluhan kembali mengalami peningkatan. Hal ini berarti bahwa kinerja karyawan masih belum dimaksimalkan dalam memberikan pelayanan kepada pembeli.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Tri Ardi Yasa selaku kepala toko dari permasalahan berkaitan dengan motivasi kerja adalah karyawan kurang mempunyai semangat dalam bekerja, karyawan terlihat kurang mencintai pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya hanya sebagai rutinitas seperti contohnya pada saat jam bekerja karyawan terkadang masih sambil bermain ponsel, lebih banyak berbincang dengan rekan kerja, dan hanya melakukan pekerjaan hanya sesuai perintah yang diberikan atasan dalam hal ini artinya karyawan masih belum mempunyai inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Permasalahan terkait dengan kompetensi berupa karyawan masih belum bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Seperti tidak memisahkan barang yang sudah *expired* sehingga masih terpajang, adanya persediaan barang yang kurang sehingga terdapat area rak yang kosong, kurang menjaga kebersihan area toko, dan kemampuan karyawan dalam melatih kesabaran dalam menghadapi pembeli yang komplain masih kurang. Permasalahan terkait dengan lingkungan

kerja di toko Ary's Mikro Padangsambian Denpasar condong bersifat non-fisik. Seperti perselisihan *team*, hal tersebut terjadi karena perbedaan pendapatan dimana contohnya adalah pada saat menata pajangan barang di toko, dan terdapat beberapa karyawan yang menganggap bahwa pentingnya bersaing untuk kenaikan jabatan sehingga kurangnya komunikasi dan sering terjadi kesalahpahaman antar karyawan.

Berdasarkan uraian pemaparan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Toko Ary's Mikro Padangsambian Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti mengangkat pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada toko Ary's Mikro Padangsambian Denpasar?
- 2) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada toko Ary's Mikro Padangsambian Denpasar?
- 3) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada toko Ary's Mikro Padangsambian Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam pelaksanaan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada toko Ary's Mikro Padangsambian Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada toko Ary's Mikro Padangsambian Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada toko Ary's Mikro Padangsambian Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini secara teoritis merupakan kesempatan baik untuk mencoba menerapkan teori yang sudah diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di perusahaan dan hasil penelitian ini merupakan tambahan kepastakaan serta dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karya pada toko Ary's Mikro Padangsambian Denpasar, serta sebagai salah satu persyaratan untuk meraih sarjana ekonomi jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2) Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini secara praktis diharapkan mampu memberikan saran dan ide pemikiran dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam pengembangan perusahaan di masa yang akan datang dan dapat digunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan yang diperoleh dari penemuan dan pengamatan yang dilakukan oleh pimpinan toko Ary's Mikro Padangsambian Denpasar.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Teori utama (*grand theory*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968). *Goal-Setting Theory* adalah salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* memfokuskan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang diciptakan. *Goal-Setting Theory* menerangkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut yang akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

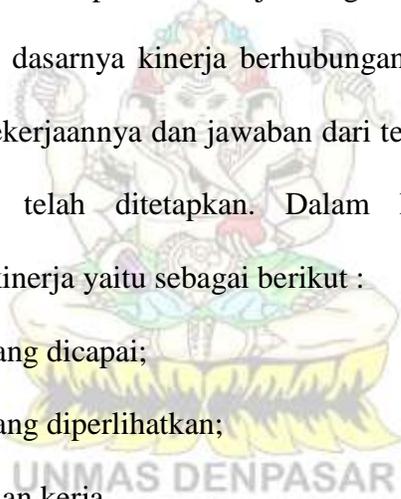
Secara menyeluruh, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus memiliki keterampilan, memiliki tujuan, dan memperoleh umpan balik untuk menilai kinerjanya. Pencapaian atas sasaran (tujuan) memiliki pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011). Dapat dikatakan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *Goal-Setting Theory*, kinerja karyawan yang baik

dalam memberikan pelayanan kepada publik atau konsumen ditentukan sebagai tujuan yang ingin dicapai, sedangkan faktor penentunya adalah variabel motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka semakin tinggi pula kemungkinan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Para ahli mendeskripsikan kinerja dengan pandangan yang berbeda-beda, tetapi pada dasarnya kinerja berhubungan dengan hasil kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan jawaban dari tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dalam kamus bahasa Indonesia mengatakan arti kinerja yaitu sebagai berikut :

- 
- a. Sesuatu yang dicapai;
 - b. Prestasi yang diperlihatkan;
 - c. Kemampuan kerja.

Fattah (2019) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja (*performance*) diartikan sebagai ungkapan kemampuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan keterampilan, dan motivasi dalam menghasilkan sesuatu. Samsudin (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai oleh seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Dan menurut

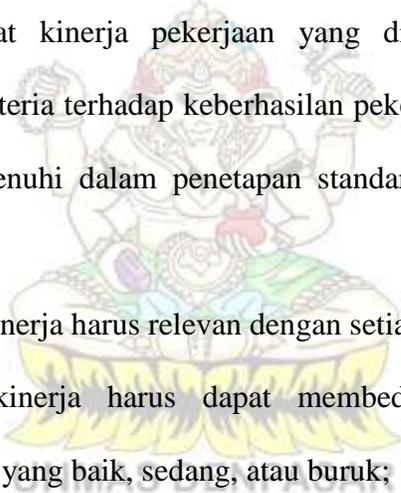
Nawawi (2019) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dan melakukan pekerjaan yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab.

Husein (2018) juga memberikan definisi kinerja yaitu sebuah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum keterampilan. Dan kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui atau dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif yang dimiliki. Menurut Robbins (2018) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh setiap karyawan dalam mengerjakan tugasnya berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Dan menurut Manullang (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang ditentukan.

Husein (2018) mengatakan bahwa kinerja individu dapat dicermati dari apa yang dilakukan individu tersebut saat bekerja. Kemampuan seseorang berbeda satu dengan yang lainnya. Setiap orang juga memiliki ukuran kerja yang tidak sama dan tergantung kemampuan serta keterampilan intelektualnya. Jadi pada hakekatnya kinerja merupakan ekspresi untuk memenuhi kebutuhan atau dorongan dan motivasi tertentu. Artinya, faktor internal dan eksternal dapat mempengaruhi kinerja seseorang dan dapat

memberikan dorongan atau motivasi tertentu. Kebutuhan dalam hal ini dianggap sebagai pendorong atau penggerak suatu perilaku dan kinerja seseorang.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah penilaian hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang diyakini secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab yang telah diberikan. Simamora (2018) mengemukakan pendapat bahwa standar kinerja merupakan penentuan tingkat kinerja pekerjaan yang diharapkan dari pemegang pekerjaan dan kriteria terhadap keberhasilan pekerjaan. Adapun persyaratan yang harus di penuhi dalam penetapan standar kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 
- a. Standar kinerja harus relevan dengan setiap individu dan organisasi;
 - b. Standar kinerja harus dapat membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang, atau buruk;
 - c. Standar kinerja dinyatakan dengan angka;
 - d. Standar kinerja harus diukur;
 - e. Standar kinerja harus dapat dipahami.

Simamora (2018) juga berpendapat bahwa standar kinerja memiliki tiga fungsi yaitu sebagai berikut :

- a. Menjadi tujuan atau sasaran dari upaya karyawan;
- b. Ketika standar kinerja telah terpenuhi, maka karyawan dapat merasakan adanya sebuah pencapaian dan penyelesaian tugas yang diberikan;
- c. Standar kinerja adalah kriteria pengukuran keberhasilan sebuah pekerjaan. Perusahaan dapat mengevaluasi kinerja karyawannya dengan standar kinerja dalam system pengendalian yang dimiliki.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sebuah proses dalam menilai kinerja karyawan. Secara umum penilaian kinerja mempunyai tujuan yaitu untuk memberikan umpan balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan upaya untuk meningkatkan produktivitas organisasi serta secara khusus kaitannya dengan kebijakan SDM seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan, serta pelatihan. Penilaian kerja juga dapat menjadi patokan atau landasan untuk menilai sejauh mana kegiatan manajemen SDM seperti perekrutan, seleksi, penempatan, kompensasi, dan pelatihan yang dilakukan. Menurut Hariandja (2019) mengungkapkan bahwa penilaian kerja mempunyai arti penting yaitu sebagai berikut :

- a. Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan bali yang diberikan oleh perusahaan;

- b. Penyesuaian gaji dapat digunakan sebagai informasi untuk mengkompensasi karyawan secara layak sehingga dapat memotivasi karyawan;
- c. Keputusan untuk penempatan yaitu dapat dilakukannya penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya.

Menurut Hasibuan (2018) mengungkapkan bahwa terdapat kriteria penilaian yaitu sebagai berikut :

- a. Hasil Tugas Individual

Ketika tujuan akhir diperhitungkan dan bukannya cara, maka manajemen seharusnya, mengevaluasi hasil tugas setiap karyawan.

- b. Perilaku

Dalam banyak kasus, susah untuk mengenali hasil spesifik yang dapat dihubungkan secara langsung dengan tindakan seorang karyawan. Hal ini sangat benar untuk personalia dalam posisi staf dan individu yang memiliki tugas bagian intrinsik dari suatu upaya kelompok.

- c. Ciri – Ciri

Ciri-ciri individu merupakan perangkat kriteria terlemah tetapi masih dipergunakan secara luas oleh perusahaan. Ciri individu dikatakan paling lemah dikarenakan jauh dari kinerja actual pekerjaan itu sendiri.

Dessler (2019) mengatakan adapun pihak-pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Penilaian Penyelia Terdekat

Penilaian penyelia adalah inti dari sistem penilaian. Memperoleh penilaian seorang penyelia relative mudah dan juga sangat masuk akal.

b. Penilaian Rekan Kerja

Penilaian atas seorang karyawan oleh sesama karyawan atau rekan kerjanya dapat menjadi efektif dalam meninjau keberhasilan manajemen masa depan.

c. Penilaian Komite Penilai

Penilaian ini sering menggunakan berbagai macam penilaian yang dibuat oleh para penyelia individual, penilaian gabungan cenderung menjadi lebih handal dan jujur.

d. Penilaian Diri

Penilaian diri karyawan atas kinerja dipakai biasanya dalam hubungan dengan penilaian para penyelia. Masalah dasar dengan semua ini merupakan bahwa karyawan menilai diri mereka sendiri lebih tinggi daripada mereka dinilai oleh para penyelia atau rekan kerja.

e. Penilaian Bawahan

Lebih banyak perusahaan membiarkan bawahannya menilai kinerja penyelia mereka, satu proses yang banyak disebut dengan umpan balik dari bawah.

f. Umpan Balik 360 Derajat

Banyak perusahaan mengembangkan gagasan umpan balik ke atas ke dalam apa yang mereka sebut umpan balik 360 derajat. Dimana umpan balik 360 derajat adalah penilaian berdasarkan perilaku seseorang individu dan perilaku terhadap atasan, bawahan, rekan kerja, maupun pada customer.

2.2.3 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2018) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu sebagai berikut :

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang diperoleh yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta mengoptimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

d. Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat dalam penggunaan sumber daya perusahaan seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat melaksanakan fungsi kerjanya sesuai dengan komitmen kerja. Kemandirian juga adalah suatu tingkat saat karyawan memiliki komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan tersebut.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2019) mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan. Menurut Kuddy (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja bagi karyawan adalah hal yang mendasar yang memberikan dorongan kepada setiap orang atau individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Motivasi bagi karyawan dilakukan untuk mengupayakan kekuatan dan potensi karyawan untuk bekerja secara produktif.

Menurut Saili (2018) mengatakan bahwa motivasi kerja yang baik memperlihatkan keefektifan kepemimpinan dari penyediaan pelatihan dan pendidikan secara kompeten dan remunerasi disesuaikan pada karyawan dan tingkatan tanggung jawabnya. Jika perusahaan menjalankan remunerasi dengan baik, maka karyawan dapat termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan dengan antusias dan sebaik mungkin karyawan juga dapat menyelesaikan tanggung jawabnya. Menurut Miftahussalam (2020) mengatakan bahwa motivasi merupakan dukungan yang diberikan kepada setiap individu oleh orang lain untuk membuat suatu perubahan pada diri sendiri. Untuk mencapai kesuksesan motivasi menjadi hal yang penting, dikarenakan dapat mendorong seseorang untuk menjadi lebih terampil. Dan menurut Robbins & Judge (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dikeluarkan untuk meningkatkan upaya yang tinggi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di dasari oleh kemampuan dimana upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan individu.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu tindakan untuk mempengaruhi seseorang atau individu agar berperilaku secara teratur untuk mencapai tujuan organisasi. Menurunnya kinerja karyawan merupakan salah satu faktor dari kurangnya motivasi yang dirasakan oleh kebanyakan karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menyusun strategi yang tepat pada beberapa situasi untuk menarik perhatian karyawan, sehingga karyawan dapat

termotivasi dalam bekerja dengan baik dan mampu mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Indikator – Indikator Motivasi

Menurut Maslow (2015) menyatakan bahwa motivasi kerja dibentuk oleh indikator-indikator berikut :

- a. *Employee Needs* (kebutuhan karyawan), artinya seorang karyawan memiliki sejumlah kebutuhan yang hendak dipenuhi seperti gaji;
- b. *Organizational Incentives* (insentif organisasi), artinya organisasi memiliki sejumlah penghargaan (*rewards*) untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan;
- c. *Perceptual Outcomes* (hasil persepsi), artinya karyawan biasanya memiliki sejumlah persepsi mengenai nilai dari penghargaan (*rewards*) organisasi dan kemungkinan yang bisa dihasilkan melalui usaha-usaha karyawan dalam mencapai prestasi kerjanya.

2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Terbentuknya motivasi kerja dikarenakan adanya sebuah dorongan dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal). Fitriani (2022) menyatakan bahwa faktor internal dan eksternal yang dimaksud adalah sebagai berikut :

1) Faktor Internal

Faktor internal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Keinginan untuk hidup, yang meliputi :
 1. Memperoleh gaji yang cukup;
 2. Mempunyai pekerjaan yang tetap walaupun pendapatan kurang mencukupi;
 3. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman;
- b. Keinginan untuk mempunyai sesuatu, yang artinya seseorang akan berusaha untuk memperoleh keinginannya dalam mempunyai barang yang diinginkannya karena hal tersebut dapat merangsang semangat bekerja;
- c. Penghargaan Diri, yaitu keinginan ketika seseorang untuk mencapai status sosial yang tinggi agar memperoleh penghargaan diri dari orang tua;
- d. Keinginan untuk diakui, yang meliputi :
 1. Dihargai ketika memperoleh sebuah prestasi;
 2. Mempunyai hubungan kerja yang erat dan harmonis;
 3. Seorang pemimpin bersikap adil dan bijak dalam mengambil sebuah keputusan;
 4. Penghargaan akan tempat kerja yang diakui oleh masyarakat;

- e. Memiliki keinginan untuk berkuasa, artinya setiap orang berkeinginan bekerja karena memiliki rasa untuk berkuasa.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi setiap individu dalam melakukan pekerjaannya;
- b. Gaji yang cukup, karena gaji adalah sumber penghasilan bagi setiap individu agar dapat mencukupi kebutuhan pribadi maupun keluarganya;
- c. Penyeliaan yang baik, dengan adanya penyeliaan atau pengawasan yang baik akan membuat setiap individu dapat menjalankan tugasnya secara benar tanpa kesalahan;
- d. Jaminan dalam bekerja, artinya setiap individu bekerja dalam waktu yang lama sehingga memiliki keinginan adanya jaminan pekerjaan dan dapat bekerja dengan aman, tenang, dan nyaman;
- e. Kedudukan dan tanggung jawab, artinya kedudukan yang tinggi pasti memerlukan tanggung jawab yang tinggi. Keinginan setiap individu untuk mempunyai kedudukan yang tinggi akan memberikan dorongan untuk bekerja secara maksimal;

- f. Kebijakan yang fleksibel, artinya dibuatkannya sebuah kebijakan untuk melindungi setiap individu dan untuk memberikan motivasi kerja. Dalam hal ini kebijakan dibuat agar karyawan dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan benar.

Faktor-faktor motivasi kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan ketika kedua faktor tersebut dapat memenuhi harapan karyawan, begitu pun sebaliknya ketika kedua faktor motivasi kerja tersebut tidak dapat terpenuhi maka akan membuat kinerja karyawan menurun yang nantinya akan berdampak negatif bagi perusahaan.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Wibowo (2014) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan atau melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sutrisno (2016) mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. Edison, *et al* (2016) menyatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu

pekerjaan dengan benar dan mempunyai keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang melibatkan pengetahuan, keahlian, dan sikap.

Marwansyah (2012) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang digunakan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan yang dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah ditetapkan dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Dan menurut Birnbaum & Daily (2012) menyatakan bahwa kompetensi dapat diartikan sebagai keadaan atau kualitas yang baik. Agar seseorang mempunyai jiwa kompeten maka individu tersebut harus mempunyai kualifikasi atau kemampuan yang memadai untuk mencapai tujuan organisasi. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, keterampilan, atau sikap yang membuat seseorang melaksanakan kegiatan ataupun tugas yang diberikan secara efektif sesuai dengan standar pekerjaan.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki oleh setiap individu yang berupa sebuah keterampilan, pengetahuan, dan faktor individu lainnya yang dapat dilihat dari sikap atau perilaku dalam membentuk dan menghasilkan kinerja.

2.4.2 Indikator – Indikator Kompetensi

Terdapat beberapa indikator pada kompetensi menurut Wibowo (2016) yaitu sebagai berikut :

- a. Motif : motif merupakan sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang membuat tindakan motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu;
- b. Sifat : sifat merupakan watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana merespon sesuatu dengan cara tertentu;
- c. Konsep Diri : konsep diri merupakan sikap, nilai-nilai atau citra yang dimiliki oleh seseorang;
- d. Pengetahuan : pengetahuan merupakan informasi yang dimiliki oleh seseorang dalam bidang spesifik, dan pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks;
- e. Keterampilan : keterampilan bertujuan untuk mengerjakan suatu tugas tertentu baik secara fisik dan juga mental.

2.4.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2014) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi yaitu sebagai berikut :

- a. Keyakinan dan Nilai-Nilai : keyakinan orang mengenai dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila seseorang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir mengenai cara atau berbeda dalam melakukan sesuatu;

- b. Keterampilan : keterampilan memainkan peran di banyak kompetensi, seperti berbicara didepan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi dan praktik;
- c. Pengalaman : pengalaman adalah keahlian diri dalam kompetensi memerlukan pengalaman komunikasi dihadapan kelompok, mengorganisasikan seseorang, menyelesaikan masalah dan sebagainya;
- d. Karakteristik Kepribadian : kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan karyawan dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan;
- e. Motivasi : dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahaan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat memiliki pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan;
- f. Isu Emosional : perasaan mengenai kemenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Seseorang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengarkan;
- g. Kemampuan Intelektual : kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak

memungkinkan memperbaiki setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Mardiana (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan lingkungan saat karyawan melaksanakan tugas-tugasnya dalam keseharian. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa aman dan dapat membuat karyawan bekerja secara optimal. Emosi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Karyawan yang menyukai lingkungan kerja tempatnya bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya dengan efektif dan optimis prestasi karyawan juga meningkat. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang tercipta antara sesama rekan kerja dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja. Menurut Saydam (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang terdapat pada sekitaran karyawan yang sedang melaksanakan tugas-tugas yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang digunakan, lingkungan dimana sekitarnya terdapat seseorang bekerja, metode kerjanya, dan pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut

Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi tugas yang sedang dijalankan oleh karyawan tersebut. Contohnya pada ruangan kerja terdapat *air conditioner* (AC), penerangan yang cukup memadai dan lain sebagainya. Dan menurut Sukanto & Indriyo (2018) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan, penerangan, pengontrolan suara bising, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja.

Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar karyawan saat karyawan tersebut melaksanakan tugas-tugasnya, dimana keadaan tersebut memberi pengaruh bagi karyawan saat melaksanakan tugasnya yaitu menjalankan kegiatan operasional perusahaan. Dengan adanya pengaturan lingkungan kerja yang menjadi tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Jadi dalam hal ini sebaiknya perusahaan memberikan lingkungan kerja yang baik dalam tingkat secukupnya saja agar tidak terciptanya rasa manja didalam diri setiap karyawan, sehingga hasil yang ingin dicapai tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka perencanaan, penataan, dan pengaturan lingkungan kerja tidak dapat diabaikan karena hal itu berpengaruh pada kegiatan operasional perusahaan.

2.5.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2019) secara garis besar jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2, yaitu sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Komarudin (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan social-kultural yang memenuhi atau mempengaruhi setiap individu. Sedangkan menurut Nitisemito (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan, seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, suara, dan lain sebagainya.

Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan sesuatu yang berada di sekitar tempat karyawan bekerja dan lebih berpusat atau berfokus pada benda-benda dan situasi sekitar tempat karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Dan dalam memperlancar kegiatan operasional perusahaan dan meminimalisir masalah yang terjadi, maka perusahaan sangat perlu melakukan pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedamayanti (2019) lingkungan kerja non fisik merupakan seluruh keadaan yang terjadi dan berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, hubungan dengan bawahan, maupun dengan sesama karyawan atau rekan kerja. Lingkungan kerja non fisik juga penting dalam perusahaan, karena jika seorang karyawan memiliki hubungan yang baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan sesama karyawan maka hal tersebut akan membuat karyawan tersebut merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu kinerja karyawan dan semangat karyawan juga akan meningkat.

Terdapat 4 aspek lingkungan kerja non fisik yang dapat mempengaruhi perilaku dan karakter karyawan, yakni sebagai berikut :

- a. Struktur kerja, adalah sejauh mana pekerjaan yang diberikan kepada karyawan tersebut memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik;
- b. Tanggung jawab kerja, adalah sejauh mana karyawan merasakan dan dapat bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan bertanggung jawab atas segala tindakan mereka;
- c. Perhatian dan dukungan atasan, adalah sejauh mana karyawan merasakan bahwa atasan mereka selalu memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian, serta

menghargai kerja sama antar divisi, dan sejauh mana karyawan dapat merasakan adanya kerjasama yang baik antar kelompok divisi;

- d. Kelancaran komunikasi, adalah sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara atasan, bawahan, maupun sesama karyawan atau rekan kerja.

2.5.3 Indikator – Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2019) mengatakan bahwa terdapat delapan indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Hubungan Karyawan : merupakan interaksi diantara karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan;
- b. Pewarnaan : pemberian warna ruangan yang lembut akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan;
- c. Penerangan : penerangan yang cukup baik di dalam ruangan kerja akan sangat membantu keberhasilan dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan oleh karyawan;
- d. Suhu Udara : dengan adanya pertukaran udara dan suhu udara yang cukup di dalam ruangan akan dapat menyegarkan fisik karyawan;
- e. Suara Bising : dimana perusahaan berusaha untuk menghilangkan suara bising atau paling tidak menekan suara bising agar

- memperkecil suara bising tersebut, supaya tidak mengganggu karyawan saat melaksanakan tugasnya;
- f. Ruang Gerak : merupakan tempat yang cukup untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepada karyawan;
 - g. Keamanan : dimana perusahaan terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana yang aman sehingga karyawan tetap merasa nyaman dan aman;
 - h. Kebersihan : dengan adanya lingkungan kerja yang bersih maka tercipta pula lingkungan kerja yang sehat, hal tersebut juga akan membuat karyawan merasa senang dan kinerja karyawan pun juga meningkat.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Sjahrudin, *et al* (2023) dengan judul “*Influence of Work Motivation Analysis on Increasing Employee Performance*” yang dilaksanakan pada perusahaan pengalengan ikan di Jawa Timur menggunakan jumlah sampel sebanyak 35 orang karyawan produksi. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik asosiatif kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-

sama meneliti variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian Adriyani, *et al* (2023) dengan judul “*The Influence of Work Motivation, Work Discipline, Work Experience, and Capabilities on Employee Performance at Brastagi Supermarket Rantau Prapat Supermarket*” menggunakan jumlah sampel sebanyak 53 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik skala likert. Hasil dari ini penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, pengalaman kerja, dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, teknik analisis data yang digunakan, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan.

Penelitian Burhanudin, *et al* (2023) dengan judul “*Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance*” yang dilaksanakan pada kantor pos Wates kabupaten Kulon Progo menggunakan jumlah sampel sebanyak 70 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan, dan juga teknik analisis data yang digunakan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian Anwar & Abrar (2023) dengan judul "*The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline*" yang dilaksanakan pada PT. Urchindize cabang Madura menggunakan jumlah sampel sebanyak 80 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, teknik analisis data yang digunakan, dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian Hutabarat, *et al* (2023) dengan judul "*The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance*" yang dilaksanakan pada PT. PLN (persero) UIP Sumbagut menggunakan jumlah sampel sebanyak 140 orang karyawan.

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif dan inferensial, dan termasuk regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, dan selain itu variabel beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian Lussa, *et al* (2023) dengan judul “*The Effect of Work Motivation and Work Environment on Employee Performance through Work Engagement*” yang dilaksanakan pada PT. Pelindo Terminal Petikemas New Makassar menggunakan jumlah sampel sebanyak 85 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modeling) PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif, namun variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel motivasi dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini

dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan.

2.6.2 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Putra, *et al* (2022) dengan judul “*The Influence of Competence Organizational Commitment, Training & Development on Employee Performance in Pondok Pesantren Modern Al Hasyimiyah Tebing Tinggi*” menggunakan jumlah sampel sebanyak 65 orang yang terdiri dari 45 guru dan 20 staf. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, komitmen organisasi, pelatihan, dan pengembangan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel kompetensi dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tahun dan tempat penelitian, serta jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian Serli, *et al* (2023) dengan judul “*The Influence of Competence on Employee Performance at the Office of Education and Culture on Enrekang District*” menggunakan jumlah sampel sebanyak 30 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan

dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel kompetensi dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, teknik analisis data yang digunakan, serta jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian Estiana, *et al* (2022) dengan judul “*The Influence of Competence and Work Motivation on Employee Performance*” menggunakan sampel sebanyak 66 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrument, uji asumsi klasik, dan uji regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel kompetensi dan kinerja karyawan, dan juga teknik yang digunakan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tahun dan tempat penelitian, serta jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian Yudi, *et al* (2022) dengan judul “*The effect of Competence and Communication on Employee Performance through Leadership Style on Employees of the Rectorate of Krisnadwipayana University, Jakarta*” menggunakan jumlah sampel sebanyak 72 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*), analisis koefisien

determinasi, uji asumsi klasik, analisis model trimming, dan uji signifikan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi dan komunikasi secara simultan mempunyai pengaruh penting terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel kompetensi dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tahun dan tempat penelitian, serta jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian Hutabarat, *et al* (2023) dengan judul “*The Effect of Competence, Compensation, Workload, and Work Motivation toward Employee Performance*” yang dilaksanakan pada PT. PLN (persero) UIP Sumbagut menggunakan jumlah sampel sebanyak 140 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik statistik deskriptif dan inferensial, dan termasuk regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja karyawan, dan selain itu variabel beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel kompetensi dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan.

2.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Mate (2023) dengan judul *“Influence of Leadership, Intellectual Ability, and Work Environment on Employee Performance”* yang dilaksanakan pada kantor kecamatan Tanah Jawa kabupaten Simalungun Sumatera Utara menggunakan jumlah sampel sebanyak 32 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi sederhana dan berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kemampuan intelektual, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, teknik analisis data yang digunakan, dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian Sinurat, *et al* (2023) dengan judul *“The effect of Democratic Leadership Style, Work Status, Compensation, and Work Environment on Employee Performance”* yang dilaksanakan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kabupaten Serdang Bedagai menggunakan jumlah sampel sebanyak 25 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode data kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan demokratis dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel status kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, teknik analisis data yang digunakan, dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian Wibowo & Hidayat (2023) dengan judul “*The Correlation of Conflict and work Environment on Productivity which Influence Employee Performance (Study Case on PT Syntronic Indonesia Employee)*” menggunakan jumlah sampel sebanyak 89 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis model *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel konflik berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, teknik analisis data yang digunakan, dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian Nugroho & Wahjoedi (2023) dengan judul “*The Influence of Work Attitude, Work Communication, and Work Environment on Employee Performance*” yang dilaksanakan pada PT. MATU kota Pasuruan

menggunakan jumlah sampel sebanyak 52 orang karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel sikap kerja dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian Dini & Deviastri (2023) dengan judul “*The Influence of Organizational Culture, Work Environment, Knowledge Sharing and Motivation on Employee Performance*” yang dilaksanakan pada Badan Pendapatan daerah DKI Jakarta menggunakan jumlah sampel sebanyak 100 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji T (parsial), dan uji F (simultan). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel lingkungan kerja dan *knowledge sharing* (berbagi pengetahuan) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian

yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan.

Penelitian Charli, *et al* (2023) dengan judul “*Employee Performance And Work Motivation Models: Transformational Leadership And Work Environment*” yang dilaksanakan di PT. Abisiat Raya dengan jumlah populasi sebanyak 90 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah structural equation modeling (SEM) dengan pendekatan partial least square (PLS). Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap motivasi kerja tetapi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja maupun kinerja karyawan. Dan motivasi kerja diketahui berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan yang terdapat pada penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu judul penelitian, tempat penelitian, dan jumlah sampel yang digunakan.