

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia sangat penting dalam melaksanakan kegiatan operasional agar perusahaan dapat berkembang di masa depan. Tanpa sumber daya manusia sebagai pegawai yang handal maka pengelolaan dan pemanfaatan sumber – sumber daya lainnya menjadi tidak berdaya guna. Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang terpenting dalam suatu perusahaan maupun instansi pemerintah, hal ini disebabkan semua aktivitas dari suatu instansi serta penggunaan sumber-sumber daya seperti bahan-bahan, tanah, modal dan sebagainya baru dapat terlaksana bila ada unsur manusia. Untuk itu manajemen perusahaan harus mengelola pegawai dengan baik agar puas dalam melaksanakan tugas sehari – hari. Menyadari betapa pentingnya peranan pegawai dalam instansi yang dimanfaatkan seefektif mungkin diperlukan cara – cara untuk menggerakkan agar bekerja dengan menggunakan segala kemampuan yang dimilikinya secara maksimal. Menurut Trijonowati (Hajrina,2016) Sumber daya manusia merupakan tulang punggung bagi keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam organisasi menentukan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat,

tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan. Menurut Sedarmayanti (2017:4), manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip yaitu prinsip pertama sumber daya manusia adalah aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia, prinsip kedua keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan dengan manusia dari perusahaan saling berhubungan, prinsip ketiga budaya dan nilai organisasi perusahaan serta perilaku manajerial yang berasal dari budaya tersebut akan memberi pengaruh besar terhadap pencapaian hasil terbaik.

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 Hasibuan (2016 : 10). Pengertian Manajemen Menurut George R. Terry dalam Wijaya (2016) mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Menurut Luther Gullick yang menyebutkan fungsi manajemen adalah *planning, organizing, staffing, directing, coordinating, reporting, budgeting* (R. Supomo, 2018:4).

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perusahaan perlu mengoptimalkan penggunaan seluruh sumber daya yang ada, antara lain dengan mengembangkan

sumber daya manusia berkualitas yang memiliki keterampilan dan berdaya saing tinggi dalam persaingan global (Edison et al., 2016). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan Moeheriono, (2016).

Kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono dalam sinambela, 2016). Menurut Mangkunegara (2016: 67) istilah kinerja berasal dari kata prestasi kerja atau *actual performance* (prestasi kerja atau pencapaian aktual yang telah dicapai seseorang). Kinerja adalah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2016: 67). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur atas suatu hal tertentu jangka waktu berdasarkan ketentuan atau perjanjian yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan pencapaian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam jangka waktu yang telah ditentukan (Paramitadewi, 2017). Kinerja pegawai sangat erat kaitannya dengan hasil pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Ada berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi atau perusahaan, salah satunya kinerja pegawai dipengaruhi oleh disiplin kerja Kasmir (2018). Menurut Hasibuan (2016: 115), disiplin kerja merupakan sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi

dan mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Dan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Jika pegawai sudah mentaati dan mengerti semua peraturan serta sadar akan tugasnya dipastikan kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan memberikan dampak yang baik bagi perusahaan atau organisasi.

Dengan demikian disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu dari Ichsan, dkk (2020), yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian yang sama juga dari Manane (2020), yaitu disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya pegawai harus memiliki kedisiplinan yang tinggi untuk memaksimal kinerjanya. Hal senada juga dinyatakan dari hasil penelitian oleh Muslimat & Wahid (2021), disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kinerja pegawai yang meningkat menandakan kedisiplinan yang tinggi dari masing – masing pegawai. Hasil penelitian yang sama dari Ibrahim & Eviyanti (2020) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya pegawai harus meningkatkan kedisiplinan untuk memaksimalkan kinerjanya. Dan hasil

penelitian yang senada dari Suci & Yulia (2020), yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya disiplin kerja yang baik dan bertanggungjawab dari pegawai akan memberikan dampak yang baik dan maksimal terhadap kinerjanya

Selain disiplin kerja faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan kerja Riniwati (2016:172). Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan dalam Zulfan, 2018). Salem et al (2017) mendefinisikan kemampuan kerja sebagai seberapa baik pegawai saat ini dan dalam waktu dekat dan seberapa sanggupkah pegawai melakukan pekerjaannya dengan memperhatikan tuntutan pekerjaan, kesehatan dan sumber daya mental. Kemampuan kerja merupakan unsur dari kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang didapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan pengalaman (Thoha dalam Mufidah, 2019).

Kemampuan kerja menjadi salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan sudah dibuktikan oleh penelitian sebelumnya dari Nurhaedah, dkk (2018) yang menghasilkan penelitian bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik kemampuan seseorang semakin baik pula tingkat kinerja pegawai tersebut. Penelitian dari Wuwungan, dkk (2020) juga menyatakan bahwa secara simultan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kemampuan kerja pegawai yang diperhatikan dan dimaksimalkan maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal senada juga ditemukan dari hasil penelitian

oleh Tangkawaouw, dkk (2019) bahwa kemampuan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya disaat karyawan bekerja sesuai kemampuannya, kinerja yang dihasilkan akan maksimal. Hasil penelitian yang sama dari Chasanah & Rustiana (2017) juga menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya kemampuan kerja yang baik dari masing-masing pegawai akan memberikan dampak yang baik terhadap kinerja. Dan hasil penelitian yang senada dari Malka, dkk (2020) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya kemampuan kerja pegawai yang baik akan memaksimalkan kinerja mereka jika sesuai dengan tuntutan kerjanya maka dapat membantu perusahaan atau organisasi memaksimalkan kinerjanya.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh karakteristik individu dikarenakan karakter masing – masing individu akan memberikan dampak terealisasinya pekerjaan atau tugas dan berpengaruh pada kinerja pegawai Mustika (2021). Karakteristik individu merupakan sifat pembawaan seseorang yang dapat diubah dengan lingkungan atau Pendidikan Hasibuan (2019). Menurut Robbins (2017), Karakteristik individu adalah cara memandang ke obyek tertentu dan mencoba menafsirkan apa yang dilihat. Karakteristik individu meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman.kerja. Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kinerja yang berbeda pula pada perusahaan Triatna (2016).

Karakteristik individu merupakan sifat bawaan yang ada didalam diri seorang karyawan yang dapat berubah sesuai dengan kondisi dan lingkungan dari perusahaan yang secara tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai ini dibuktikan dengan penelitian sebelumnya dari Suardani, dkk (2021), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya karakteristik individu dari pegawai yang sesuai dengan pekerjaannya maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Hidayah (2021) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya tingkat keberhasilan peningkatan kinerja pegawai sangat tergantung dari karakter masing – masing karakteristik individu. Hasil penelitian senada juga dilakukan oleh Sukmawati (2018) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik penempatan pekerjaan terhadap karakteristik karyawan maka kinerja yang dihasilkan akan meningkat. Selanjutnya hasil penelitian yang dari Agustina (2019), yang menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya penyesuaian tugas – tugas dengan karakteristik karyawan maka akan memaksimalkan kinerja karyawan tersebut. Dan penelitian dari Ahmad (2019), juga menghasilkan penelitian senada bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya penyesuaian yang baik antara sifat atau watak dari masing – masing karakter individu dengan pekerjaan dan rekan kerja, akan menghasilkan kerja sama yang baik dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja masing – masing pegawai.

Kantor Kecamatan Banjarangkan merupakan salah satu instansi pemerintah yang bertugas dalam melayani masyarakat serta melaksanakan tugas secara berjenjang dari pemerintahan pusat yang berada di Kabupaten Klungkung, dengan

mencakup wilayah dari Desa Negari, Aan, Bakas, Banjarangkan, Bungbungan, Getakan, Nyalian, Nyanglan, Takmung, Tihingan, Timuhun, Tohpati, dan Tusan. Dengan berbagai macam latar belakang kebutuhan dan tuntutan yang selalu berubah dan berkembang maka Kantor Kecamatan Banjarangkan, dituntut untuk memaksimalkan kinerja pegawai dan senantiasa meningkatkan kedisiplinan terhadap tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab seluruh anggota organisasi serta dalam menjalankan kegiatan operasional dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat ataupun sesama anggota organisasi, dengan selalu memperhatikan faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja, seperti kedisiplinan yang kuat terhadap tanggung jawab, kemampuan yang baik dalam menyelesaikan tugas – tugas dan penyesuaian karakteristik masing – masing individu agar terjalin kerjasama yang solid untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun dalam upaya memaksimalkan kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjarangkan masih mengalami beberapa kendala yang menghambat dalam pelaksanaan operasional pelayanan kepada masyarakat dan juga terhambatnya dalam mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan. Hal ini didasari dari hasil pengamatan dan wawancara awal oleh peneliti dengan Ibu Desak Ketut Swastika, SE , selaku Kasubag Umum dan Kepegawaian. Beliau menerangkan bahwa ada indikasi beberapa pegawai masih belum maksimal dalam mencapai target kerja yang sudah ditentukan, ini terjadi dikarenakan kinerja dari beberapa pegawai masih belum optimal.

Berikut data laporan pencapaian kinerja Kantor Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung termuat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data Program Kegiatan, Target dan Realisasi Capaian Kinerja Kantor
Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung
Bulan Januari – Desember 2020

No.	Nama Program	Nama Kegiatan	Presentase Realisasi (%)		Hasil Yang Tercapai	Keterangan
			Target	Realisasi		
1.	Program Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik	Pelayanan Administrasi Terpadu Kecamatan (PATEN)	100	100	Diterbitkan perijinan : - IUMK : 70 lbr - TDP/NIB : 75 lbr Diterbitkan Non Perijinan : - SKTM : 125 lbr - Surat pindah : 98 lbr	Terealisasi
2.	Program Peningkatan Kapasitas Kinerja Aparatur Pemerintahan	Penyedia Jasa Surat Menyurat	100	100	Teragendanya : - Surat Masuk : 1.271 lbr - Surat Keluar : 1.062 lbr	Terealisasi
3.	Program Administrasi Kependudukan	Penertiban Penduduk	100	100	Terlaksananya sidak penduduk pendatang di 3 desa	Terealisasi
4.	Kegiatan Pembinaan Profil Desa dan Pendapatan Potensi Kecamatan	Buku Rekapitulasi Profil dan Buku Potensi Kecamatan	100	93	Menyusun Buku Rekapitulasi dan Buku Potensi Kecamatan	Belum Terealisasi

Sumber : Kasubag. Umum, Kepegawaian dan Keuangan Kantor Kecamatan Banjarangkan Kabupaten Klungkung (2020)

Dari tabel tersebut dapat dilihat ada salah satu program kegiatan yang belum terealisasikan secara maksimal. Hal ini membuktikan bahwa belum maksimalnya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjarangkan. Belum maksimalnya kinerja tersebut tidak lepas keterkaitannya dari terjadinya fenomena kedisiplinan kerja. Kedisiplinan yang belum maksimal ditunjukkan dari beberapa pegawai masih kurang dalam rasa bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sudah menjadi bagiannya.

Selain fenomena kedisiplinan terdapat juga fenomena dari kemampuan kerja yang terjadi pada Kantor Kecamatan Banjarangkan yaitu masih kurang maksimalnya kemampuan kerja dari beberapa pegawai seperti belum lancar dalam menggunakan komputer dan masih kurang cekatan dalam pemanfaatan teknologi, sehingga tugas yang diberikan belum terlaksana secara maksimal dan hal tersebut pastinya berpengaruh terhadap kinerja masing – masing pegawai.

Dan ditemukan juga fenomena dari karakteristik individu yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjarangkan yaitu masih belum optimalnya kerja sama antar anggota organisasi yang disebabkan perbedaan sifat atau watak dari masing – masing individu yang menghambat terjalannya kerja sama antar pegawai dalam melaksanakan tugas – tugas yang dilimpahkan dan berpengaruh juga terhadap kinerja masing – masing pegawai yang seharusnya antar pegawai dapat saling memahami agar bisa bekerjasama dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dan fenomena yang terjadi pada Kantor Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Kantor Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung dengan judul penelitian: **Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung ?
- 2) Apakah ada pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung ?
- 3) Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam rangka mengkaji dan dalam rangka pengembangan teori. Bagi mahasiswa penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan mahasiswa mengenai disiplin kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu serta kinerja.

1.4.2. Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa dan mengembangkan ilmu pengetahuan mengenai disiplin, kemampuan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Serta yang paling penting penelitian ini untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk meraih Gelar Sarjana Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b) Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan teori atau pembahasan dalam kegiatan belajar dan mengajar di kelas dan menjadi acuan tambahan referensi bacaan pada perpustakaan di Fakultas maupun Universitas sehingga dapat membantu kelancaran mahasiswa yang melaksanakan penelitian yang sejenis lebih lanjut.

c) Bagi Kantor Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat menjadi bantuan secara teori atau pembahasan dalam pengambilan kebijakan dan keputusan serta mengetahui pentingnya disiplin kerja, kemampuan kerja, karakteristik individu terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Banjarangkan, Kabupaten Klungkung.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Mahennoko, 2016).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2016). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilakukerjanya.

Dalam teori ini juga menyatakan bahwa, perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen

untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus – menerus dan bekerja sesuai dengan aturan – aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan – aturan yang sudah ditetapkan menurut Hasibuan (2016 :335).

Menurut Hamali (2016:214) disiplin kerja yaitu: “suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah di tetapkan.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.

2) Tujuan dan Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi organisasi maupun bagi para karyawan/pegawai. Menurut Sutrisno (2016: 87), adanya disiplin kerja bagi organisasi akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Disiplin yang tinggi merupakan salah satu unsur yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam menunjang keberhasilan dalam bidang pekerjaannya, di samping harus memiliki pengetahuan yang luas, keterampilan yang tinggi di bidangnya dan kemampuan yang memadai. Hal ini berarti pula bahwa setiap pegawai harus menyadari akan tugas dan tanggung jawabnya, diikuti dengan semangat dan moral kerja yang tinggi. Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan akan terwujud lingkungan yang tertib, berdaya guna dan berhasil guna melalui seperangkat peraturan yang jelas dan tepat.

Sutrisno (2016: 86) menyatakan bahwa manfaat disiplin adalah sebagai berikut:

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

3) Peraturan Tentang Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 94), peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja antara lain :

- a) Peraturan jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat;

- b) Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan;
- c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain;
- d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Cahyadi (2016) indikator pada disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Taat terhadap aturan waktu
Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan
Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan
Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam perusahaan.

Adapun indikator tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, yaitu menurut Hasibuan (2017:194-198) :

a) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan adanya teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

c) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya paling penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan menyelesaikan pekerjaannya.

f) Sanksi hukuman

Berat/ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap

tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

g) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Pemimpin yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

5) Bentuk – bentuk disiplin kerja

Ada dua bentuk disiplin kerja menurut Mangkunegara (2015:129-130), yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif,

pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin berusaha mempunyai tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja serta peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua sistem yang ada dalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

b) **Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

6) Faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

7) Pendekatan disiplin kerja

Ada tiga pendekatan disiplin kerja menurut Mangkunegara (2015:130-131), yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a) Pendekatan disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi ; (a) disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik, (b) melindungi tuduhan yang benar diteruskan pada proses hukuman yan berlaku, (c) keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mendapatkan fakta-faktanya, (d) melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b) Pendekatan disiplin tradisi

Pendekatan disiplin tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi ; (a) disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan, (b) disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaanya harus disesuaikan

dengan tingkat pelanggarannya, (c) pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawainya, (d) peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukum lebih keras, (e) pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c) Pendekatan disiplin bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa ; (a) disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai, (b) disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku, (c) disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik, (d) disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.3 Kemampuan Kerja

1) Pengertian Kemampuan Kerja

Efendi (2019) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan berhasil. Mangkunegara (2016) menjelaskan kemampuan adalah satu keadaan dimana seseorang siap menghadapi segala sesuatu dengan bekerja dan resiko yang harus diterima. Kemampuan adalah karyawan yang dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka, namun pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi, seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan

tersebut mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017).

Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2016).

Berdasarkan definisi dari para ahli, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan sifat alami yang dimiliki seseorang berupa keterampilan, kesanggupan, dan kecerdasan diri seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau menyelesaikan tugasnya dengan baik.

2) Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Menurut Moenir (2018) jenis-jenis kemampuan yaitu:

a) Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan alat-alat kerja. Kemampuan teknis yang dimaksud seseorang pegawai di dalam perusahaannya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada atau yang telah ditugaskan.

b) Kemampuan bersifat manusiawi (*Human Skill*)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan bersifat manusiawi dimaksud kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, bisa kelompok kerja ataupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya.

Menurut Wiludjeng (2017:6) ada 4 (empat) jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki untuk mendukung seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas, sehingga tercapai hasil yang maksimal, yaitu:

- a) *Technical skill* (kemampuan teknis), yaitu kemampuan untuk menggunakan metode-metode, peralatan dan teknik-teknik dalam menjalankan suatu tugas.
- b) *Human skill* (kemampuan bersifat manusiawi), yaitu kemampuan berkomunikasi, memahami dan memotivasi orang sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.
- c) *Conceptual skill* (kemampuan konseptual) yaitu kemampuan intelegensia, verbal dan kemampuan memandang sebuah organisasi sebagai satu sistem kesatuan.
- d) *Design skill* (kemampuan desain), yaitu kemampuan untuk memecahkan masalah dengan cara-cara yang menguntungkan perusahaan.

3) Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Raharjo, Paramita & Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut :

a) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan, Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

b) Pelatihan (*Training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

c) Pengalaman (*Experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

d) Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

e) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

4) Faktor-Faktor Yang Menentukan Kemampuan Kerja

Handoko (2017:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja :

a) Faktor Pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikuti syarat-syarat yang jelas.

b) Faktor Pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

c) Faktor Pengalaman Kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup pendidikan, latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

2.1.4 Karakteristik Individu

1) Pengertian Karakteristik Individu

Karakteristik individu adalah karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya, menurut Agustya (2018). Menurut Triatna (2016, hlm.48) karakteristik individu meliputi minat, keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu.

Karakteristik individu merupakan faktor internal (*interpersonal*) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu Ratih

Hurriyanti dalam Nurikhsan (2016:13). Sedangkan Robbins dan Timothy (2017), berpendapat bahwa karakteristik individu merupakan kepribadian yang membentuk preferensi atau imbalan, gaya komunikasi, reaksi kepada pemimpin, gaya negosiasi yang memengaruhi organisasi. Menurut Suardani, dkk. (2021) karakteristik individu adalah karakter atau sifat khusus yang dimiliki setiap individu yang membedakannya dengan orang lain yang dapat dikembangkan dan dibawa ke lingkungan kerja.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seorang individu atau ciri – ciri seorang yang menggambarkan keadaan individu tersebut yang sebenarnya dan membedakannya dari individu yang lain.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi karakteristik individu

Ada beberapa faktor dari karakteristik individu Robbins (dalam Agustina dan Hasibuan, 2020) antara lain:

a) Usia

Bahwa, usia (umur) adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan atau diadakan). Bahwa semakin tua usia pegawai maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia.

b) Jenis kelamin

Bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

c) Status pernikahan

Status pernikahan dibedakan menjadi dua, yaitu menikah dan belum menikah. Ada perbedaan yang jelas dalam menyikapi suatu pekerjaan, karyawan yang sudah menikah lebih menekankan tentang kinerjanya dibandingkan dengan karyawan tunggal (belum menikah).

d) Jumlah tanggungan

Semakin banyak jumlah tanggungan seorang karyawan maka akan semakin besar tingkat ketergantungan terhadap perusahaan. Seorang yang memiliki tanggungan akan merasa bahwa pekerjaan mereka sangat berharga dan menjadi penting, karena penghasilan yang diperoleh dari pekerjaan tersebut akan digunakan untuk menghidupi anggota keluarga yang menjadi tanggungan.

e) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja didefinisikan sebagai suatu kegiatan atau proses yang pernah dialami oleh seseorang ketika dalam melakukan suatu tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan bidang yang digelutinya sebelumnya dalam perusahaan sebelumnya.

3) Indikator-indikator karakteristik individu

Indikator-indikator karakteristik individu menurut Subyantoro (2019) adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kemampuan adalah fungsi dari pengetahuan dan keterampilan yang telah dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan atau organisasi serta bagaimana seseorang akan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.
- b) Nilai merupakan nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, hubungan dengan orang, perkembangan intelektual dan waktu keluarga
- c) Sikap adalah pernyataan evaluatif apakah menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Dalam studi ini sikap akan difokuskan pada bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaan, kelompok kerja, penyedia dan organisasi.
- d) Minat (*interest*) adalah sikap yang membuat orang suka mengesampingkan situasi atau ide tertentu dalam melakukan atau melaksanakan suatu tugas yang ada di perusahaan.

Menurut Gibson (Rahmawardani dan Sunuharyo, 2019:3) menyebutkan indikator karakteristik individu sebagai berikut :

a) Kemampuan (*ability*)

Kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

b) Keterampilan (*skills*)

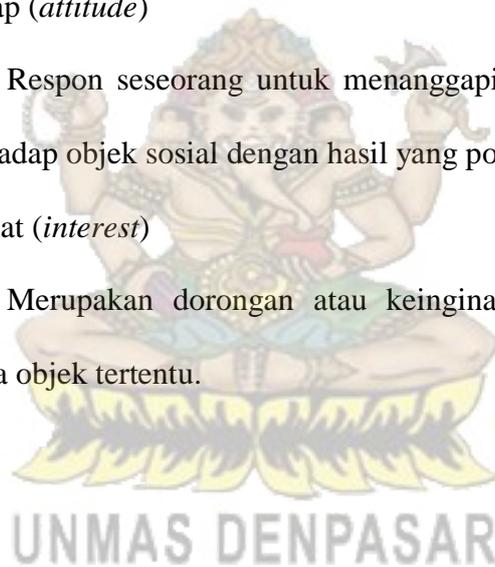
Suatu kecakapan dalam menyelesaikan sesuatu atau tugas menggunakan ide dan juga sisi kreativitasnya.

c) Sikap (*attitude*)

Respon seseorang untuk menanggapi, menilai, dan bertindak terhadap objek sosial dengan hasil yang positif atau negatif.

d) Minat (*interest*)

Merupakan dorongan atau keinginan dalam diri seseorang pada objek tertentu.



2.1.5 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Sutrisno (2018;173) menjelaskan bahwa dalam sistem berapapun ukurannya, semua pekerjaan saling berhubungan. Hasil dari seperangkat kinerja pekerjaan adalah masukan bagi usaha kinerja lainnya. Karena saling bergantung, apa yang tampaknya merupakan perolehan kinerja yang kecil dalam suatu aspek pekerjaan dapat menghasilkan perolehan besar secara keseluruhan. Jadi, produktivitas suatu sistem bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja.

Kinerja merupakan hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Priansa (2018, Hal. 269). Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut, implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, motivasi dan kepentingan Wibowo (2017). Kinerja karyawan adalah fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Waliningsuci, Al Musadieg and Hamid, 2017)

Menurut Mangkunegara (2018;67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Samsuddin (2018, Hal. 77) menyatakan kinerja hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Sinambela, (2016:480)

mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Robbins (2016:194) mengemukakan bahwa kinerja seseorang sangat dipengaruhi oleh kemampuan atau *ability*, motivasi, dan kesempatan,

Berdasarkan berbagai pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pencapaian seorang karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dan juga dalam situasi serta periode tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Sofian dan Julkarnain (2019) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni :

- a) Kualitas pekerjaan, merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.
- b) Kuantitas pekerjaan, merupakan banyaknya pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai atau karyawan dalam kurun waktu yang telah ditentukan.
- c) Pengetahuan pekerjaan, merupakan seseorang yang dipekerjakan berdasarkan pengetahuannya tentang subyek tertentu, dan bukan berdasarkan keterampilannya dalam melakukan pekerjaan.
- d) Kerjasama tim, merupakan sekelompok orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan.

- e) Kreativitas, merupakan kemampuan untuk menciptakan suatu yang baru, baik benar-benar merupakan hal baru atau ide baru yang diperoleh dengan cara menggabungkan beberapa hal yang sudah ada dan menjadikannya sesuatu hal yang baru.
- f) Inovasi, merupakan kegiatan, pengembangan dan ataupun perekayasaan yang dilakukan dengan tujuan melakukan pengembangan penerapan praktis nilai dan konteks ilmu.
- g) Inisiatif, merupakan kemampuan seseorang dalam mengambil tindakan saat melakukan pekerjaan.

Menurut Gibson (2017;164) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a) Faktor Individu

Faktor individu meliputi: kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b) Faktor Psikologi

Faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja:

c) Faktor Organisasi

Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan imbalan.

3) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:10) tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro (2017:107) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

- a) Kualitas

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

b) Kuantitas

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

c) Ketepatan Waktu

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

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f) Komitmen kerja.

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

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut :

- a) Kuantitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- b) Kualitas hasil kerja, yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
- c) Efisiensi, yaitu dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- d) Disiplin kerja, yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- e) Inisiatif, yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- f) Kepemimpinan, yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- g) Kejujuran, yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

- h) Kreativitas, yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Ardianto, R. E. (2020). *The Effect of Work Experience and Work Discipline on the Employee Performance of Quality Control Department of PT Eunsung Indonesia*. Teknik analisis data yang digunakan adalah non probability sampling teknik menggunakan jenis sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Fauzi, A., & Herminingsih, A. (2021). *The Effect Of Work Discipline, Motivation, And Compensation On Teacher Performance SMK Yuppentek 1 Tangerang*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Hermawati, R., & Fadillah, A. T. (2018). *The Effect of Motivation and Work Discipline on the Employee Performance at PT. Tunas Rental Thamrin Jakarta*. Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 4) Putri, S. A., & Wardi, Y. (2020, November). *The Impact of Compensation, Organisational Work Culture and Work Discipline on the Performance of Employees at Andalas University Hospital*. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Kusasih, I., & Tridayanti, H. (2020, September). *Influence of Employee Discipline, Compensation and Employee Load on Employee Performance in PT. Tozy Sentosa in Surabaya*. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Bakri, M. (2018). *Effect of Work Ability and Work Motivation on Employee Performance in PT. Lion Mentari Airlines*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Pattarani, A., Rivai, N. I., & Erawati, H. (2021). *The Effect of Work Ability and Work Motivation on the Performance of the State Civil Apparatus at Regional Inspectorates Sidrap District*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis linier berganda. Hasil penelitian

menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

- 3) Juned, V., Sanjaya, J., & Ikhbar, S. (2021). *Effect of Work Ability and Leadership style om Employee Performance at Bappeda Aceh Jaya District*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Daulay, R., & Kurnia, E. (2021, February). *The Influence Of Islamic Organizational Culture, Work Ability Aand Emotional Intelligence On Employee Performance In Islamic Educations Institutions*. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 5) Astuti, R., & Pratama, N. N. (2021). *The Effect of Work Discipline and Work Ability On Employee Performance at PT. PLN (Persero) Rayon Medan Selatan*. Teknik analisis data yang digunakan adalah angket dan SPSS (Statistical Package For The Social Sciences). Hasil penelitian menyatakan kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai

- 1) Esthi, R. B. (2020). *Performance of Employees : Individual Characteristics and Work Environment in PT Kawai Nip*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Struktur Model Persamaan (SEM) dengan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik

individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Ajie, R. S., & Supratikta, H. (2021). *The Influence of Individual Characteristics on Employee Performance at PT. Cipta Selaras Abadi in Parung-Bogor*. Teknik analisis data yang digunakan adalah explanatory research dan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3) Widari, D. A. P. N., Artawan, I. M., & Azis, I. S. A. (2019). *The effect of individual characteristics and characteristics of Jobs on employee performance at three private universities (Pts) in Denpasar*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4) Hidayah, A. K. (2018). *The Influence of Individual Characteristics, and Leadership, Through Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance of East Kalimantan Forestry Agency Office*. Teknik analisis data yang digunakan adalah Struktural Pemodelan Persamaan (SEM) dengan bantuan komputer Program AMOS versi 20.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 5) Kore, E. L. R., Kalalo, C. N., Kalalo, J. J., & Lamalewa, F. (2019, February). *Effects of individual characteristics, occupational safety and health on employee performance of PT PLN (Persero) in Merauke*

regency. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang sedang dilaksanakan adalah dari segi tahun penelitian, lokasi penelitian, jumlah responden dan jumlah pertanyaan dalam kuesioner. Sedangkan persamaannya adalah sama-sama membahas pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan yaitu pada penggunaan teknik analisis data, dimana tidak mengumpulkan mana alat analisis yang digunakan untuk mencari pengaruh secara parsial dan mana yang digunakan untuk analisis secara simultan. Pada penelitian sekarang ini, kelemahan tersebut akan diperbaiki sehingga bisa mendekati kesempurnaan.