

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai. Dalam usaha mencapai tujuan, organisasi sangat berperan penting dalam mengelola, mengatur, dan menggunakan sumber daya manusia agar perusahaan dapat bekerja secara efektif, produktif dan efisien.

Sumber daya manusia adalah aset yang terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi dan salah satu penggerak utama atas dalam meningkatkan kinerja sebuah organisasi. Segala proses yang diperlukan dalam pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia, baik dari pengambilan keputusan hingga pada proses evaluasi yang semuanya tidak dapat dipisahkan dari unsur sumber daya manusia. Menciptakan sumber daya manusia yang berkompeten dapat menghasilkan kinerja yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*Performance*). Sebagaimana yang dikemukakan oleh (Helmi Buyung, 2022) bahwa istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang), kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Membahas tentang kinerja pegawai tidak akan lepas dari adanya faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang. Mengingat permasalahan kinerja pegawai sangat kompleks, maka pihak-pihak terlibat dalam organisasi harus cermat dalam mengamati sumber daya yang ada.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor. Adapun 3 faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Simamora dalam penelitian (Abu Wildan, 2021) yaitu faktor individu yang meliputi kompetensi, kemampuan kerja, dan latar belakang. Faktor psikologi yaitu meliputi motivasi, pelatihan, kepribadian. Serta faktor organisasi yang meliputi bentuk pekerjaan atau lingkungan kerja dan kepemimpinan. Dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan permasalahan pada kompetensi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo

Setiap daerah otonom dibentuk suatu badan yang dinamakan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) sebagaimana halnya di Kota Palopo. Badan Perencanaan Daerah merupakan lembaga teknis daerah di bi bidang perencanaan pembangunan daerah yang fungsinya melaksanakan tugas dimana diatur dalam Undang- undang No. 25 Tahun 2004 tentang Sistem Pembangunan Nasional yang bertanggung jawab dalam penyusunan



perencanaan, penetapan, pengendalian, dan pelaksanaan serta evaluasi pembangunan pada tingkat daerah. Badan perencanaan pembangunan daerah Kota Palopo adalah unsur penunjang pemerintah daerah. Adapun tugas dari Bappeda Kota Palopo adalah menyiapkan dokumen- dokumen perencanaan mulai dari Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD), dan Rencana Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (Renstra SKPD).

Dalam sistem operasi instansi maupun kedinasan, salah satunya Bappeda Kota Palopo, potensi sumber daya manusia merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan. Maka dari itu, perlu pengelolaan sumber daya manusia sebaik mungkin sebagai penunjang untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hal yang pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Kompetensi diperlukan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut (Yasin, 2020) 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. Berdasarkan uraian tersebut makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada perilaku seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai pekerjaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Kompetensi menjadi faktor penentu dan produktif atau tidaknya seorang pegawai dan menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Jika dalam diri seseorang memiliki kompetensi yang tinggi maka hal ini dapat meningkatkan kinerjanya. Dan sebaliknya apabila seseorang tidak memiliki kompetensi yang tinggi dalam dia tidak dapat melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik. Untuk bisa menciptakan kompetensi yang baik dari dalam diri setiap pegawai harus didukung juga oleh faktor yang lainnya yaitu lingkungan kerja.

Terciptanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman merupakan salah satu cara bagi semua organisai dalam meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Sedamaryanti (2019), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung



langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan, hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Segala lingkungan kerja memiliki kontribusi besar terhadap kelancaran jalannya sebuah organisasi. Jika pegawai sudah merasa nyaman atau betah dengan

lingkungan kerjanya maka segala aktivitas yang dilakukan oleh pegawai akan semakin efektif dan optimal. Sejalan dengan hal ini maka prestasi kerja pun akan meningkat. Namun sebaliknya, apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak baik atau tidak mendukung baik dari segi tata letak ruangan ataupun hubungan pegawai dengan sesama rekan kerjanya, dengan atasan ataupun dengan bawahannya. Maka hal ini akan berpengaruh buruk terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Sehingga dalam hal ini organisasi juga harus memperhatikan faktor ini agar terciptanya kinerja yang lebih maksimal. Organisasi perlu memberikan hal-hal yang dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Karena tidak semua pegawai mampu memberikan kinerja yang optimal dengan kesadaran dirinya sendiri. Dalam hal ini organisasi harus mampu memberikan dorongan agar pegawai termotivasi untuk bisa melaksanakan kerjanya secara optimal. Menurut Malthis (2019), motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Sedangkan menurut Hasibuan (2020) motivasi adalah pemberi penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seorang, agar mereka mau bekerja sama. Bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Sejatinya pegawai bekerja untuk memenuhi kebutuhan dalam dirinya, berupa pangan, sandang dan pendidikan ataupun kebutuhan lainnya. Dalam hal ini sebuah organisasi harus mampu memahami kebutuhan yang diinginkan oleh pegawai untuk mendorong kinerja karyawan ke dampak yang positif bagi organisasi.

Dalam peraturan pemerintah PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja pegawai negeri sipil (PNS), penilaian dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi. Dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai. Standar kinerja pegawai adalah sasaran yang harus dicapai oleh suatu jabatan beserta hasil dalam periode waktu tertentu.

Tabel 1.1 Sasaran Kinerja Bappeda

No.	Sasaran/ Tujuan	Indikator	2020	2021	2022
1.	Terwujudnya infrastruktur perkotaan yang berkualitas.	Indeks daya saing infrastruktur	85,88	85,9	86,5
	1. Meningkatkan kapasitas dan kualitas infrastruktur perkotaan.	Presentase area kawasan permukiman yang layak huni.	0,02	1,61	1,53



3.	Meningkatnya konektifitas dan aksesibilitas wilayah serta infrastruktur strategi daerah.	Indeks layanan jalan.	73,00	67,95	68,45
----	--	-----------------------	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat secara keseluruhan, meskipun ada beberapa kemajuan dalam kisaran hasil indeks daya saing infrastruktur dan indeks layanan jalan, perhatian khusus diperlukan untuk menangani peningkatan kawasan kumuh dan perbaikan konektivitas. Bappeda perlu menganalisis penyebab penurunan dan mencari solusi untuk mencapai sasaran yang lebih baik di tahun-tahun mendatang. Penetapan strategi yang lebih efektif dan alokasi sumber daya yang tepat akan sangat penting dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang dilakukan dengan pegawai Bappeda Kota Palopo diketahui bahwa naik atau turunnya kinerja pegawai ini dikarenakan ada beberapa masalah antara lain ada beberapa masalah yang menghambat kinerja pegawai dari segi penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidangnya yang membuat pegawai kurang optimal dalam melakukan pekerjaan, banyaknya pegawai yang usianya sudah hampir memasuki usia pensiun biasanya menitik beratkan beban kerja kepada pegawai yang usianya masih muda atau masih ada pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai lain, dan disiplin waktu bekerja masih ditemukan pegawai yang kurang memanfaatkan waktu secara baik. Hal ini dapat dilihat masih adanya pegawai yang hadir lewat waktu yang telah ditetapkan atau hanya sekedar melakukan absensi sesuai waktu absensi yang ditetapkan kemudian melaksanakan kegiatan pribadinya disaat jam kerja dan hadir di lokasi kerja sesuka hatinya, masalah selanjutnya para pegawai kurang optimal dalam melaksanakan tugas seperti keluar ruangan saat jam kerja.

Selain itu dari segi lingkungan kerja yang menjadi kendala adalah sarana dan prasarana yang ada diruangan kebanyakan fasilitas yang digunakan sudah tua (fasilitas yang sudah lama digunakan dan tidak pernah diperbaharui) seperti meja, kursi, PC, Laptop, serta pintu dan jendela juga masih menggunakan tripleks dikarenakan lokasi Bappeda saat ini yaitu lokasi bekas kantor DPRD Kota Palopo yang dinamakan kantor



ng mengalami kerusakan akibat aksi yang dilakukan mahasiswa. Yang isi Bappeda berada di lingkungan Kantor Walikota Palopo. Kondisi kerja disana yaitu bangunannya yang sangat minimalis serta fasilitas yang ng tua. Serta masih kurangnya hubungan yang baik antar pegawai baik itu

sesama rekan pegawai, bawahan dan atasan, serta pegawai bappeda dengan OPD yang dilakukan kerja sama. Sedangkan dari segi motivasi kerja dari hasil wawancara tersebut penulis mendapati informasi mengenai belum berlakunya pengembangan diri untuk pegawai, belum adanya reward yang diberikan kepada pegawai yang berprestasi dan kemudian belum adanya mengenai promosi jabatan yang diberikan kepada pegawai dengan kinerja yang baik. Semua ini hanya baru sebatas usulan dari bawahan kepada atasan, tapi belum berhasil direalisasikan sampai saat ini. Dengan keadaan yang seperti ini organisasi akan sulit untuk mendorong kinerja pegawai pada tingkat kinerja yang maksimal karena kurangnya motivasi yang diberikan organisasi terhadap pegawai.

Faktor pendorong pegawai untuk bisa melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan penuh tanggung jawab dan meningkatkan kinerjanya dalam sebuah organisasi diantaranya yaitu lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja. Dengan adanya kompetensi yang baik serta lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat para pegawai dapat bekerja secara tenang untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik. Kemudian juga dengan adanya dorongan dari organisasi maka akan memungkinkan dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan menciptakan rasa tanggung jawab yang penuh terhadap pekerjaan yang harus diselesaikannya. Berdasarkan uraian tersebut, tampak betapa pentingnya lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja pegawai. Mengacu pada uraian di atas, penulis tertarik membahas dan meneliti persoalan dengan judul penelitian: “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Bappeda di Kota Palopo** ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini ialah:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Palopo?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Palopo?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Palopo?

1.3 Tujuan Penelitian



Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Bappeda Kota Palopo.
Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Bappeda Kota Palopo.

3. Untuk Menganalisis Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Bappeda Kota Palopo.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara praktis maupun secara teoritis. Manfaat praktis ialah manfaat yang bersifat praktik. Sedangkan manfaat teoritis berarti bahwa hasil penelitian bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan objek penelitian. Manfaat praktis maupun teoritis dari penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menjadi bahan informasi dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Palopo dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dengan melihat lingkungan kerja, motivasi kerja, serta kompetensi yang dimiliki.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya masalah lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi.

c. Bagi pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Agar penulisan tesis menjadi lebih terarah dan dapat berjalan dengan baik, maka perlu kiranya dibuat suatu batasan masalah. Adapun ruang lingkup permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah peneliti hanya membahas tentang lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan



in Daerah Kota Palopo.

Etika Penulisan

Etika penulisan merupakan suatu uraian mengenai susunan penulisan

secara teratur dalam beberapa bab. Sehingga urutan pokok-pokok pikiran yang ada dalam bab-bab dan sub bab pada tesis ini adalah sebagai berikut:

Bab I : PENDAHULUAN

Pendahuluan berisikan paparan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

Bab II : TINJAUAN PUSTAKA

Tinjauan pustaka berisikan mengenai teori-teori yang ada hubungannya dengan pokok permasalahan yang dipilih yang akan dijadikan landasan dalam penulisan ini, penelitian terdahulu, kerangka fikir, dan hipotesa.

Bab III : METODE PENELITIAN

Metodologi penelitian akan diuraikan mengenai rancangan penelitian, tempat dan waktu penelitian, sampel, populasi, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, dan metode analisis definisi operasional.

Bab IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil dan pembahasan berisikan analisis deskriptif objek penelitian yang menjelaskan karakteristik responden, selain itu menjelaskan tinjauan umum mengenai PT. Putra Karella Group yang terdiri dari sejarah, visi misi, dan uraian tugas. Selanjutnya hasil penelitian di lapangan dianalisis dengan metode yang telah ditentukan dan dari analisis yang ada kemudian diinterpretasikan sehingga dapat ditemukan suatu kesimpulan sebagai penelitian.

Bab V : PENUTUP

Penutup terdiri dari kesimpulan dan saran atas hasil penelitian sesuai dengan hasil analisis data yang dilakukan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Arifin, 2023) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau sekelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, menyusun karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

(Husaini & Abdullah, 2017) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus menjamin bahwa perusahaan atau suatu organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat, yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan menolong perusahaan tersebut mencapai sarana secara keseluruhan secara efektif dan efisien.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Jadi secara sederhana manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana mengelola SDM dari keseluruhan potensi yang tersedia dalam suatu organisasi, baik individu maupun swasta.

2.1.2 Fungsi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut pendapat Edwin B. Flippo (Supriadi et al., 2022) fungsi manajemen sumber daya manusia diuraikan sebagai berikut:

1. Fungsi manajerial yang meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan berarti menentukan tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.



rganisasian

s pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya unit yang sama dengan fungsi yang telah ditentukan dan dilengkapi dengan van serta ditambah dengan fasilitas tertentu.

c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkemauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati dan menilai tindakan atau pekerjaan individu.

2. Fungsi teknis yang meliputi:

a. Pengadaan tenaga kerja

Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan tenaga kerja

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik.

c. Pemberian kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan. Fungsi pemberian kompensasi, meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada para karyawan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, keinginan perusahaan, dan masyarakat. Fungsi ini merupakan kegiatan untuk menyelaraskan tujuan organisasi dan tujuan individu pekerja.

e. Pemeliharaan tenaga kerja

Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung. Fungsi pemeliharaan tenaga kerja, mencakup pelaksanaan program-program ekonomis maupun non-ekonomis, yang diharapkan dapat memberikan ketentraman kerja bagi pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan tenang dan penuh konsentrasi guna menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan oleh organisasi.

f. Pensiun

Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat.



1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2017) tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media organisasi antara pekerja dan manajemen organisasi
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.2. Lingkungan Kerja

2.2.1. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan atau pegawai melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen.

Lingkungan kerja mengacu pada pemahaman dan konsep yang menjelaskan bagaimana kondisi dan elemen- elemen di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja, kesejahteraan, dan produktivitas individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Burhannudin (2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sumber informasi dan tempat untuk melakukan kegiatan, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus dicapai agar pegawai merasa lebih nyaman di ruang kerja.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen & Rahmadhani, 2020) bahwa lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja pegawai. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal.



Jabawi (2019) lingkungan harusnya mendapatkan perhatian lebih tinggi, lingkungan bisa memberikan pengaruh pada kinerja karyawan dalam proses hal itu dapat terjadi dari aspek teknik maupun aspek sosial karyawan. Hal ini dapat didukung oleh Achmad Fauzi (2023) Lingkungan kerja dapat menjadi faktor yang

mempengaruhi titik keberhasilan untuk mencapai kinerja sesuai harapan pada suatu lembaga maupun organisasi.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2018) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung yang ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja yang baik dapat dikatakan baik apabila pegawai dalam organisasi tersebut merasa aman dan nyaman serta mampu menyelesaikan segala tugas yang dibebankan secara sehat dan optimal. Adapun Herzberg mengembangkan teori Two-Factor Theory dalam (Nirmalasari, 2019) yang membagi faktor- faktor lingkungan kerja menjadi dua kategori yaitu faktor motivator dan faktor higinis yang dimana faktor motivator ini dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan yang menantang dan tanggung jawab. Sedangkan faktor higinis merupakan faktor yang jika tidak ada atau buruk dapat menyebabkan ketidakpuasan seperti kondisi fisik tempat kerja, kebijakan perusahaan, gaji, dan hubungan rekan kerja atau atasan.

Berdasarkan beberapa pengertian tentang lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau hal yang berada di ruang lingkup pegawai dalam melakukan pekerjaannya baik lingkungan kerja secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

2.2.2 Jenis- Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa secara garis besar, jenislingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik danlingkungan kerja nonfisik.

1) Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

- a) lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan, seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya.
- b) lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, dan lain-lain.

in kerja non fisik

n kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan ngan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama



rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan nonfisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Dalam sebuah organisasi harus bisa menjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan atau dengan sesama rekan kerja. Dengan seperti ini maka organisasi akan mampu menciptakan lingkungan kerja non fisik yang baik.

2.2.3 Faktor Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2018) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

- a. Faktor lingkungan kerja fisik
 1. Pewarnaan
 2. Penerangan
 3. Udara
 4. Suara bising
 5. Ruang gerak
 6. Keamanan
 7. Kebersihan
- b. Faktor lingkungan kerja non fisik
 1. Struktur kerja
 2. Tanggung jawab kerja
 3. Perhatian dan dukungan pemimpin
 4. Kerjasama antar kelompok
 5. Kelancaran komunikasi

2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat.

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan

kinerja karyawan. Menurut (Sedarmayanti, 2019) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:



in

cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang

mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

2. Suhu udara

Suhu udara disini berkaitan dengan tingkat suhu udara di setiap ruang kerja karyawan. Pengaturan suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

3. Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

4. Penggunaan warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan

5. Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

6. Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

7. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya

Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

2.3. Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu diperlukan sebuah dorongan bagi pegawai, yaitu memberi motivasi kerja kepada pegawai. Menurut (Robbins dan Coulter, 2019) motivasi adalah kerelaan untuk melakukan usaha-usaha tingkat tinggi guna mencapai tujuan-tujuan organisasi, dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tadi untuk memuaskan kebutuhan individu tertentu. Menurut (Robbins, 2016) motivasi didefinisikan sebagai proses Ketika usaha seseorang dihasilkan, diarahkan dan dipelihara untuk mencapai tujuan atau sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya kearah sasaran apa saja, tetapi disini sasaran itu adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal terhadap perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan.

Selanjutnya (Luthans, 2011) "*Motivation is a process that starts with a physiological or psychological deficiency or need that activates behavior or a drive that aimed at a goal or*



otivasi adalah suatu proses yang diawali oleh kekurangan baik secara pun psikologis atau kebutuhan yang diaktifkan oleh perilaku atau dorongan ud mencapai tujuan atau insentif. Menurut Mangkunegara (2016), motif suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar

pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya.

Sedangkan bagi pegawai, bila adanya motivasi kerja dijadikan alat untuk meningkatkan kegairahan kerja, meningkatkan produktivitas kerja, menciptakan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya serta meningkatkan partisipasi pegawai terhadap organisasi (Sarumaha, 2022).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong karyawan dalam mengembangkan kemampuan bekerja sesuai dengan tupoksi yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi akan terlihat melalui kinerja dalam mengerjakan pekerjaannya, sebaliknya apabila karyawan yang memiliki motivasi yang kurang, maka akan terlihat dari penurunan kinerja dari hari-hari sebelumnya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Yuliana, 2020) dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan faktor penting dalam mendorong seseorang untuk menghasilkan kinerja karena motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. McClelland (Robbins, 2015) menyatakan tentang teori Tiga Kebutuhan yang mempengaruhi motivasi. Dimensi motivasi tersebut adalah sebagai berikut: 1) Kebutuhan berprestasi atau Need of Achievement (nAch), 2) Kebutuhan berkuasa atau Need of Power (nPow), 3) Kebutuhan afiliasi. Dari beberapa dimensi motivasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli di atas, penulis menggunakan dimensi yang dikemukakan oleh McClelland, yaitu Kebutuhan berprestasi atau Need of Achievement (nAch), Kebutuhan berkuasa atau Need of Power (nPow), kebutuhan afiliasi atau Need of Affiliation (nAff).

Motivasi berdasarkan di atas dapat kita simpulkan bahwa motivasi merupakan upaya yang dilakukan berupa dorongan bagi seseorang untuk meningkatkan kegairahan kerja agar mencapai tujuan sesuai dengan yang diinginkan secara individu maupun tujuan yang maksimal dalam suatu organisasi.

2.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi kerja sangat penting dalam kaitannya dengan tinggi rendahnya produktivitas dalam suatu organisasi. tanpa adanya motivasi pegawai untuk bekerja sama demi kepentingan organisasi maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. “Faktor



empengaruhi kinerja seorang karyawan dan dijadikan salah satu alasan apa seseorang bekerja untuk mendapatkan bayaran. Kompensasi yang ringan beban pegawai dapat memberikan rasa nyaman dan komunikasi yang baik antara pegawai dan atasan” (Widiawati, 2023). Salah satu faktor yang

mempengaruhi motivasi kinerja pegawai ialah upah atau suatu pembayaran tetap secara bulanan atau mungguan yang diberikan pada setiap pegawai.

Menurut Agustini (2019) Motivasi sebagai proses psikologis pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

- a. Faktor di dalam diri individu (internal), yaitu:
 - 1) Usia, kematangan pribadi
 - 2) Tingkat pendidikan
 - 3) Keinginan dan harapan pribadi
 - 4) Kebutuhan
 - 5) Kelelahan dan kebosanan
 - 6) Kepuasan kerja
- b. Faktor di luar diri individu (eksternal), yaitu:
 - 1) Lingkungan kerja yang menyenangkan
 - 2) Kompensasi yang memadai
 - 3) Supervise yang baik
 - 4) Adanya penghargaan atas prestasi
 - 5) Status dan tanggungjawab
 - 6) Peraturan yang berlaku
 - 7) Budaya organisasi

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja para pegawainya, hal ini dapat dilihat dan dinilai secara nyata, dalam menjalankan tugas dan tujuannya, organisasi menetapkan standar sasaran bagi para pegawainya yang sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut (Tsuraya, 2023) memotivasi karyawan dalam pekerjaannya sangat penting untuk tujuan bisnis apapun, dapat disimpulkan bahwa motivasi diri adalah motivasi untuk melaksanakan suatu tugas baik internal maupun eksternal dengan semangat, menggunakan keterampilan yang dimiliki.

2.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Agustini, 2019) secara rinci, tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan semangat kerja pegawai
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai



- katkan produktivitas kerja pegawai
- rtahankan kestabilan pegawai
- katkan kedisiplinan pegawai
- katkan prestasi kerja pegawai

- g. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- h. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- i. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi pegawai
- j. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
- k. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
- l. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari tujuan motivasi diatas dapat disimpulakn bahwa motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kinerja seorang pegawai, karena motivasi yang baik dan tepat akan meningkatkan produktifitas pegawai sehingga tujuan tercapai.

2.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow yang dikutip (Agustini, 2019) indikator motivasi kerja, yakni;

- a. kebutuhan yang bersifat fisiologis,
- b. kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja,
- c. kebutuhan sosial,
- d. kebutuhan akan prestasi,
- e. kebutuhan aktualisasi diri.

a) Kebutuhan yang bersifat fisiologis

Manifestasi kebutuhan ini terlihat dalam tiga hal pokok, sandang, pangan, dan papan. Bagi karyawan, kebutuhan akan gaji, uang lembur, perangsang, hadiah-hadiah dan fasilitas lainnya seperti rumah, kendaraan. Menjadi motif dasar dari seseorang mau bekerja, menjadi efektif dan dapat memberikan ptoektivitas yang tinggi bagi organisasi.

b) Kebutuhan keamanan dan keselamatan kerja

Kebutuhan ini mengarah kepada rasa keamanan, ketentraman dan jaminan seseorang dalam kedudukannya, jabatannya, wewenangnya dan tanggung jawabnya sebagai karyawan. Dia dapat bekerja dengan antusias dan penuh produktivitas bila dirasakan adanya jaminan formal atas kedudukan dan wewenangnya.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan akan kasih sayang dan bersahabat (kerjasama) dalam kelompok kerja atau antar kelompok. Kebutuhan akan diikutsertakan, meningkatkan relasi dengan pihak-pihak yang diperlukan dan tumbuhnya rasa kebersamaan termasuk adanya sense of belonging dalam organisasi.

d) Kebutuhan akan prestasi (Penghargaan)

Kebutuhan akan kedudukan dan promosi dibidang kepegawaian. Kebutuhan akan ul dalam statusnya seseorang serta prestasi yang di tampilkannya.

aktualisasi diri

ingin mengembangkan kapasitas kerjanya dengan baik. Hal ini merupakan untuk mewujudkan segala kemampuan (kebolehnya) dan seringkali



Nampak pada hal-hal yang sesuai untuk mencapai citra dan cita diri seorang. Dalam motivasi kerja pada tingkat ini diperlukan kemampuan manajemen untuk dapat mensinkronisasikan antara cita diri dan cita organisasi untuk dapat melahirkan hasil produktivitas organisasi yang lebih tinggi.

2.4 Kompetensi

2.4.1 Pengertian Kompetensi

Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, untuk itu sumber daya manusia diperlukan memiliki skill yang baik dalam menangani suatu pekerjaan, sebab dengan bekal skill yang handal maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kompetensi adalah konsep yang berkaitan dengan pemahaman tentang kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan seseorang untuk mencapai tujuan atau menyelesaikan tugas dengan efektif dalam suatu konteks tertentu. Dalam konteks pekerjaan atau organisasi, teori kompetensi berfokus pada pengembangan kemampuan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan dan mencapai kinerja yang optimal. Secara umum, kompetensi melibatkan gabungan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu untuk melakukan tugas dengan efektif.

Spencer dan Spencer adalah ahli yang sangat berpengaruh dalam pengembangan teori kompetensi. Mereka mengembangkan model kompetensi yang membagi kompetensi menjadi beberapa kategori antara lain keterampilan teknis, keterampilan social, keterampilan kognitif, keterampilan kepribadian, nilai dan sikap. Spencer dan Spencer menekankan pentingnya pengidentifikasian kompetensi spesifik untuk berbagai pekerjaan dan peran dalam organisasi agar dapat memaksimalkan kinerja individu dan tim. Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam (Sudarmanto, 2014) adalah karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Menurut (Djoko Setyo & Andri Yandi, 2022) Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang memiliki indikasi cara berperilaku atau berpikir pada cakupan situasi yang luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi dapat dikatakan sebagai perilaku dasar yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dengan kinerja yang tinggi pada tempat kerjanya .



disampaikan (Robbin dan Judge, 2019) menyampaikan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang merupakan kapasitas seseorang yang handal dalam bidang larmayanti, 2018) mengatakan kompetensi lebih dekat pada kemampuan as yang diterapkan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang

menunjukkan kinerja yang tinggi disebut mempunyai kompetensi. Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan atau keahlian dasar yang dimiliki oleh setiap orang yang digunakan untuk menyelesaikan tugas atau suatu pekerjaan dalam bidang tertentu.

Penelitian (Osei, 2015) menemukan bahwa kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan (Zaim et.al, 2013) yang juga berhasil mengkonfirmasi hubungan tersebut studi di dalam negeri antara lain oleh (Rantesalu et al, 2016); (Yunus, dan Muhajar, 2014); (Faisal, 2016); (Sriekaningsih dan Setyadi, 2015) juga berhasil membuktikan adanya pengaruh kompetensi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2.4.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Michael Zwell dalam penelitian Ridiyanto (2023) terdapat beberapa faktor yang dimiliki seseorang untuk memperoleh keahlian atau kecakapan dalam kompetensi, diantaranya nya sebagai berikut:

1) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan yang dimaksud dalam hal ini yaitu pada pribadi seseorang mengenai pandangannya terhadap orang lain.

2) Keterampilan

Keterampilan merupakan kemampuan dalam diri seseorang yang bisa dikembangkan atau bisa dipelajari, seperti keterampilan berbicara didepan umum dan keterampilan menulis atau keterampilan lainnya.

3) Pengalaman

Dalam hal ini untuk melihat pengalaman dalam diri seseorang bisa dilakukan dengan cara melihat komunikasi dalam sebuah kelompok, cara penyelesaian masalah, serta keahlian dalam berorganisasi.

4) Karakteristik Kepribadian

Kepribadian sangat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dengan tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5) Motivasi

Pemberian apresiasi kepada pegawai dapat mendorong kinerja pegawai di lebih semangat dalam menyelesaikan tugas-tugas nya , sehingga dapat gkatkan pula kompetensi seseorang.



» Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2017) dalam penelitiannya menyebutkan ada lima indikator untuk mengukur kompetensi (self-esteem), yaitu sebagai berikut:

a. Keterampilan

Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai atau karyawan maka salah faktor penunjang adalah tingkat keterampilan pegawai atau karyawan itu sendiri. Gordon dalam Srihardono (2015:4) menyatakan bahwa keterampilan adalah kemampuan untuk mengoperasikan pekerjaan secara mudah dan cermat.

b. Pengetahuan

Informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang pengetahuan adalah berbagai gejala yang ditemui dan diperoleh manusia melalui akal yang telah dikombinasikan dengan pemahaman dan potensi untuk menindaki sekedar berkemampuan untuk menginformasikan.

c. Peran sosial

Suatu tingkah laku yang diharapkan dari individu sesuai dengan status sosial yang disandangnya, sehingga peran dapat berfungsi pula untuk mengatur perilaku seseorang dapat berbeda-beda ketika ia menyandang status yang berbeda peran sosial berisi tentang hak dan kewajiban dari status sosial.

d. Citra Diri (Kepribadian)

Citra diri juga merupakan kesimpulan dari pandangan kita dalam berbagai peran sebagai mahasiswa, staff dan manager atau merupakan pandangan kita tentang watak kepribadian yang kita rasakan ada pada kita seperti setia, jujur, bersahabat dan judes.

e. Sikap

Sikap merupakan reaksi atau respon seseorang yang masih tertutup terhadap suatu stimulus atau objek menyatakan bahwa sikap merupakan kesiapan atau kesediaan untuk bertindak dan bukan merupakan pelaksanaan motif tertentu.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja

Kinerja mengacu pada kemampuan seseorang atau suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang telah ditentukan dengan efektif dan efisien. Kinerja pegawai adalah hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi, dan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal (dari individu itu sendiri) maupun eksternal (dari lingkungan kerja). David McClelland mengembangkan teori kinerja yang berfokus pada pencapaian (Need for Achievement, N-Ach) sebagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain kebutuhan untuk pencapaian, kebutuhan untuk kekuasaan. McClelland juga berargumen bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh kekuatan kebutuhan psikologis ini, dan individu yang



termotivasi oleh pencapaian akan cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi.

Menurut (Helmi Buyung, 2022) istilah kinerja berasal dari *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang), kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut (Sembiring, 2020) kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Menurut (Esthi dan Marwah, 2020) kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Nanang Setiawan (2021) kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat bersumber dari lingkungan (termasuk organisasi) seperti lingkungan kerja, kompensasi, budaya, komunikasi, dan penilaian prestasi kerja. Serta berasal dari faktor- faktor sendiri seperti berhubungan dengan watak, kelakuan dan kualifikasi pribadi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya dan dapat juga dikatakan sebagai suatu prestasi kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kemampuan , keterampilan, serta pengetahuan yang dimiliki dalam rangkai mencapai tujuan organisasi.

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Anwar Prabu Mangkunegara, 2017) faktor- faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan ini berupa kemampuan potensi (IQ), kemampuan baik secara pengetahuan atau keahlian yang dimiliki pegawai, dengan pendidikan yang memadai maka akan mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Sikap pemimpin dan pegawai terhadap situasi kerja meliputi hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.



or Kinerja

uran dari kinerja karyawan yang dikemukakan menurut Anwar Prabu a (2017), yaitu:

- 1) Kuantitas pekerjaan
Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
- 2) Kualitas pekerjaan
Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) Pengetahuan kerja
Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) Kreativitas
Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) Kerja sama
Kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
- 6) Keteguhan
Kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
- 7) Inisiatif
Semangat untuk melawan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) Kualitas pribadi
Menyangkut Kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan, dan integritas pribadi.

2.6 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu terkait penelitian ini dapat diuraikan pada tabel sebagai berikut:

1. Sembiring (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja, dan lain



Id Suwardi (2023). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai (Kantor Kecamatan Sukakarya Kabupaten Bekasi).

Berdasarkan pada data yang telah dikumpulkan dan dilakukan pengujian dengan menggunakan model analisis regresi berganda maka hasil penelitian ini menunjukkan: 1. Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Suka Karya Kab. Bekasi. 2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukakarya Kab. Bekasi. 3. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukakarya Kab. Bekasi. 4. Kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Sukakarya Kab. Bekasi.

3. Setyo Widodo & Andri (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi (Literature Review MSDM). Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa:

1. Kompetensi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak kompetensi seorang karyawan, dimana kompetensi itu menunjang untuk bekerja lebih baik, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibilang kompetensi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus. 2. Kompensasi dan kinerja karyawan merupakan dua hal yang saling berhubungan. Dimana semakin banyak kompensasi yang diterima seorang karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja. Sehingga bisa dibilang kompensasi dan kinerja itu mempunyai hubungan yang berbanding lurus. 3. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki semangat tinggikan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya.

4. Ajmal As'ad (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja



kerja Pegawai PT Telkom Makassar. Berdasarkan hasil analisis data yang an terhadap seluruh data yang diperoleh, maka dapat diambil kesimpulan cut: 1. Variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota. Artinya dengan semakin baik kompetensi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan, demikian pula sebaliknya semakin tidak baik kompetensi maka semakin menurun kinerja karyawan. 2. Variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota. Artinya semakin meningkat motivasi kerja karyawan maka akan semakin meningkat kinerja karyawan pula. 3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota. Artinya semakin baik lingkungan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. 4. Variabel motivasi kerja merupakan variabel dominan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Telkom Makassar STO Balaikota.

5. Ayu Wahyuni & Budiono (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Setelah dilakukan studi mengenai pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada karyawan PT Pegadaian Cabang Blitar, maka lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kompetensi yang tinggi dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kompetensi yang tinggi dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan tingginya motivasi yang diberikan tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan



motivasi yang diberikan tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kompetensi yang tinggi dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja karyawan. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan tingginya motivasi yang diberikan tidak berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Hal ini menunjukkan motivasi kerja tidak memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan.

