TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT WEST SULAWESI UNIVERSITY

RIZKI RAMADHANA
A012212047

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023

HALAMAN JUDUL

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

THE INFLUENCE OF COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE WITH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT WEST SULAWESI UNIVERSITY

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister Pada
Program Studi Magister Manajemen

Disusun dan diajukan oleh

RIZKI RAMADHANA
A012212047

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2023

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* DI UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

disusun dan diajukan oleh :

RIZKI RAMADHANA
A012212047

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Magister Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin
pada tanggal **20 OKTOBER 2023**
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama,	Pembimbing Pendamping,
Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S .E., M. Agr.	**Dr. Fauziah Umar, S .E., M. S.**
NIP. 19600503 198601 2 001	**NIP.19610713 198702 2 001**

Ketua Program Studi,	Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Dr. H. M. Sobarsyah, S. E., M. Si.	**Prof. Dr. H. Abd. Rahman Kadir, S .E., M. Si., CIPM.**
NIP.19680629 199403 1 002	**NIP. 19640205 198810 1 001**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini,

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini

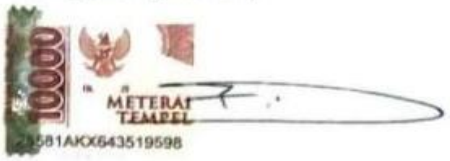
Nama	: Rizki Ramadhana
Nim	: A012212047
Program studi	: Magister Manajemen
Jenjang	: S2

Menyatakan dengan ini bahwa Tesis dengan **Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable *Intervening* di Universitas Sulawesi Barat.**

Adalah karya saya sendiri dan tidak melanggar hak cipta pihak lain. Apabila di kemudian hari Tesis karya saya ini terbukti bahwa sebagian atau keseluruhannya adalah hasil karya orang lain yang saya pergunakan dengan cara melanggar hak cipta pihak lain, maka saya bersedia menerima sanksi

Makassar, 25 Oktober 2023

Yang Menyatakan,



Rizki Ramadhana

KATA PENGANTAR

Assalamu' Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa karena berkat Rahmat, Hikmat dan Karunia-Nya kepada saya sehingga dapat menyelesaikan Penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variable *Intervening* di Universitas Sulawesi Barat".

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Magister Manajemen di program studi Magister Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia, Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari dalam penyusunan tesis ini tidak akan bisa selesai tanpa adanya bantuan dari beberapa pihak, karena itu pada kesempatan kali ini saya ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayah dan Ibu yang masih sediah bertahan hingga saat ini, ketiga adikku yang tercinta yang telah memberikan motivasi, bantuan moril dan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
2. Bapak Dr. H. M. Sobarsyah, SE., M. Si. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
3. Bapak Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Arg dan Ibu Dr. Fauziah Umar, SE., M.Si selaku Ketua dan anggota TIM Pembimbing dalam Menyusun tesis ini yang telah banyak meluangkan waktunya memberi bimbingan dan arahan dalam penyelesaian tesis ini.
4. Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar yang telah memberikan ilmu selama periode perkuliahan kepada penulis;

5. Seluruh Staf administrasi Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis program studi Magister Manajemen yang memberikan kemudahan birokrasi serta administrasi selama penyusunan tesis ini.
6. Seluruh sahabat yang telah memberikan bantuan dan mendoakan dalam proses penelitian ini hingga dititik ini.
7. Seluruh rekan-rekan pasca sarjana magister management serta semua pihak yang telah membantu penulis selama ini.
8. Pimpinan dan pegawai Universitas Sulawesi Barat yang telah memberikan izin untuk melaksanakan penelitian dan telah bersedia meluangkan waktu dalam membantu penelitian ini

Penulis menyadari Tesis ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan masukan demi kesempurnaan dan perbaikannya untuk menyempurnakan.

Makassar, 25 Oktober 2023
Penulis

Rizki Ramadhana

ABSTRAK

RIZKI RAMADHANA. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas Sulawesi Barat* (dibimbing oleh Nurdjanah Hamid dan Fauziah Umar).

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi; pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi; pengaruh kompetensi terhadap kinerja; pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja; pengaruh motivasi terhadap kinerja; serta pengaruh kompetensi melalui motivasi terhadap kinerja; dan pengaruh lingkungan kerja melalui motivasi terhadap kinerja pegawai Universitas Sulawesi Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan merupakan jenis penelitian eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Universitas Sulawesi Barat. Sampel penelitian berjumlah 150 orang pegawai. Metode pengumpulan datai menggunakan kuesioner yang berisi pernyataan-pernyataan yang disebar. Teknik analisis data yang digunakan adalah *structural equation modeling* (SEM) yang dioperasikan melalui Smart PLS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi; kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja; serta lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

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

ABSTRACT

RIZKI RAMADHANA. *The Effect of Competency and Work Environment on Employees' Performance with Work Motivation as an Intervening Variable at West Sulawesi University* (supervised by Nurdjanah Hamid and Fauziah Umar)

This study aims to identify and analyze the effect of competence on motivation, the effect of work environment on motivation, the effect of competence on performance, the effect of the work environment on performance, the effect of motivation on performance, the effect of competence through motivation on performance, and the effect of work environment through motivation on employees' performance of West Sulawesi University. This research used a quantitative approach with an explanatory research type. The population were all employees of West Sulawesi University. The sample consisted of 150 employees. The method of data collection used a questionnaire containing statements distributed to the respondents. The data analysis technique used was structural equation modeling (SEM) which was operated via Smart PLS. The study results indicate that competence has a significant effect on work motivation; work environment has a significant effect on motivation; competence has a significant effect on employees' performance; work environment has a significant effect on performance; work motivation has a significant effect on employees' performance; competence has a significant effect on employees' performance through work motivation, and work environment has a significant effect on employees' performance through work motivation.

Keywords: competence, work environment, work motivation, employees' performance

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL .....

HALAMAN JUDUL i

LEMBAR PENGESAHAN ii

PERNYATAAN KEASLIAN iii

KATA PENGANTAR iv

ABSTRAK vi

ABSTRACT vii

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xi

DAFTAR GAMBAR xiii

BAB I PENDAHULUAN 1

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Rumusan Masalah 8

1.3 Tujuan Penelitian 9

1.4 Kegunaan Penelitian 10

1.4.1 Kegunaan Teoretis 10

1.4.2 Kegunaan Praktis 10

1.5 Sistematika Penulisan 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA 12

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep 12

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 12

2.1.2 Kompetensi 14

2.1.3 Lingkungan Kerja 21

2.1.4 Kinerja Pegawai 27
2.1.5 Motivasi Kerja 32
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS 43
3.1 Kerangka Konseptual 43
3.2 Hipotesis 48
BAB IV METODE PENELITIAN 50
4.1 Rancangan Penelitian 50
4.2 Situs dan Waktu Penelitian 51
4.3 Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel 51
4.4 Jenis dan Sumber Data 52
4.5 Tekhnik Pengumpulan Data 52
4.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional 54
4.7 Uji Instrumen Penelitian 56
4.8 Metode Analisis Data 57
BAB V HASIL PENELITIAN 60
5.1 Gambaran Umum Penelitian 60
5.2 Karakteristik Responden 62
5.3 Deskripsi Variabel Penelitian 64
5.4 Uji Instrumen Data 69
BAB VI PEMBAHASAN 81
6.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Kerja 81
6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja 82
6.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai 84

6.4 Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai 85

6.5 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai 87

6.6 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja 89

6.7 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja 91

BAB VII PENUTUP 93

7.1 Kesimpulan 93

DAFTAR PUSTAKA 97

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah pegawai berdasarkan pendidikan.....4

Tabel 1.2 Kinerja pegawai berdasarkan jobdesk pegawai Universitas Sulawesi Barat.....6

Tabel 2.2 Tinjauan empiris.....39

Tabel 4.1 Definisi Operasional.....55

Tabel 5.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pegawai.....62

Tabel 5.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....63

Tabel 5.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....63

Tabel 5.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....64

Tabel 5.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompetensi.....65

Tabel 5.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....66

Tabel 5.7 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai.....67

Tabel 5.8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja.....68

Tabel 5.9 Nilai Loading factor.....70

Tabel 5.10 Hasil Uji Reliabilitas.....72

Tabel 5.11 Hasil Uji Validitas.....73

Tabel 5.12 Uji Kolinearitas.....73

Tabel 5.13 Analisis Pengaruh Langsung.....75

Tabel 5.14 Hasil R-square.....77

Tabel 5.15 Hasil F-Square.....78

Tabel 5.16 Total Effect.....78
Tabel 5.17 Uji Mediasi.....80
Tabel 6.1 Pengaruh Variabel.....81

DAFTAR GAMBAR

Kerangka Konseptual 44

Model Konstruk.....69

Signifikan Jalur 74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi, karena sumber daya manusia adalah kumpulan dari sekelompok orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi maupun perusahaan.

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi/ lembaga/ instansi dalam mewujudkan eksistensinya, atau manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja atau pegawai) menurut Nawawi (2015). Menurut Toha (2017) personil, tenaga kerja, pekerja atau pegawai inilah yang merupakan bagian yang sangat penting adanya dalam sebuah organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah, tanpa mereka maka bagian yang lainnya akan terhambat, karena mereka merupakan pondasi dan pendorong majunya sebuah organisasi/lembaga/instansi pemerintah.

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat

terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. SDM dengan kemampuan yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula

Majunya sebuah organisasi/ lembaga/ instansi pemerintah akan mendongkrak tujuan organisasi untuk meraih keberhasilan. Keberhasilan tersebut dapat dinilai dari kinerja pegawainya. Dalam buku Manajemen Penilaian Kinerja Bintoro dan Daryanto (2017), mengungkapkan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Setiap organisasi baik pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu, dan apabila tercapai barulah dapat dikatakan berhasil. Untuk mencapai keberhasilan, diperlukan landasan yang kuat berupa kompetensi. Dengan demikian, kompetensi menjadi sangat berguna untuk membantu organisasi meningkatkan kinerjanya. Kompetensi sangat diperlukan dalam setiap proses sumber daya manusia. Semakin banyak kompetensi dipertimbangkan, maka semakin meningkat pula kinerjanya.

Kompetensi Menurut Dessler (2017) kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Wibowo (2016) mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau

melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2016) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (*Knowledge)*, keahlian *(skill),* dan sikap *(attitude).*

Fahmi (2010) mengungkapkan bahwa kompetensi memiliki dampak positif dan signifikan langsung terhadap eksekusi kerja organisasi. Hal ini juga didukung oleh penelitian dari Soetrisno & Gilang (2018) bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang sangat besar pada eksekusi representatif bagi organisasi.

Kompetensi pegawai, merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang. Cara berpikir, bersikap dan bertindak seorang karyawan mencerminkan kompetensi pegawai tersebut. Karakteristik tersebut dapat dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu sehingga pegawai tersebut dianggap kompeten.

Fenomena kompetensi pegawai yang ada di Universitas Sulawesi Barat adalah bahwasanya adanya pegawai yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan berdasarkan apa yang telah dibebankan. Berikut dengan adanya data jumlah pegawai berdasarkan spesifikasi pendidikan yang dimiliki.

Tabel 1.1
Jumlah pegawai berdasarkan pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah
1	D3	12
2	S1	131
3	S2	7
Jumlah		**150**

Sumber : Data Primer penelitian

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjutak, 2005). Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

Sedarmayanti (2012) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta

pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Fenomena lingkungan kerja yang terjadi di Universitas Sulawesi Barat kurangnya fasilitas yang membuat pegawai kurang nyaman dan maksimal dalam bekerja seperti fasilitas AC yang kurang memadai, jaringan yang kurang mendukung.

Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya untuk mencapai tujuan dari setiap organisasi. Kinerja akan selalu menjadi isu aktual dalam organisasi karena kinerja merupakan pertanyaan kunci terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Itulah sebabnya mengapa setiap organisasi perlu memperhatikan kinerja pegawainya karena baik atau buruknya suatu kinerja akan sangat mempengaruhi kelancaran organisasi.

Fenomena yang lainnya ialah dari kinerja pegawai yang dari tahun ke tahun menurun dilihat dari persentase lima tahun terakhir, yang dimana disiplin kerja dan ketepatan waktu pegawai yang kurang di indahkan dalam bekerja, akhirnya pekerjaan terkendala. Berikut data penilian kinerja pegawai berdasarkan jobdesk dalam lima tahun terakhir berdasarkan data yang telah ada di Universitas Sulawesi barat.

Tabel 1.2
Penilaian Kinerja Berdasarkan Jobdesk pegawai
Universitas Sulawesi Barat

Hasil Pengukuran Sasaran Kinerja	Tahun				
	2018	**2019**	**2020**	**2021**	**2022**
Sangat Potensial	10	21	15	22	18
Optimal	15	13	20	29	28
Potensial	125	116	115	99	104
Kandidat Potensial	-	-	-	-	-
Perlu Penyesuaian	-	-	5	6	8
Sangat Perlu Perhatian	-	-	11	2	2
Total	**150**	**150**	**150**	**150**	**150**

Sumber : Data Primer penelitian

Dari data tabel 1.2 ditemukan bahwa dari penilaian lima tahun terakhir pegawai di di Universitas Sulawesi barat berjumlah 150 pegawai ada 6 kategori yang dimiliki dalam penilaian kinerja pegawai berdasarkan *Job Description* mereka. Dalam tebel tersebut didapatkan ada beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang sangat perlu di perhatikan yaitu ditahun 2020. Adapun beberapa pegawai yang memiliki kinerja yang perlu penyesuaian ditahun 2020-2022 19 pegawai.

Dari 150 pegawai tersebut merupakan pegawai non PNS di Universitas Sulawesi Barat. Pegawai tersebut sangat berperan penting

dalam kinerja yang ada di Universitas Sulawesi barat karena pegawai tersebut yang berperan langsung dalam melakukan pengadministrasian mulai dari pegawai, mahasiswa hingga alumni.

Motivasi merupakan suatu faktor yang dapat memberikan suatu dampak terhadap psikologis serta perilaku seorang pegawai, karena dengan adanya motivasi, maka seorang pegawai akan merasa percaya diri, bersemangat dan mendapat dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi dapat timbul dari diri sendiri ataupun orang lain, dan pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memliki motivasi yang tinggi diantaranya adalah gaji atau upah, prestasi, afiliasi, kekuasaan atau karier. Dalam teori motivasi dapat membantu dalam mendapatkan benefit yang dilihat dari modal sumber daya manusia. Motivasi juga dibutuhkan oleh pegawai dalam upaya peningkatan pengetahuan, keahlian, dan kemampuan dalam upaya meningkatakan proses kegiatan operasional pekerjaan pegawai motivasi juga merupakan suatu cara dalam pencapaian kebutuhan dalam mengaktualisasikan diri serta pembuktian dalam kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas yang diberikan, oleh sebab itu organisasi perlu untuk menstimulus motivasi pegawai sehingga dapat menciptakan kreativitas dan program-program yang meliputi tujuan jangka panjang. Peran motivasi pegawai dalam bekerja sangat penting karena motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Maka dari itu motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan pegawai, karena dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Maka dari itu motivasi dan kompetensi merupakan faktor yang sangat penting yang harus diperhatikan, dimana pegawai yang memiliki motivasi dan kompetensi yang tinggi tentunya akan mampu menghasilkan pekerjaan yang baik pula, akan tetapi kinerja pegawai akan semakin tinggi apabila motivasi serta kompetensi karyawan didukung oleh adanya pemberian kompetensi yang sesuai dengan beban kerja karyawan. Pada hakikatnya kompetensi yang diberikan kepada pegawai harus mempunyai dasar yang logis dan rasional, namun demikian faktor-faktor lainnya seperti emosional dan perikemanusiaan tidak boleh diabaikan (Kusjono & Ratnasari, 2019).

Universitas Sulawesi Barat salah satu perguruan tinggi negeri yang berada di Kabupaten Majene, Provinsi Sulawesi Barat. Berdasarkan fenomena di atas bahwasanya pegawai yang kurang berkompeten pada bidangnya yang dimana dapat mengakibatkan pegawai saling mengharapkan satu dengan yang lainnya. Selain pegawai yang kurang lihai terhadap bidannya fasilitas yang tersedia juga kurang memadai dari uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Moivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Di Universitas Sulawesi Barat".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis mencoba merumuskan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di

Universitas Sulawesi Barat ?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat ?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat ?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat ?
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat ?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk:

1. Untuk menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi di Universitas Sulawesi Barat.
2. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat
3. Untuk menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat
4. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat
5. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat
6. Untuk menganalisis apakah kompetensi berpengaruh terhadap

kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat.

7. Untuk menganalisis apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai di Universitas Sulawesi Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1.4.1 Kegunaan Teoretis

a. Kegunaan bagi peneliti

Hasil penelitian diharap memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan dan wawasan terhadap peneliti berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang ada dalam organisasi tersebut.

b. Kegunaan bagi akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penilitian sebelumnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis

a. Kegunaan bagi organisasi

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu menjadi saran untuk pimpinan perkasa group untuk dapat mengetahui hubungan antara stres kerja tergadap kinerja karyawan yang dimoderasin oleh kecerdasan emosional dan dukungan rekan kerja.

b. Kegunaan pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mampu memberikan

informasi yang bermanfaat bagi peneliti yang akan datang sehingga dapat bermanfaat bagi karyawan dalam mengelola budaya organisasi, motivasi dan komitmen organisasi.

1.5 Sistematika Penulisan

Agar dapat mempermudah melihat dan mengetahui pembahasan secara menyeluruh, maka perlu dikemukakan sistematika yang merupakan kerangka dan pedoman penulisan tesis. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut.

Bab I Pendahuluan. Pada bab ini dijelaskan tentang hal-hal yang mendasari dilakukannya penelitian. Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka. Bab ini menguraikan teori yang dijadikan dasar penelitian. Pada bab ini peneliti mengkaji berbagai sumber yang memiliki kaitan dengan judul untuk dijadikan sebagai acuan dalam hipotesis. Bab ini juga berisi tentang tinjauan empiris, yaitu beberapa hasil dari penelitian sebelumnya..

Bab III Kerangka pemikiran. Bab ini menjelaskan tentang rerangka pemikiran teoretis dan penurunan hipotesis penelitian. Bab ini juga mencantumkan perumusan hipotesis berdasarkan konsep penurunan logis.

Bab IV Metode Penelitian. Menguraikan rancangan penelitian, situs dan waktu penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis dan sumber data, variabel penelitian dan definisi operasional, instrument penelitian, teknik analisis data dan menjelaskan teknik

pengolahan data yang digunakan hingga penggunaan analisis yang digunakan.

BAB V Hasil Penelitian. Bab ini berisi hasil penelitian di Universitas Sulawesi Barat dan hasil pengolahan data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner.

BAB VI Pembahasan. Pada bab ini berisikan pembahasan terkait hasil penelitian yang membahasan pengaruh antar variabel berdasarkan hasil penelitian dan pengujian.

BAB VII Penutup. Bab ini berisikan kesimpulan penelitian dan saran yang diberikan kepada lokasi penelitian sebagai masukan untuk pengambilan keputusan yang akan datang agar mencapai kinerja yang lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Konsep

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6M) unsur yaitu: *Men, Monet Method, Material, Machine, dan Market* Unsur manusia *(Men)* berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah pendapat para ahli tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia:

Hasibuan (2014) 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. Sedangkan amstrong (2009) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia.

Serta pandangan Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusai dalam sebuah organisasi.

SDM merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat apa sebenarnya kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasnya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Sumber Daya Manusia dapat didefinisikan sebagai semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut.

SDM meliputi daya pikir serta daya fisik pada setiap individu. Lebih jelasnya SDM merupakan suatu kemampuan pada setiap manusia yang ditentukan oleh daya pikir serta daya fisiknya. SDM atau manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam berbagai kegiatan yang dilakukan. Meskipun peralatan yang ada cukup canggih, tanpa adanya SDM berkualitas hal tersebut tidak akan berarti apa-apa. Sebab Daya Pikir merupakan modal dasar yang dibawa sejak lahir sedangkan keahlian dapat diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan seseorang dapat diukur dari tingkat *Intellegence Quotient (IQ*) dan *Emotional Quality (EQ).*

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu aspek yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan sebab berkaitan dengan aset yang paling berharga, yaitu orang-orang yang bekerja di dalamnya.

2.1.2 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi atau kemampuan merupakan salah satu unsur yang penting dalam menujang kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Pegawai yang memiliki kemampuan yang baik dapat menunjang tercapainya visi dan misi organisasi untuk segera maju danberkembang pesat guna menghadapi kompetisi global yang semakin maju

Kompetensi terletak pada setiap bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan atau job staks. Sedangkan menurut Amstrong dalam Moeheriono (2014) kompetensi adalah “dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya”. Akan tetapi Mc Clelland dalam Moeheriono (2014) mengatakan bahwa kompetensi adalah “sebagai karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaanatau pada situasi tertentu”

Kompetensi adalah bagian yang tertanam dari kepribadian seseorang yang memanifestasikan dirinya dalam perilaku yang dapat diprediksi dalam berbagai pengaturan dan aktivitas kerja. Kriteria atau standar berguna untuk meramalkan siapa yang berkinerja baik dan siapa yang tidak (Risnawati, 2020).

Menurut Wibowo (2007) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sebagai kelanjutan dari definisi kompetensi yang telah dibuat, Wibowo (2009) membuat karakterisasi kompetensi: 1) Kompetensi Inti: kemampuan dasar umum yang perlu dimiliki oleh seluruh SDM atau pegawai dalam sebuah organisasi, misal kemampuan dasar komunikasi, penggunaan komputer, media digital, dan lainnya; 2) Kompetensi Fungsional: kemampuan yang mendedikasikannya pada hasil kerja tertentu sesuai tujuan pembagian kerja, misal kemampuan fungsi promosi, desain, mekanik, analisis, dan sebagainya; 3) Kompetensi Perilaku: kemampuan berperilaku sebagai kualitas dasar yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas, seperti disiplin, jujur, bertanggungjawab, dan dapat bekerjasama dalam tim; dan 4) Kompetensi Peran: kemampuan kerja diidentifikasi dengan tingkat posisi tertentu. Kompetensi peran mengacu pada pekerjaan yang harus dilakukan oleh seseorang dalam suatu kelompok misalnya peran sebagai pemimpin, manajer, supervisor, pengawas, staf, dan sebagainya.

Kompetensi pegawai sebagai karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Kompetensi juga merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Purnamawati, 2021)

Kompetensi pegawai masih merupakan faktor penting yang mendorong kualitas dan efisiensi pada organisasi sektor kesehatan.

(Morgan, Ensor, and Waters (2016). Kompetensi pegawai menunjukan pada tindakan rasional yang dapat mencapai tujuan-tujuannya secara memuaskan berdasarkan kondisi yang ditetapkan (Makmun, 2002).

Kompetensi merupakan suatu hal relevan dengan kinerja suatu pekerjaan dilakukan. (Robbins and Judge, 2017). Kompetensi identik dengan keberhasilan suatu pekerjaan yang dilakukan pegawai, sehingga semakin kompeten seseorang maka semakin mudah pekerjaan tersebut diselesaikan dengan efektif dan efisien.

Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut. (Wibowo, 2007). Kompetensi mengarah pada pengetahuan individu, ketrampilan individu ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja (Becker, Huselid, and Ulrich, 2001).

Menurut Palan (2007) kompetensi sering dikenal sebagai kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaanya. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja. Kompetensi terdiri dari beberapa jenis karakteristik yang berbeda, yang mendorong perilaku. Pondasi karakteristik ini terbukti dalam cara seseorang berperilaku di tempat kerja. Kompetensi adalah mengenai orang seperti apa dan apa yang dapat mereka lakukan, bukan apa yang mungkin mereka lakukan. Kompetensi dapat

didefinisikan sebagai karakteristik dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal dan kriteria referensi efektivitas dan atau keunggulan dalam pekerjaan atau situasi tertentu.

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari keterampilan *(skills),* pengetahuan *(knowledge)* serta atribut personal (personal atributs) lainnya. Yang mampu membedakan seseorang mampu melakukan dan tidak melakukan saja.

2. Komponen Kompetensi

Komponen kompetensi menurut Spencer and Spencer (2017) terdapat lima aspek, yaitu sebagai berikut:

a. *Motives* (motif) adalah sesuatu dimana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan feedback untuk memperbaiki dirinya.
b. *Traits* (sifat) adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres, atau ketabahan.
c. *Self concept* (kosep diri) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai di ukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu. Misalnya, seseorang yang di nilai

menjadi pimpinan seyogianya memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang leadership ability.

d. *Knowledge* (pengetahuan) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks. Skor atas tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja sumber daya manusia karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Tes pengetahuan mengukur kemampuan peserta tes untuk memilih jawaban yang paling benar, tetapi tidak bisa melihat apakah seseorang dapat melakukan pekerjaan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki.

e. *Skill* (keterampilan) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik ataupun mental. Misalnya seorang desk relationship officer harus memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dan berpikir analitis. Komponen kompetensi yang motif, karakter pribadi, dan konsep diri dapat meramalkan suatu perilaku tertentu yang pada akhirnya akan muncul sebagai prestasi kerja. Kompetensi juga selalu melibatkan intensi (kesengajaan) yang mendorong sejumlah motif atau karakter pribadi untuk melakukan suatu aksi menuju terbentuknya suatu hasil.

3. Manfaat Penggunaan Kompetensi

Menurut Ruky (2018) mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi sumber daya manusia didalam suatu organisasi digunakan atas berbagai alasan, yaitu sebagai berikut:

a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam model ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar, keterampilan, pengertahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

b. Alat seleksi karyawan.

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang di harapkan dari karyawan, perusahaan dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekruitmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang di butuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

c. Memaksimalkan produktivitas.

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan perusahaan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi.

Model kompetensi dapat diginakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.

e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

f. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus mendalam untuk kerja karyawan.

4. Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Nurianna (2008) yang menjadi indikator kompetensi sumber daya manusia yaitu:

a. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan yang meliputi knowledge seperti:
   1) Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masingmasing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
   2) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, dan teknik yang baru dalam perusahaan.
   3) Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan, dan teknik yang tepat dan benar dalam bekerja.
b. Keterampilan individu yang meliputi traits dan self concept seperti:
   1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
   2) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
c. Sikap kerja yang meliputi motives dan skill seperti:

1) Memiliki kemampuan dalam berkreativitas dalam bekerja.
2) Adanya semangat kerja yang tinggi.
3) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/ pengorganisasian

2.1.3 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting di dalam suatu organisasi, jika tidak ada kerjasama yang baik antar pegawai maka dapat mengganggu kerja pegawai. Selain itu jika tidak didukung dengan suasana kerja yang tidak menyenangkan dapat menimbulkan pegawai dalam berkerja menjadi tidak semangat. Menurut Anoraga (2004) lingkungan kerja dari karyawan termasuk hubungan kerja antar karyawan, hubungan dengan pimpinan, suhu dan penerangan lingkungan kerja dan sebagainya. Hal ini penting untuk mendapatkan perhatian dari suatu organisasi, karena jika lingkungan kerja yang kurang baik maka karyawan enggan dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2001) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Lussier dalam Nawawi (2003) lingkungan kerja adalah kualitas internal organisasi yang relatif berlangsung terus menerus yang dirasakan oleh anggotanya. Lingkungan kerja merupakan faktor pendukung bagi seseorang dalam bekerja.

Menurut Simanjutak (2005) lingkungan kerja menyangkut tempat kerja, cahaya, ventilasi atau sirkulasi udara, alat penjaga keselamatan dan kesehatan kerja. Lingkngan kerja yang baik diperlukan, agar pegawai yang

bekerja tidak merasa bosan sehingga dapat menimbulkan perasaan senang dan nyaman dalam bekerja. Lingkungan kerja atau lokasi kerja adalah keseluruhan sarana prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri (Rivai, dalam Reynaldo 2015). Menurut Robbin (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan yang selalu terjaga pencahayaan/penerangan, warna dinding, suara dan ketenangan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat menciptakan memberikan suatu kenyamanan dan aman kepada pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi dari kinerja dari seorang pegawai. Hal ini dapat dilihat jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya sehingga dalam melakukan aktivitas dalam bekerja dapat dikerjakan secara efektif. Selain dapat membuat seorang pegawai bersemangat terhadap pekerjaannya.

Terdapat faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam bekerja, salah satunya yaitu lingkungan kerja. Hal ini didukung menurut Sedarmayanti (2009) Lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Mangkunegara (2005) terdapat faktor yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja yaitu yang berasal dari lingkungan, seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, dan fasilitas kerja (iklim kerja). Suatu kondisi lingkungan kerja yang baik apabila pegawai yang bekerja dapat

melaksanakan pekerjaan secara optimal, aman, dan nyaman. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik menimbulkan kinerja pegawai dalam bekerja kurang maksimal. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjan, selanjutnya lingkungan kerja antara lain, tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kondisi tempat kerja (kebersihan, pencahayaan, ketenangan), serta hubungan kerja antara orang-orang yang ada.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dan situasi secara langsung yang dapat mempengaruhi seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dikerjakan. Lingkungan kerja yang baik juga dapat menciptakan suatu kenyamanan dan aman kepada pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Jadi kondisi dan situasi yang baik maka dapat dipastikan mempengaruhi kinerja seorang pegawai sehingga dapat tercapai tujuan organisasi yang diinginkan

2. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu dimana situasi dan kondisi pada suatu organisasi yang dapat berdampak pada seseorang dalam bekerja. Terdapat 2 (dua) jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik seperti kebersihan ruangan. Jika tempat bekerja seseorang tidak bersih maka dapat membuat seseorang malas bekerja. Selanjutnya lingkungan kerja non fisik dapat seperti hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya. Jika hubungan antar pegawai dengan pegawai lainnya tidak baik maka suasana dalam bekerja

menjadi tidak nyaman. Sedarmayanti (2015) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua), lingkungan kerja fisik dan non fisik. Berikut penjelasannya:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Tohardi (2002) unsur dari lingkungan kerja fisik adalah ruangan, penerangan, keadaan udara, dan warna Faktor-faktor lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2015) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2) Udara

Di dalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

3) Suara bising

Suara yang bunyi bisa sangat menganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk

menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

4) Ruang Gerak

Suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

5) Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Di sini yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik.

6) Kebersihan Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2001) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Apabila hubungan dengan sesama karyawan dan atau dengan pemimpinnya dapat berjalan dengan baik maka dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Terdapat 5 (lima) aspek lingkungan kerja non fisik menurut Sedamayanti (2015) yaitu:

1) Struktur kerja, yaitu sejauh mana bahwa pekerjaan yang diberikan kepadanya memiliki struktur kerja dan organisasi yang baik.

2) Tanggung jawab kerja, yaitu sejauh mana pekerja merasakan bahwa pekerjaan mengerti tanggung jawab mereka serta bertanggung jawab atas tindakan mereka.
3) Perhatian dan dukungan pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan pengarahan, keyakinan, perhatian serta menghargai mereka.
4) Kerja sama antar kelompok, yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok kerja yang ada.
5) Kelancaran komunikasi, yaitu sejauh mana karyawan merasaka adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

3. Indikator Lingkungan Kerja

Seperti yang diuraikan diatas, maka indikator-indikator dari lingkungan kerja menurut Sutrisno (2009) yaitu:

a. Fasilitas dan alat bantu pekerjaan

Fasilitas dan alat bantu pekerjaan dapat meliputi laptop, komputer, dan AC yang merupakan komponen utama dan dapat mendukung pegawai dalam bekerja.

b. Kondisi tempat kerja

Kondisi tempat kerja dapat meliputi sirkulasi udara, pencahayaan dan kebersihan di tempat kerja yang dapat mendukung pegawai dalam bekerja

c. Hubungan Kerja.

Hubungan kerja dapat meliputi hubungan kerja yang baik dengan atasan maupun dengan sesama pegawai, adanya diskusi di tempat kerja serta adanya komunikasi yang lancar.

2.1.4 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil yang diinginkan dari pelaku (Wulan, 2011).

Menurut Robbins (2014) kinerja (*perfomance*) adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Mangkunegara (2012) Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Tingkat keberhasilan suatu kinerja meliputi aspek kuantitatif dan kualitatif. Sedangkan, menurut Siswanto (2015) kinerja ialah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Wibowo (2011) Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat devisiasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuia jadwal yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat mengevaluasi kinerja pegawai

secara objektif dan akurat, maka perlu ada tolok ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Sedarmayanti (2001). Adanya pengkuran kinerja pegawai yaitu untuk mengukur keberhasilan dari suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Dwiyanto (2006) untuk organisasi pelayanan publik, informasi mengenai kinerja tentu sangat berguna untuk menilai seberapa jauh pelayanan yang diberikan oleh organisasi itu memenuhi harapan dan memuaskan pengguna jasa.

Berdasarkan definisi diatas, kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari seorang karyawan yang dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas dari hasil yang dilakukan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan dalam mencapai tujuan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Gaol, L. Jimmy (2014) secara garis besar terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi peningkatan dan penurunan kerja pada keryawan di suatu perusahaan, antara lain sebagai berikut:

a. Kompetensi

Menurut Wibowo (2014) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Beberapa pendekatan melihat kompetensi sebagai kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dan memiliki kemampuan untuk melakukan peran tertentu. Kompetensi perilaku adalah karakter atau atribut pribadi, seperti motivasi, sikap, dan

nilai-nilai yang menjelaskan bagaimana suatu pekerjaan atau tugas bisa diselesaikan, misalnya kreativitas *(creativity),* komunikasi (*communication*), kerjasama *(team work),* berfikir analisis (analytical thinking), kepemimpinan *(leadership,)* fleksibel *(flexibility*), fokus kepada pelanggan, analisis keputusan *(decision analysis),* membangun hubungan *(relationship),* integritas *(integrity),* pencapaian target, dan kemampuan teknikal.

b. Motivasi

Motivasi menurut Malthis (2006) menyebutkan bahwa motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Kebutuhan seseorang merupakan dasar untuk model motivasi. Kebutuhan adalah kekurangan yang dirasakan oleh seseorang pada saat tertentu yang menyebabkan timbulnya keinginan karyawan akan berusaha untuk menutupi kekurangannya dengan melakukan aktivitas yang lebih banyak dan lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga keinginannya dapat terpenuhi.

Karyawan yang termotivasi atau terdorong untuk melakukan suatu pekerjaan, maka karyawan tersebut akan memiliki semangat untuk mengerjakan tugasnya, dengan demikian karyawan akan dapat mencapai kinerja. Tinggi rendahnya motivasi yang diberikan pimpinan juga akan mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja yang diperoleh karyawan, begitu pula sebaliknya.

c. Metode Pelatihan dan Pendampingan

Menurut Jaques dan Clement dalam jurnal yang dikutip oleh Nugroho menyatakan Coaching atau pendampingan adalah percakapan

terstruktur yang menggunakan informasi tentang kinerja yang nyata antara seorang atasan dengan seorang individu (atau tim) yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi.

d. Stress Kerja

Stres sebagai suatu istilah yang merangkumi tekanan, beban, konflik, keletihan, panik, perasaan gemuruh, kemurungan, dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat menganggu pelaksanaan kinerja mereka. Orangorang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka menjadi sering mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif.

e. Sistem Pengembangan Karir/ Jenjang Karir

Pengembangan karir meliputi dua hal, yaitu perencanaan karir dan manajemen karir. Perencanaan karir *(career planning)* adalah suatu proses dimana individu dapat mengidentifikasikan dan mengambil langkah-langkah untuk mencapai tujuan-tujuan karirnya. Perencanaan karir melibatkan pengidentifikasian tujuan-tujuan yang berkaitan dengan karir penyusunan rencana-rencana untuk mencapai tujuan.

f. Pengaruh Kepemimpinan

Menurut Budi (2011) kepemimpinan merupakan suatu proses yang melibatkan seperangkat proses pengaruh antar orang. Proses tersebut

bertujuan memotivasi bawahan, menciptakan visi masa depan, dan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan.

g. Kompensasi

Menurut Simamora (2004) mendefinisikan kompensasi sebagai imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Balas jasa atas pelaksanaan tugas atau kontribusi karyawan kepada perusahaan dapat diberikan secara teratur maupun situasional.

3. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2018) kinerja memiliki beberapa dimensi dan indikator yaitu sebagai berikut:

a. Kuantitas, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya dengan kemampuan sebenarnya. Indikatornya adalah :
   1) Jumlah yang di hasilkan.
   2) Jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.
   3) Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.

b. Kualitas, standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Indikatornya adalah :
   1) Persepsi karyawan terhadap kualitas kerja.
   2) Kesempurnaan tugas.
   3) Keterampilan pegawai.
   4) Kemampuan pegawai

c. Ketepatan waktu, penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan. Indikatornya adalah :
   1) Aktivitas kerja selesai tepat waktu.
   2) Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

2.1.5 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi kerja menurut menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu; atau usaha-usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan pekerjaanya. Menurut Soemanto (2008) motivasi berkaitan dengan tiga hal sekaligus yang merupakan aspek- aspek dari motivasi kerja, ketiga hal tersebut adalah keadaan yang mendorong tingkah laku (*motivating states*), tingkah laku yang didorong oleh keadaan tersebut (*motivated behaviour*) dan tujuan dari tingkah laku tersebut (*goals or end such behaviour*).

Menurut Sedarmayanti (2017) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif maupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan.

Robbins dan Jugde (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Robbins (2008) dalam pandangan yang lain

mengemukakan bahwa pengertian motivasi kerja meliputi upaya (effort), tujuan organisasi (organizational goals), dan kebutuhan (needs). Unsur "upaya" merupakan intensitas. Upaya yang diarahkan tersebut haruslah konsisten dengan tujuan organisasi, adapun kebutuhan adalah keadaan internal yang menyebabkan hasil - hasil tertentu tampak menarik.

Motivasi yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu, Robbins (2018). Mangkunegara (2007), yaitu bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Dalam hubungannya dengan motivasi kerja, bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang berperan dalam menggerakkan, mengarahkan dan memelihara prilaku yang berhubungan dengan motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Motivasi merupakan suatu faktor yang akan mendorong seseorang dalam melakukan suatu aktivitas tertentu, olehnya itu motivasi terkadang diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Sutrisno, 2016).

Selain motivasi faktor lainnya yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu, kompetensi, dimana seseorang yang memiliki kompetensi yang tinggi tentunya akan mampu menyelesaikan berbagai pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Pandangan ahli menjelaskan bahwa kompetensi identik dengan seseorang yang memiliki

tingkat kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif jika dibandingkan dengan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya (Saputra & Mulia, 2020).

Terdapat beberapa definisi dari para ahli tentang motivasi, seperti yang dikemukakan Hasibuan (2017), bahwa motivasi sebagai suatu kerelaan untuk berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu. Pandangan motivasi menjelaskan motivasi sebagai dorongan yang diberikan untuk bertindak terhadap serangkaian proses dengan mempertimbangkan arah, intensitas, ketekunan, dan pencapaian tujuan (Wibowo, 2016).

Menurut Hasibuan (2014) menyatakan “motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”. Tujuan dari pengertian motivasi tersebut ialah “mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatakan produktivitas kerja pegawai, mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan, meningkatkan kedisiplianan dan menurunkan tingkat absensi pegawai, mengefektifkan pengadaan pegawai, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku”.

Metode-metode Motivasi Menurut Hasibuan (2014) metode-metode motivasi ada dua yaitu : 1) Metode langsung (direct motivation) Motivasi (material dan non-material) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Misalnya piagam, memberikan pujian .; dan 2) Metode tidak langsung (indirect motivation) Motivasi yang diberikan yaitu merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor intern yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang maupun dari faktor ekstern yang berasal dari luar diri seseorang pegawai. Sutrisno (2011) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor intern antara lain : a. Keinginan untuk dapat hidup b. Keinginan untuk dapat memiliki. c. Keinginan untuk memperoleh pengharapan. d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan . e. Keinginan untuk berkuasa.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari ekstern antara lain: a) Kondisi lingkungan kerja adalah, b) Kompensasi yang memadai. c) Supervisi yang baik. d) Ada jaminan karir. e) Status dan tanggungjawab. f) Peraturan yang fleksibel.

peranan motivasi adalah penting bagi para manajer dan penyelia, karena dengan adanya motivasi ini, diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Oleh karenanya, kemampuan untuk memotivasi bawahan merupakan

keterampilan manajerial yang perlu dikuasai oleh setiap manajer organisasi, dan manajer sendiri sebenarnya mempunyai tanggung jawab untuk membantu bawahannya melaksanakan tugas secara efektif dan efesien.

Menurut Hasibuan (2017) pada garis besarnya motivasi yang diberikan bisa dibagi menjadi dua yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :

a. Motivasi Positif. Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan memotivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja; dan
b. Motivasi Negatif Manajer telah memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada merekayang pekerjaannya kurang baik. Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, karena mereka takut di hukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Motivasi kerja berpengaruh terhadap disiiplin kerja karyawan, karena jika motivas kerja karyawan tinggi maka karyawan akan tergerak untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan disiplin dalam bekerja. Menurut Sinungan (2003) menyatakan dengaan motivasi yang tinggi akam membuat seorang karyawan akan bekerja keras sehingga mendorong karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik hingga disiplin kerja karyawa tersebut tinggi. Hal tersebut didukung oleh teori yang dikemukakan Hasibuan (2012) yang menyatakan jika motivsi kerja karyawan tinggi maka karyawan tersebut akan memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini didukung oleh kajian empirik dari Muhammad (2017) yang dimana dalam penelitian yang dilakukan memberikan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin

kerja karyawan. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah acuan atau dorongan dalam melakukan pekerjaan. Mendorong diri untuk melakukan perubahan ke arah lebih baik dan mampu bersaing dengan yang lain. Mengasah diri demi melakukan yang terbaik pada pekerjaan dan nantinya akan menghasilkan kinerja yang baik jika adanya motivasi kerja entah motivasi kerja yang didapat dari internal mapun eksternal dalam organisasi tersebut. Kemudian motivasi kerja juga dapat diperoleh dari keluarga tentunya.

2. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) sebagai berikut: “Tanggung jawab memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya, prestasi kerja melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya, peluang untuk maju keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan, pengakuan atas kinerja keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya, pekerjaan yang menantang, keinginan untuk belajar menguasai pekerjaanya di bidangnya".

2.2 Tinjauan Empiris

No	Judul	Penelitian	Jenis penelitian	Hasil penelitian
1	Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Meta Lianasari (2022)	Kuantitatif	variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel kompetensi dan kinerja karyawan, dan juga motivasi kerja tidak dapat memediasi variabel lingkungan kerja dan kinerja pegawai..
2	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.	Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana, I Wayan Mudiartha. (2012)	kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan	Ria Agestiya Suryani. (2017)	kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa kepuasan kerja tidak berhasil memediasi antara lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

	Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Bagian Produksi Pt. Aparel One Indonesia di Semarang)			Namun variabel lingkungan kerja, kompetensi kompensasi dan kepuasan berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja
4	Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasi Kerja	Haryono (2009)	kuantitatif	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru
5	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya	Ade Dony Firmansyah (2020)	Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini metode deskriptif *explimentory survey*	Hasil dari penelitian ini adalah adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya dijelaskan dengan factor berorientasi prestasi dan tindakan, membantu dan melayani orang lain, kemampuan mempengaruhi dan menciptakan dampak, kemampuan manajerial, kemampuan kognisi dan kemampuan efektivitas pribadi. Disarankan kompetensi yang sudah dimiliki oleh pegawai terus ditingkatkan dengan melakukan pelatihan-pelatihan dan mengembangan diri sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja pegawai tersebut.

6	Pengaruh Kompetensi, Ingkungan Kerja Fisik dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Jaya Utama Teknik Denpasar Bali	Arta Negara, dkk (2014)	metode penelitian kuantitatif	Adanya hubungan signifikan antara kompetensi dan kepuasan kerja
7	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompetensi	Subhan Djaya , (2021)	kuantitatif	Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap tingginya kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa motivasi yang rendah pada diri karyawan tidak akan mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja, hal lainnya menjelaskan pula bahwa hubungan motivasi terhadap kinerja tergolong rendah sehingga tidak berdampak signifikan didalam meningkatkan kinerja karyawan. Pada sisi lainnya kompetensi memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang kuat namun tidak mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi terbukti berperan sebagai pemoderasi di dalam meningkatkan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja menjadi signifikan, hal ini menjelaskan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang sesuai maka motivasi karyawan akan meningkat serta

				karyawan akan mampu memaksimalkan kompetensinya didalam penyelesaian tugastugas yang dibebankan oleh perusahaan sehingga kinerja karyawan akan tercapai.
8	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung.	Mersa Candra Pratama. (2016)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel lingkungan kerja dan variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
9	Pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	K.D.Krisnawati1 , I.W.Bagia, (2021)	jenis penelitian kuantitatif	kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo. Hal ini tentu memberi arti dengan adanya kompetensi kerja yang dimiliki maka akan berperan dalam peningkatan kinerja karyawan tersebut yang baik dan searah sehingga apabila karyawan memiliki kompetensi kerja yang tinggi, sehingga kinerja karyawan akan dapat dihasilkan karyawan juga tinggi.
10	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan	Simon Petrus Budi, Sampeadi, Markus Apriono. (2015)	penelitian deskriptif kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan dengan arah positif dan

	Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember			juga menunjukkan bahwa epuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.