

TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR
BUPATI ENREKANG**

***THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT AND COMPETENCY ON
PERFORMANCE THROUGH EMPLOYEE WORK MOTIVATION
IN ENREKANG REGENCY OFFICE***

Disusun oleh:

YANA NURYANTI

A022221001



Kepada

**PROGRAM MAGISTER SAINS MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR**

2024

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI ENREKANG

Disusun dan diajukan oleh:

YANA NURYANTI
NIM A022221001

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Sains Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin pada tanggal **14 Agustus 2024** dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

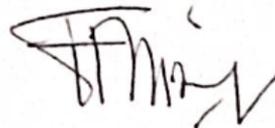
Menyetujui,

Pembimbing Utama



Dr. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr.
NIP 196005031986012001

Pembimbing Pendamping



Dr. Fauziah Umar, S.E., MS.
NIP 1961071321987022001

Ketua Program Studi
Magister sains Manajemen



Prof. Dr. Abdul Razak Munir, SE., M.Si., M.Mktg., C.MP., CMA
NIP 196806291994031002

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Hasanuddin



Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S.E., M.Si., CIPM.
NIP 195402051988101001

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yana Nuryanti

NIM : A022221001

Program Studi : Sains Manajemen

Jenjang : S2

Menyatakan dengan ini bahwa karya tulisan saya berjudul :

Pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada kantor bupati enrekang

Adalah karya tulisan saya sendiri dan bukan merupakan pengambilan alihan tulisan orang lain bahwa Tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya sendiri.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan Tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, Juli 2024

Yang Menyatakan



Yana Nuryanti

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah Swt, karena telah memberikan nikmat yang begitu banyak sehingga peneliti mampu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Enrekang". Salam dan shalawat kepada baginda Rasulullah Saw yang diutus oleh Allah Swt di muka bumi sebagai penyempurna akhlak manusia dan menjadi rahmat bagi semesta alam.

Peneliti menyadari bahwa selesainya tesis ini tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dari segala pihak yang dengan rela dan ikhlas turut serta dalam penyusunan tesis ini. Untuk itu dengan setulus peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar, beserta jajarannya, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menjadi bagian dari civitas akademik Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Abd Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan dan menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof.Dr.Abdul Razak Munir,SE.,M.Si.,M.Mktg.C.MP,CMA.selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, atas kesempatan yang telah diberikan untuk mengikuti proses perkuliahan dan menimba ilmu di Program Studi Magister Manajemen.
4. Ibu Dr.Nurdjanah Hamid,S.E.,M.Agr, selaku pembimbing utama dan ibu Dr.Fauziah Umar, SE., M.Si selaku pembimbing pendamping , yang telah memberikan banyak masukan dan arahan dalam penelitian penulis, tak lupa beliau juga mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan tesis dengan baik.

5. Ibu Prof.Dr.Nuraeni Kadir,S.E.,M. Ibu Dra.Andi Reni,S.E.,M.Si.,Ph.D. Ibu Dr.Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si. selaku tim penguji pada seminar usul, seminar hasil dan ujian akhir, atas segala masukan yang bermanfaat dan waktu yang telah diberikan selama penyelesaian tesis ini.
6. Ibu Ifa selaku karyawan di Universitas Hasanuddin yang membantu penulis selama pengurusan berkas dan referensi terkait penelitian dalam tesis.
7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Rasedi dan Ibu Nurhayati yang telah memberikan dukungan dan perhatian serta doa kepada penulis.
8. Pemerintah Pegawai pada Kantor Bupati Enrekang yang telah banyak membantu selama proses penelitian sehingga penyusunan tesis ini lebih mudah dan terarah.
9. Kepada seluruh keluarga besar penulis, yang telah memberikan doa, support selama memulai perkuliahan sampai pada tahap proses penyelesaian studi.
10. Kepada seluruh teman-teman Prodi Magister Manajemen, kelas A2 dan B1 SDM , Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas kebersamaan selama perkuliahan.

Segala kerendahan hati penulis menyadari semoga dengan bantuan yang kalian berikan dapat bernilai pahala disisinya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu, mohon maaf apabila terdapat kesalahan atau hal-hal yang kurang berkenan dalam tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat memberi manfaat bagi semua pembaca.

Makassar, 8 Agustus 2024

Penulis

Yana Nuryanti

ABSTRAK

YANA NURYANTI. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja: Studi Kasus di Kantor Bupati Enrekang (dibimbing oleh Nurdjanah Hamid dan Fauziah Umar).

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel *intervening* di kantor Bupati Enrekang. Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research*. Populasi penelitian ini sebanyak 96 orang karyawan tetap. Penarikan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh. Data dianalisis dengan pendekatan *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di kantor Bupati Enrekang.

Kata kunci: lingkungan kerja, kompetensi, motivasi kerja, kinerja



ABSTRACT

YANA NURYANTI. *The Influence of Work Environment and Competency on Performance through Work Motivation: A Case Study on Enrekang Regent's Office* (supervised by Nurjannah Hamid and Fauziah Umar)

The research aims at disclosing the influence of the work environment and competency on the employees' performance through the work motivation as the intervening variable: A Case Study on Enrekang Regent's Office. This was the explanatory research. The research populations were 96 permanent employees. Samples were selected using the saturated sampling technique. Data were analyzed using the Partial Least Square (PLS) approach. The research results show that the work environment and competency have the positive and significant effect on the work motivation. The work environment and competency have the positive and significant influence on the employees' performance. The work motivation has the positive and significant effect on the employees' performance. The work environment and competency have the positive and significant influence on the employees' performance through the work motivation in Enrekang Regent's Office.

Key words: work environment, competency, work motivation. performance.



KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah Swt, karena telah memberikan nikmat yang begitu banyak sehingga peneliti mampu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Bupati Enrekang". Salam dan shalawat kepada baginda Rasulullah Saw yang diutus oleh Allah Swt di muka bumi sebagai penyempurna akhlak manusia dan menjadi rahmat bagi semesta alam.

Peneliti menyadari bahwa selesainya tesis ini tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dari segala pihak yang dengan rela dan ikhlas turut serta dalam penyusunan tesis ini. Untuk itu dengan setulus peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc., selaku Rektor Universitas Hasanuddin Makassar, beserta jajarannya, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk menjadi bagian dari civitas akademik Universitas Hasanuddin.
2. Bapak Prof. Dr. Abd Rahman Kadir, SE., M.Si., CIPM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, atas kesempatan yang telah diberikan kepada penulis untuk mengikuti perkuliahan dan menimba ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Prof. Dr. Abdul Razak Munir, SE., M.Si., M.Mktg.C.MP, CMA, selaku Ketua Program Studi Magister Sains Manajemen Fakultas ekonomi dan bisnis, Universitas Hasanuddin Makassar, atas kesempatan yang telah diberikan untuk mengikuti proses perkuliahan dan menimba ilmu di Program Studi Magister Manajemen.
4. Ibu Dr. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr, selaku pembimbing utama dan ibu Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si selaku pembimbing pendamping, yang telah memberikan banyak masukan dan arahan dalam penelitian penulis, tak lupa beliau juga mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama penyusunan tesis dengan baik.

5. Ibu Prof.Dr.Nuraeni Kadir,S.E.,M. Ibu Dra.Andi Reni,S.E.,M.Si.,Ph.D. Ibu Dr.Wahda, S.E.,M.Pd.,M.Si. selaku tim penguji pada seminar usul, seminar hasil dan ujian akhir, atas segala masukan yang bermanfaat dan waktu yang telah diberikan selama penyelesaian tesis ini.
6. Ibu Ifa selaku karyawan di Universitas Hasanuddin yang membantu penulis selama pengurusan berkas dan referensi terkait penelitian dalam tesis.
7. Kedua orang tua tercinta, Bapak Rasedi dan Ibu Nurhayati yang telah memberikan dukungan dan perhatian serta doa kepada penulis.
8. Pemerintah Pegawai pada Kantor Bupati Enrekang yang telah banyak membantu selama proses penelitian sehingga penyusunan tesis ini lebih mudah dan terarah.
9. Kepada seluruh keluarga besar penulis, yang telah memberikan doa, support selama memulai perkuliahan sampai pada tahap proses penyelesaian studi.
10. Kepada seluruh teman-teman Prodi Magister Manajemen, kelas A2 dan B1 SDM , Universitas Hasanuddin. Terima kasih atas kebersamaan selama perkuliahan.

Segala kerendahan hati penulis menyadari semoga dengan bantuan yang kalian berikan dapat bernilai pahala disisinya. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu, mohon maaf apabila terdapat kesalahan atau hal-hal yang kurang berkenan dalam tesis ini. Penulis berharap tesis ini dapat memberi manfaat bagi semua pembaca.

Makassar, 8 Agustus 2024

Penulis

Yana Nuryanti

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
DAFTAR ISI.....	lii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Kegunaan Penelitian	7
1.5 Sistematika Penulisan.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Tinjauan Teori	9
2.2 Lingkungan Kerja	10
2.3 Kompetensi.....	19
2.4 Motivasi Kerja	22
2.5 Kinerja	29
2.6 Tinjauan Empiris	33
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL.....	35
3.1 Kerangka Konseptual	35
3.2 Hipotesis	38
BAB IV METODE PENELITIAN.....	40
4.1 Rancangan Penelitian	40
4.2 Situs dan Waktu Penelitian.....	40
4.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	40
4.4 Jenis dan sumber data	41
4.5 Metode pengumpulan data.....	41
4.6 Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel.....	42
4.7 Instrumen penelitian	44
4.8 Teknik Analisis data	45
BAB V HASIL PENELITIAN.....	49
5.1 Deskripsi Objek Penelitian	49

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Tentang Target Capaian Pemerintahan Tahun 2019- 2023.....	6
Tabel 1.2 tentang capaian Kinerja Tahun 2019-2023	6
Tabel 1.3 Enam (6) Sasaran Strategi Pemerintah Kabupaten Enrekang.	7
Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu Tahun 2022-2024.....	33
Tabel 4.3 Jumlah Kepegawaian Di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang	35
Tabel 4.5 Skala Pengukuran Likert.....	38
Tabel 4.6 Defenisi Operasional Variabel	39
Table 5.1 Karakteristik Responden	45
Tabel 5.2 Tentang Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja	46
Tabel 5.2 Tentang Jawaban Responden Tentang Kompetensi	47
Tabel 5.2 Tentang Jawaban Responden Tentang Motivasi Kerja.....	48
Tabel 5.2 Tentang Jawaban Responden Tentang Kinerja.....	48
Tabel 5.3 Nilai Cross Loading	50
Tabel 5.3 Nilai Cross Loading	51
Tabel 5.3 Hubungan Antara Variabel	52
Tabel 5.3 R Square	53
Tabel 5.3 Q Square.....	54
Tabel 5.4 Hasil Uji Hipotesis.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat dibutuhkan oleh organisasi, (Sutrisno,2020). Maka dari itu sumber daya manusia sangat penting bagi jalannya organisasi. Sama halnya pendapat (Hasibuan, 2013) bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat”. Maka dari itu apabila perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kualitas dan pengelolaan sumber daya manusia yang baik maka akan mendorong keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan. Tujuan perusahaan dapat diraih apabila didukung dengan kinerja yang baik dari karyawan, maka karyawan harus mendapatkan pengarahan yang terstruktur dan efektif dari perusahaan. Hal ini dikuatkan oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Yahya dan David Ahmad Yani,2021) tentang Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai, dan selanjutnya terdapat juga pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan motivasi kerja. Hasil penelitian ini menguatkan bahwa sumber daya manusia sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan.

Setiap karyawan akan mengalami kejenuhan ketika rutinitas kerja dilakukan secara berulang-ulang sehingga dapat menurunkan motivasi kerja yang akan memberikan dampak yang buruk terhadap perusahaan. pemberian motivasi kerja pada karyawan secara tepat akan menimbulkan semangat dan dorongan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Menurut (Maheswari, 2022) dalam mangkunegara (2005) bahwa motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan diri karyawan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Maka dari itu dengan pemberian

motivasi kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Hal ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Andi M. Prayogi., & N Nursidin, M., 2018) tentang Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga dengan pemberian fasilitas pelatihan dan motivasi dapat mempengaruhi kualitas kinerja karyawan.

Fasilitas kerja dan lingkungan kerja turut mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja karyawan seperti teori yang dikemukakan oleh (Hasibuan,2013) bahwa lingkungan kerja mempunyai peranan dalam perusahaan kepada karyawan, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentu akan menimbulkan peningkatan kerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Hal ini dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Yoyok Sudarmanto, 2022) tentang Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama halnya penelitian sebelumnya oleh (Margareth Sylvia Sabarofek, 2022) tentang Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai. Maka dari itu lingkungan kerja yang nyaman dan baik bagi karyawan akan meningkatkan kinerja dan motivasi dalam bekerja.

Akan tetapi dengan lingkungan kerja yang baik dan nyaman belum cukup ketika tidak ditunjang oleh kompetensi yang baik dari karyawan karena sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Hal ini dikuatkan oleh teori yang dikemukakan (Klemp, 1980) kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh (Suryono Efendi & Amiruddin Yusuf, 2021) tentang pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dalam lingkungan. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi berpengaruh dan terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu kompetensi sangat mempengaruhi motivasi dan kinerja karyawan

serta membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Selanjutnya kinerja karyawan yang baik tentunya ditopang oleh semangat dan motivasi yang baik dari karyawan dengan dorongan-dorongan seperti yang dikemukakan oleh (Abraham Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko, 2020) dengan belum terpenuhinya kebutuhan seperti; kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri. Kebutuhan tersebut ketika terpenuhi akan menunjang motivasi kerja pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh (Suryono Efendi, 2021) melakukan penelitian tentang pengaruh kompetensi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja. diman hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka dari itu kinerja karyawan yang baik pasti ditopang oleh terpenuhinya kebutuhan karyawan sehingga memotivasi karyawan dalam bekerja dengan baik.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan variabel penghubung yang mengkaitkan antara variabel lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kineja karyawan. pendapat di atas tersebut memperkuat asumsi peneliti bahwa semakin baiknya lingkungan kerja dan kompetensi karyawan akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan sehingga menambah atau meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Selanjutnya beberapa data sementara yang didapatkan peneliti pada observasi pertama untuk kelayakan objek penelitian dan mendapatkan fenomena ilmiah untuk melakukan penelitian pada kantor Pemerintahan Kabupaten Enrekang. Berikut ini tabel sasaran Sekretariat Daerah tahun (2019 — 2023) sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target Capaian Kantor Bupati Kab. Enrekang Tahun 2019-2023

Tujuan	Sasaran	Indikator	Tahun				
			2019	2020	2021	2022	2023
Meningkatkan Kualitas Koordinasi dan Administrasi Kebijakan Daerah	Meningkatnya Kualitas Koordinasi dan Kebijakan dalam Bidang Pemerintahan	Nilai LPPD	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi	Tinggi
	Meningkatnya Kualitas Koordinasi dan Kebijakan dalam Bidang Administrasi Pemerintahan dan Pembangunan	Tingkat Capaian Kinerja sektor perekonomian dan pembangunan daerah	100%	100%	90%	95%	95%
	Meningkatnya Kualitas Koordinasi dan Kebijakan dalam Bidang administrasi umum	Nilai Hasil Evaluasi Penunjang Urusan	100%	100%	72%	74%	76%

Sumber: data primer

Pad tabel di atas menunjukkan bahwa dalam kurun 5 tahun terakhir (2019-2023) dilihat presentase keberhasilan capaian kinerja karyawan bisa dikategorikan sangat baik atau sangat tinggi dengan angka presentase kerja hampir mencapai 90%-100% dari tahun ke tahun. Selanjutnya tabel tentang rencana kerja tahun (2019-2023) yang telah ditetapkan 3 (tiga) sasaran dengan dukungan program sebagai salah satu strategis pencapaian sasaran. rincian sasaran berikut indikator kinerja dan targetnya dapat diuraikan dibawah ini:

Tabel 1.2 Capaian Kinerja Kantor Bupati Kab. Enrekang Thn 2019-2023

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1	Meningkatnya Kualitas Koordinasi dan Kebijakan dalam Bidang Pemerintahan	Nilai LPPD	Tinggi
2	Meningkatnya Kualitas Koordinasi dan Kebijakan dalam Bidang Perekonomian dan Pembangunan	Tingkat Capaian Kinerja Sektor Perekonomian dan Pembangunan	95 %
3	Meningkatnya Kualitas Koordinasi dan Kebijakan dalam Bidang administrasi Umum	Nilai Hasil Evaluasi Penunjang Urusan	76%

Sumber: data primer

Pada tabel di atas menunjukkan presentase kerja yang baik pada program strategis yang telah ditetapkan oleh kantor pemerintahan Kabupaten Enrekang dalam kurun 5 tahun terakhir (2019-2023). Akan tetapi hasil evaluasi penunjang urusan perlu kiranya ditingkatkan karena termasuk kategori rendah yaitu 76%.

Selanjutnya Sasaran Strategis yang telah ditetapkan, terdapat 6 (Enam) Indikator Sasaran yang capaian kinerja rata-rata 100%. Untuk mengukur tingkat keberhasilan dan kegagalan sasaran diatas, maka ditetapkan 6 (Enam) indikator sasaran yang dipakai sebagai variabel pengukurannya. Dan untuk jelasnya dapat dilihat pada table dibawah ini:

Tabel 1.3 Enam (6) Sasaran Strategi Di Kantor Bupati Kabupaten Enrekang

No.	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Porsentase Pencapaian Target
1	Persentase Perda yang difasilitasi Produk Hukum	7	7	7
2	Reformasi Birokrasi Kabupaten	CC	CC	CC
3	LPPD	Tinggi	Tinggi	Tinggi
4	Indeks Kesolehan Sosial	83,63	83,63	83,63
5	Persentase Paket Pengadaan Barang dan Jasa yang diproses melalui SPSE	75	75	75
6	SAKIP Kabupaten	CC	CC	CC

Sumber: data primer

Pada tabel di atas menunjukkan presentase kinerja yang baik pada program strategis yang telah ditetapkan oleh kantor pemerintahan Kabupaten Enrekang

dalam kurun 5 tahun terakhir (2019-2023). Hal inilah yang menjadi perhatian utama peneliti beserta kinerja yang belum sampai pada ekspektasi yang di inginkan, sehingga dengan beberapa data yang didapatkan oleh peneliti membuat peneliti sangat tertarik untuk meneliti kondisi lingkungan kerja dan kompetensi pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Enrekang.

Dengan asumsi tersebut membuat peneliti juga ingin melihat apakah kebutuhan setiap pegawai terpenuhi untuk menunjang motivasi pegawai dalam bekerja karena ketika motivasi kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Maka dari itu dengan fenomena yang didapatkan oleh peneliti, sehingga peneliti menyimpulkan judul penelitian yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Kantor Bupati Kabupaten Enrekang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas tentang kondisi kantor Bupati Enrekang. Maka dirumuskan masalah yang akan dikaji pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Bupati Enrekang?
2. Apakah kompetensi berpengaruh langsung dan positif terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Bupati Enrekang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Enrekang?
4. Apakah kompetensi berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Enrekang?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Enrekang?
6. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung dan positif terhadap Motivasi kerja melalui kinerja pegawai pada kantor Bupati Enrekang?
7. Apakah kompetensi berpengaruh tidak langsung dan positif terhadap motivasi kerja melalui kinerja pegawai pada kantor Bupati Enrekang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan kajian penelitian tentang kondisi kantor Bupati Enrekang

maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui pengaruh langsung dan positif lingkungan kerja terhadap motivasi kerjapegawai di kantor Bupati Enrekang.
2. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan positif kompetensi terhadap motivasi kerja pada Kantor Bupati Enrekang.
3. Untuk Mengetahui pengaruh langsung dan positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Bupati kabupaten Enrekang
4. Untuk mengetahui pengaruh langsung dan positif kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bupati Enrekang.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara langsung dan positif Motivasi Kerja terhadapkinerja pegawai di Kantor Bupati Enrekang.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara tidak langsung dan positif terhadapKinerja pegawai melalui Motivasi Kerja di Kantor Bupati Enrekang.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara tidak langsung dan positifterhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja di Kantor Bupati Enrekang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari kajian penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi untuk kebutuhan kerja pegawai di kantor Bupati Enrekang, maka dari itu penelitimenuliskan kegunaan sebagai berikut:

1. Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan nilai tambah tentang informasi dan memperluas wawasan pengetahuan yang lebih kongkrit tentang kebutuhan apa saja yang sudah terpenuhi untuk pegawai pada kantor Bupati Enrekang.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu difahami oleh institusi pegawai untuk melihat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi Motivasi kerja Pegawai sebagai referensi kerja agar lebih termotivasi dalam menyelesaikan tujuan perkerjaan pada kantor Bupati Enrekang.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk dapat memberikan gambaran umum dalam proses

penelitian ini maka penulis membagi ke dalam tiga sub pokok bab sebagai berikut:

1. BAB I PENDAHULUAN

Dalam rincian bab ini diuraikan dari deskripsi umum ke khusus yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian.

2. BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam rincian bab ini diuraikan tentang tinjauan teori dan konsep penelitian dan tentang tinjauan empiris yang digunakan dalam penelitian.

3. BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Kerangka konseptual disusun secara deskriptif dan dilengkapi pernyataan hipotesis.

4. BAB IV METODE PENELITIAN

Dalam Bab ini terdiri dari rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, sampel dan teknik pengambilan sampel, jenis-jenis sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik pengujian data, dan teknik analisis data.

5. BAB V HASIL PENELITIAN

Dalam rincian bab ini akan membahas data-data informasi telah dikaji secara objektif melalui cara observasi, kuesioner tinjauan Pustaka.

6. BAB VI PEMBAHASAN

Tujuan pembahasan adalah menafsirkan hasil penelitian

7. BAB VII PENUTUP

Dalam rincian bab ini akan membahas tentang kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang diberikan kepada tempat objek penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai input untuk diubah menjadi output berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, SDM merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut MSDM. MSDM dapat dipahami sebagai suatu proses dalam organisasi serta dapat pula diartikan sebagai suatu kebijakan (*policy*).

Sihotang (dalam (Hanim, 2023) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah keseluruhan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap kegiatan pengadaan seleksi, pelatihan, penempatan, pemberian kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan SDM untuk tercapainya berbagai tujuan individu, masyarakat, pelanggan pemerintah dan organisasi yang bersangkutan. Menurut (Hasibuan, 2013) mengatakan "Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan Perusahaan, karyawan dan Masyarakat". Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, operator dan penentu serta pelaksana tujuan organisasi. Tanpa peran aktif karyawan, tidak mungkin tujuan tercapai, padahal alat perusahaan sudah begitu canggih.

Alat-alat perusahaan yang kompleks tidak ada gunanya bagi perusahaan jika peran aktif karyawan tidak diperhatikan (Hasibuan, 2013). Setiap perusahaan pasti membutuhkan sumber daya manusia dalam operasionalnya untuk mendukung upaya pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kesempurnaan dan kecanggihan sumber daya non manusia perusahaan tidak menjamin keberhasilan perusahaan.

Sebaliknya, jaminan keberhasilan ditentukan oleh personel. Manajemen dan penggunaan sumber daya non-manusia sendiri. Oleh karena itu, karyawan harus mendapatkan perhatian khusus dan terlibat dalam manajemen perusahaan dengan cara terbaik. Berbagai langkah dilakukan, mulai dari peningkatan kualitas pelayanan hingga peningkatan kualitas personel.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada di sekitar para pegawai. Lingkungan kerja dapat menyangkut kehidupan psikologi, sosial dan fisik dalam sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja setiap pegawai. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman pada setiap pegawai. Lingkungan kerja yang baik adalah kebutuhan yang harus dipenuhi oleh setiap organisasi kepada pegawai nya guna meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan mempermudah tujuan dalam organisasi. Lingkungan kerja merupakan tempat yang paling dekat dengan pegawai dalam melaksanakan segala aktivitas nya. Maka sangat penting bagi organisasi untuk memberikan lingkungan kerja yang menyenangkan kepada setiap pegawai nya agar tercipta nya waktu kerja yang efektif dan efisien.

Menurut (Hasibuan, 2013) menyatakan lingkungan kerja mempunyai suatu peranan penting dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, dengan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman tentu akan menimbulkan peningkatan kerja karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan. Menurut (Sudaryo, 2018) lingkungan kerja merupakan seluruh peralatan atau benda-benda untuk bekerja yang dihadapi dalam lingkungan sekitar dimana karyawan itu bekerja.

Sedangkan Nitisemito (2018) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktifitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih betah dan nyaman di dalam ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tingkat efisiensi yang tinggi dapat tercapai. Pegawai yang bekerja pada lingkungan kerja yang baik tentu akan

menghasilkan kinerja yang baik, namun sebaliknya jika pegawai bekerja pada lingkungan kerja yang kurang baik akan membuat pegawai merasa malas, lelah dan bahkan tidak efisien sehingga akan menciptakan kinerja yang kurang baik yang akan berpengaruh buruk kepada organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang lingkungan kerja diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala hal yang berada di dekat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, baik lingkungan kerja fisik ataupun non fisik yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

2.2.2 Jenis Lingkungan Kerja

(Afandi, 2018) mengungkapkan secara umum bahwa lingkungan kerja itu sendiri dibagi menjadi dua yaitu:

- a. Lingkungan kerja fisik itu sendiri adalah suatu lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja secara langsung maupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja psikis atau non fisik yaitu berkaitan dengan dengan kerja, baik dengan pemimpi perusahaan ataupun hubungan dengan dengan rekan kerja serta bawahan.

Disisi lain Menurut Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain
- c. Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.
- d. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan

kerjayang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

Kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi:

a. Faktor lingkungan sosial

Lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan dan lain-lain.

b. Faktor status sosial

Semakin tinggi jabatan seseorang semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil sebuah langkah keputusan. Menurut Azharuddin (2019), lingkungan kerja non fisik adalah segala kondisi yang timbul dalam hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, hubungan dengan rekan kerja, atau hubungan dengan bawahan, lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan yang tercipta adanya hubungan baik sesama pegawai yang mengikat dalam lingkungan kerja yang kondusif. Siagian (2014) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan manfaat kepada karyawan ataupun organisasi. Dalam hal ini Sedarmayanti (2019), mengemukakan bahwa Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan Rivai (2021) mengemukakan bahwa

manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatnya produktivitas karena menurunnya jumlah hari yang hilang.
- b. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- c. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- d. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- e. Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- f. Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.

Sangat perlu bagi sebuah organisasi untuk melakukan upaya-upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik karena lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah:

- a. pencahayaan di tempat kerja

penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Adapun ciri-ciri penerangan yang baik menurut Robbins (2019) sebagai berikut:

- a. Sinar cahaya yang cukup
- b. Sinar yang tidak berkilau dan menyilaukan
- c. Tidak terdapat kontras yang tajam
- d. Cahaya yang terang
- e. Distribusi cahaya yang merata
- f. Warna yang sesuai

- b. Suhu Udara di tempat kerja

Temperatur atau suhu udara harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja Badayi (2017). Menurut Sukoco (2019), temperatur ideal yang digunakan pada ruang kantor adalah 23-24°C dari temperatur di luar

ruangan. Suhu udara yang nyaman bagi sebagian bekerja adalah 25-60oC dengan nilai kelembapan sebesar 45%(The Liang Gie dalam Priansa & Garnid, 2019).

c. Kelembapan di tempat kerja

Kelembapan adalah banyaknya jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan No.1077/Menkes/PER/V/2011, tingkatan kelembapan yang dibutuhkan dalam suatu ruangan adalah sebesar 40%-60%.

d. Sirkulasi Udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suhu suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh karyawan di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Didalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan karyawan yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah karyawan yang cukup banyak.

e. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis merupakan getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, dimana sebagian dari getaran ini bisa sampai ke tubuh pegawai dan akan menggu konsentrasi pegawai dalam bekerja. Organisasi sangat perlu memperhatikan hal ini agar tidak terjadi hal yang diingin yang dapat membawa dampak buruk bagi pegawai dan organisasi.

f. Bau tidak sedap di tempat kerja

Bau-bau yang timbul ditempat kerja akan sangat mengganggu konsentrasi pegawai dalam bekerja, karena jika bau-bauan tersebut berlangsung terus menerus akan merangsang indra penciuman para pegawai sehingga mengakibatkan konsentrasi pegawai menjadi kurang baik. Hal ini akan membawa dampak buruk bagi pegawai dan organisasi. Dengan menggunakan pegawai atau pengarum ruangan bisa menjadi solusi dalam mengatasi hal ini.

g. Tata warna di tempat kerja

Sifat pada warna dapat merangsang perasaan manusia. Sifat warna memiliki kesan bahagia, sedih dan lain-lainnya. Sehingga dalam penentuan ataupun pemilihan warna di tempat kerja perlu direncanakan dan dipelajari dengan baik agar bisa membawa dampak baik terhadap pegawai dan organisasi.

h. Musik di tempat kerja

Musik bisa menggambarkan perasaan seseorang. Pemilihan musik yang digunakan pada waktu, tempat dan suasana yang tepat akan mampu membangkitkan semangat pegawai untuk bekerja. Namun jika pemilihan musiknya tersebut tidak sesuai dengan waktu, tempat dan suasana akan membuat pegawai menjadi stres dalam bekerja. Sehingga dalam hal ini organisasi harus dengan selektif dalam pemilihan sebuah lagu di tempat kerja.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi yang baik akan membuat para pegawai nyaman dalam bekerja. Dekorasi berkaitan erat dengan tata warna, tata letak, perlengkapan dan lainnya dalam bekerja. Organisasi perlu memperhatikan dan mempelajari dekorasi seperti apa yang tepat untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja.

j. Keamanan di tempat kerja

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman untuk pegawai dalam menyelesaikan beban pekerjaannya. Dalam hal ini yang biasa dilakukan oleh sebuah organisasi atau perusahaan dengan memanfaatkan Tenaga Kerja Satuan Tugas Keamanan (SATPAM)

k. Tingkat Kebisingan

Kebisingan adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan KEMENKES RI Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002. Berdasarkan peraturan tersebut tingkat kebisingan dalam Nilai Ambang Batas bagi pekerja dengan durasi kerja harian selama 8 jam adalah sebesar 85 db.

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

a. Penerangan / Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh karena sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (Cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehinggah pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan bau-bau yang berbahaya bagi Kesehatan tubuh.sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigenyang dibutuhkan oleh manusia.

c. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup ,menyibukkan para pakar untuk mengatasinya kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu konsentrasi bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran,karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “ air condition”yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

e. Keamanan ditempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan Adanya keamanan

dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Tenaga Satuan Pengamanan.

Menurut Siagian (2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan terbagi dalam dua dimensi yaitu :

a. Lingkungan kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Bangunan tempat kerja

Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasayaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.

2. Peralatan Kerja yang Memadai

Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diembannya didalam perusahaan.

3. Fasilitas

Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusikan karyawannya, seperti tersedia fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.

4. Tersedianya Sarana Angkutan

Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intransigansi diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan Atas dengan Karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerja antar Karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Menurut (Lusri, 2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat. Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intransigansi diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan. Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerja sama antar karyawan. Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi kerja yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan kata-kata yang sangat sering kita dengan maupun ucapkan. Akan tetapi persepsi seseorang dalam memahami pengertian kompetensi berbeda- beda. Agar memiliki pemahaman yang komprehensif, perlu ditelusuri konsep 'kompetensi'. Terkait dengan itu dalam bukunya Sudarmanto (2009) dijelaskan beberapa definisi kompetensi menurut para ahli diantaranya sebagai berikut :

- a. Menurut Richard E. Boyatzis (1982) kompetensi merupakan karakteristik-karakteristik yang berhubungan dengan kinerja unggul dan atau efektif di dalam pekerjaan.
- b. Menurut Klemm (1980) kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan.
- c. Likewise Hornby dan Thomas (1989) menyatakan kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian, dan kualitas manajer atau pimpinan yang efektif.
- d. Menurut Lyle Spencer & Signe Spencer (1994) kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan afektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi.
- e. Menurut Michael Armstrong (1994) kompetensi merupakan apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda- beda.
- f. Brian E, Becher, Mark Huslid & Dave Ulrich (2001) kompetensi sebagai pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.
- g. Dulewicz (1989) menyatakan bahwa dimensi-dimensi penilaian pada focus penilaian adalah gugus-gugus perilaku
- h. Badan Kepegawain Negara (2003) mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang PNS yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya,

sehingga PNS tersebut dapat melaksanakan tugas secara profesional, efektif, dan efisien.

Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operating Procedure*). Menurut (Wibowo, 2016) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Menurut (Edison, 2016) Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Kemudian (Kreitner dan Kinicki, 2003) mengemukakan istilah kompetensi merupakan istilah yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan keterampilan. Kemampuan menunjukkan karakteristik yang stabil yang berkaitan dengan kemampuan maksimum fisik dan mental seseorang. Keterampilan disisi lain adalah kapasitas khusus untuk memanipulasi objek secara langsung maupun tidak langsung.

Dari beberapa pendapat para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman yang dijadikan sebagai suatu pedoman dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan SOP (*Standard Operational Procedure*).

2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut (Zwell dan Wibowo, 2016) menjelaskan bahwa Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sebagai berikut:

a. 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.

b. Keahlian atau keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan.

c. 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.

d. Karakteristik personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi.

e. Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai.

f. 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.

g. Kapasitas intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Dari banyaknya faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi dapat diidentifikasi terdapat faktor yang mudah dan sulit untuk diubah.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007) mengemukakan bahwa kompetensimerujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja. Selanjutnya, Spencer dan Spencer (dalam Palan, 2007), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut :

a. Pengetahuan

Merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.

b. Keterampilan

Merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.

c. Konsep diri dan nilai-nilai

Merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.

d. Karakteristik pribadi

Merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.

e. Motif

Merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pengertian motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja (situation). Motivasi yaitu kondisi yang menggerakkan diri karyawan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal, (Maheswari, 2022) dalam mangkunegara (2005).

Motivasi kerja adalah suatu modal untuk menggerakkan dan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaannya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, dan kegairahan. Motivasi kerja dapat memberikan energi untuk menggerakkan segala potensi yang ada, menciptakan kemauan yang tinggi, serta meningkatkan kebersamaan. Ada dua aspek motivasi kerja yaitu, yaitu segi pasif dimana motivasi kerja sebagai kebutuhan dan sekaligus pendorong, dan dari segi statis dimana motivasi kerja sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan daya dan potensi pekerja agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan, (Kusuma, 2014) yang dikutip hasibuan, (2008).

Berdasarkan defenisi tersebut, dapat diartikan bahwa motivasi kerja adalah salah satu faktor untuk mendorong seseorang baik dari dalam maupun dari luar diri, untuk melakukan suatu pekerjaan. Dorongan dari

dalam diri dapat berupa kepuasan yang ingin terpenuhi dan dorongan dari luar diri berupa suatu tujuan yang sudah ditetapkan untuk dicapai dalam waktu tertentu. sehingga dapat diartikan bahwa tujuan dari diberikannya motivasi kepada karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan.

2.4.2 Teori Motivasi

Dalam teori Maslow dalam Teori Maslow dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2020), membagi kebutuhan manusia menjadi beberapa bagian yaitu:

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan dari rasa kelaparan, kehausan dan kelelahan.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan berupa kebutuhan rasa aman dan nyaman dari ancaman yang dapat membahayakan kerugian pada fisik pegawai.

c. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini berupa kebutuhan akan cinta dan kasih sayang. Sejatinya manusia adalah makhluk sosial dimana manusia membutuhkan bantuan orang lain untuk melangsungkan hidupnya.

d. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini biasanya dapat berupa kebutuhan untuk berprestasi yaitu rasa dihargai atau rasa ingin diakui oleh orang lain. Sehingga dengan begitu akan menambah kepercayaan diri seorang pegawai.

e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan ini bilang dibidang kebutuhan tertinggi seseorang. karena kebutuhan ini berupa kebutuhan untuk mencapai segala sesuatu untuk mencapai kepuasan diri atau bisa juga bilang kebutuhan untuk mencapai ambisi pribadi.

Sedangkan dalam teori yang dikemukakan oleh Mc. Clelland dalam Reksohadiprojo dan Handoko (2019), membagi tiga kebutuhan manusia diantaranya yaitu:

a. Kebutuhan Prestasi

Keinginan mengambil tugas yang dapat dipertanggung jawabkan

secara pribadi atas segala perbuatan-perbuatannya.

b. Kebutuhan Afiliasi

Kebutuhan ini berupa rasa ingin membangun hubungan yang efektif dan positif atau hubungan persahabatan dengan orang lain.

c. Kebutuhan Kekuasaan

Kebutuhan ini berupa rasa ingin memiliki pengaruh, menjadi berpengaruh dan mampu mengendalikan orang lain

Selanjutnya dalam Teori motivasi ini merupakan penggabungan antara teori internal dan teori eksternal yang kemudian dikembangkan oleh MC.Gregor. Teori X, Anggapan teori-teori X menurut Reksohadiprojo dan Handoko (2019), sebagai berikut:

- a. Rata-rata pekerja itu malas, tidak suka bekerja dan kalau bisa akan menghindarinya.
- b. Karena pada dasarnya tidak suka bekerja maka harus dipaksa dan dikendalikan, diperlakukan dengan hukuman dan diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- c. Rata-rata pekerja lebih senang dibimbing, berusaha menghindari tanggung jawab, mempunyai ambisi kecil, kemauan dirinya di atas segalanya.

Sedangkan Teori Y merupakan kebalikannya dari teori X, dimana teori Y lebih melihat manusia dari sisi positif.

- a. Manusia pada dasarnya menyukai dan menikmati pekerjaan. Mereka tidak memiliki beban karena bekerja sama halnya bermain dan beristirahat.
- b. Manusia dapat mengendalikan dirinya sehingga diperlu diawasi, dan mereka dapat memberikan pelayanan terhadap tujuan organisasi.
- c. Rata-rata manusia dapat belajar menerima dengan baik, bahkan mengusahakan tanggung jawab.
- d. Teori motivasi ini merupakan penggabungan antara teori internal dan teori eksternal yang kemudian dikembangkan oleh Mc. Gregor.
- e. Manusia memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan inovatif, memiliki imajinasi yang tinggi, cakap dan kreatif dalam memecahkan masalah-masalah organisasi.

Selanjutnya Teori motivasi Herzberg biasa dikenal sebagai teori dua factor atau teori motivasi-higiene. Menurut Indrawijaya (2019), teori ini menjelaskan tentang elemen-elemen yang dapat menentukan kepuasan seseorang dalam bekerja. Herzberg mengaitkan ketidakpuasan pegawai dengan faktor lingkungan (hygiene factors), dan kepuasan pegawai dikaitkan dengan pekerjaan itu sendiri (motivator factors). Faktor lingkungan (hygiene factors) adalah keseluruhan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan, namun jika faktor ini tidak ada, tidak akan menimbulkan kepuasan kerja. Faktor ini dapat berupa:

- a. Kebijakan dan administrasi perusahaan
- b. Pengawasan
- c. Hubungan dengan atasan
- d. Kondisi kerja
- e. Gaji
- f. Hubungan dengan teman sebaya
- g. Kehidupan pribadi
- h. Hubungan dengan bawahan
- i. Status
- j. Keamanan

2.4.3 Indikator motivasi kerja

Indikator motivasi kerja pada karyawan menurut Maslow yang dikutip oleh (Kusuma, 2014) yaitu :

- a. Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transportasi, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, tunjangan Kesehatan, dana pension, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
- c. Kebutuhan social , ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan di cintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki,

kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap perstasi kerjanya.

- e. Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan.

Indikator Motivasi Kerja menurut Bayu Fadillah, et all (2013) sebagai berikut:

- a. Tanggung Jawab
- b. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
- c. Prestasi Kerja
- d. Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- e. Peluang Untuk Maju
- f. Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
- g. Pengakuan Atas Kinerja
- h. Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- i. Pekerjaan yang menantang

2.4.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Farida & Hartono (2016) tujuan motivasi sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan kerja karyawan
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f. menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g. meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya

Menurut Sofyandi (2008) bahwa Tujuan-tujuan dari motivasi sebagai berikut:

- a. Untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan dalam perusahaan

- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja
- e. Mengefektifkan dalam pengadaan karyawan
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang kondusif
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab akan tugas, dan lain-lain“.

2.4.4 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi kerja

Menurut Swaminathan (Dewi, 2015) mengatakan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu:

- a. Faktor Internal Yaitu motivasi seseorang dipengaruhi oleh dalam diri seseorang, misalnya jika seorang karyawan yang ingin mendapatkan nilai yang memuaskan dalam penilaian kinerja akan mengarahkan keyakinan dan perilakunya sedemikian rupa sehingga memenuhi syarat dari penilaian kinerja yang telah ditentukan. Hal ini akan berhubungan dengan aspek- aspek atau kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk mencapai sebuah tujuan, misalnya aspek efikasi diri. Self-efficacy merupakan kepercayaan seseorang terhadap keyakinan diri dan kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sehingga memperoleh suatu keberhasilan.
- b. Faktor Eksternal Yaitu faktor yang berasal dari luar individu seperti faktor kenaikan pangkat, penghargaan, gaji, keadaan kerja, kebijakan perusahaan, serta pekerjaan yang mengandung tanggung jawab. Karyawan akan termotivasi apabila ada dukungan dari manajemen serta lingkungan kerja yang kondusif yang pada gilirannya berdampak pada kepuasan kerja

Menurut Sutrisno (2013) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu: Faktor intern yang antara lain:

- a. Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

b. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui. Dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau menengluarkan uangnya, untuk memperoleh uang.

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang:

a. Kompensasi yang memadai. Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sinilah terlihat bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

b. Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap sampai tua nanti. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karir untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaiknya, orang-orang akan meninggalkan bila jaminan karir ini kurang jelas.

c. Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga mengharapkan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatan-kegiatannya.

2.6 Kinerja

2.6.1 Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari Job performance (kinerja pekerjaan) atau *actual performance* (kinerja sebenarnya) yang berarti prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Menurut (Sutrisno, Manajemen Keuangan, 2012) Kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Nursam (2017) mendefinisikan kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen. kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Rahadi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum secara moral maupun etika. Sedangkan Rivai (2018), mengemukakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Kasmir (2019), kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam

melaksanakan tugasnya atau tanggung jawab yang diberikan berdasarkan standar yang berlaku dalam sebuah perusahaan.

2.6.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Silaen, 2021) untuk mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

a. Kualitas kerja

Ukuran kualitas kerja adalah kelengkapan tugas, berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan.

b. Kuantitas kerja

jumlah yang dinyatakan dalam unit dan periode operasi yang diselesaikan adalah jumlah yang diproduksi dan dinyatakan sebagai kuantitas.

c. Ketepatan waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

d. Efektifitas

Meningkatkan pemanfaatan sumber daya hasil setiap unit dengan memaksimalkan tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi yang tersedia (tenaga kerja, uang, dan bahan baku).

e. Komitmen

Tingkat dimana seorang karyawan dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya untuk suatu instansi atau perusahaan dikenal sebagai komitmen.

Menurut Hardiansyah (2018) indikator kinerja dideskripsikan sebagai berikut:

- a. Target. Target merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b. Kualitas. Kualitas terhadap hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kualitas pelanggan.
- c. Penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan

pelanggan. Pengertian pelanggan disini juga berlaku terhadap layanan pada bagian lain dilingkup internal perusahaan atau organisasi.

- d. Taat Asas. Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepatwaktu, tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.6.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut (Kasmir, 2016) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja diantaranya:

- a. Keahlian dan Kemampuan
setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dengantepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.
- b. Pengetahuan
seseorang yang berpengetahuan luas dalam bidangnya akan menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, begitu pula sebaliknya.
- c. Rancangan Pekerjaan
sebuah karya yang dirancang dengan baik akan membuatnya lebih mudah untuk melakukannya secara akurat dan efektif.
- d. Kepribadian
merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

Kemudian menurut Lusri & Siagian (2017). Terdapat beberapa Faktor-faktor mempengaruhi Kinerja diantaranya :

- a. Motivasi
Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri

pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

- b. Disiplin merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi perlu dilakukan oleh setiap karyawan.
- c. Kompensasi akan membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja karyawan seperti mogokkerja dan meningkatkan keluhan-keluhan.

2.3 Tinjauan Empiris

Tabel 2.3 Penelitian Terdahulu Tahun 2022-2024

No	Peneliti	Judul penelitian	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Yoyok Sudarmanto (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai pada Perusahaan air minum	WarpPLS 7.0	Tujuan utama dari studi ini adalah untuk mengujikoefisien jalur langsung dan tidak langsung dari variabel lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja Terhadap kinerja karyawan.
2.	Salilasni Br Sitepu (2022)	Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan Structural Equation Modeling(SEM). komunikasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai tahun 2021 pada kantor produk inspeksi dan sertifikasi hasil perikanan Provinsi DKI Jakarta	Structural Equation Modeling (SEM)	pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan; terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja; terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
3.	Helmi Akbar (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kreativitas Karyawan Pada Distrik I Pt. Perkebunan Nusantara Iii	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas Karyawan.
4.	Margareth Sylvia Sabarofek (2022)	Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di kantor Bappeda Monokwari	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

				BAPPEDA. Kata Kunci: Lingkungan
5.	Arif Prokoso(2022)	Pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan Structural Equation Modeling(SEM). komunikasi terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja pegawai tahun 2021 pada kantor produksi, inspeksi dan sertifikasi hasil perikanan Provinsi DKI Jakarta	Structural Equation Modeling(SEM).	Penelitian ini menunjukkan: bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap motivasi kerja; terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
6.	Muhammad Iqbal (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Sriwijaya Pada Sumatra Selatan	Analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
7.	Putri Novita Sari (2023)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis regresi berganda	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan