

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang paling mampu mengelola sumber daya – sumber daya yang lain, seperti persaingan bisnis yang semakin ketat di era global ini menuntut perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan dan membuat karyawan termotivasi dalam bekerja agar kepuasan kerja karyawan tercapai sehingga mampu meningkatkan komitmen serta kinerja karyawan sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia juga tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan aset utama perusahaan dan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendalian aktivitas perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya . Menurut Daniarsa (2021) Kualitas sumber daya manusia yaitu kesanggupan staff dan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang diberikan dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki. Karyawan adalah aset utama perusahaan yang menjadi pelaku aktif dari setiap kegiatan organisasi.

Kualitas Sumber daya manusia sangat penting bagi Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Susut, di karenakan dapat mempengaruhi baik dan buruknya Kinerja karyawan . Apabila kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Susut buruk atau tidak bagus maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan tidak bisa berkembang dengan baik, oleh sebab itu karyawan harus di berikan pelatihan tentang kualitas sumber daya manusia agar mereka bisa berkembang dalam karir atau prestasinya pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Susut Kabupaten Bangli. Semakin karyawan berkualitas maka karyawan akan memiliki kinerja yang baik , karyawan tersebut akan berusaha lebih baik dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu karyawan yang berkualitas juga akan meningkatkan Disiplin kerja dan mengembangkan karir. Apabila kualitas sumber daya manusianya jelek berarti tidak memiliki kesempatan menjadi karyawan yang berprestasi. Fenomena Kualitas Sumber Daya Manusia pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Susut Kabupaten Bangli adalahn kurangnya komitmen karyawan dalam bertanggung jawab atas semua perintah apa yang ditugaskan.

Menurut ichan (2020) Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diharapkan oleh perusahaan agar memberi nilai positif terhadap semua kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuannya, setiap karyawan diharapkan memiliki disiplin kerja yang tinggi sehingga nantinya akan meningkatkan kinerja yang tinggi. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran

pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Fenomena Disiplin Kerja pada Lembaga Perkreditan Desa di Kecamatan Susut adalah masih banyak karyawan yang terlambat, mengabaikan prosedur dalam menjalankan tugas , tidak mengikuti petunjuk yang telah ditentukan atau terlibat masalah dengan rekan kerjanya.

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi. ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Pertama, faktor kemampuan (*ability*), yang terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Kemampuan potensi adalah suatu kemampuan, kesanggupan, kekuatan ataupun daya yang mempunyai kemungkinan untuk bisa dikembangkan lagi menjadi bentuk yang lebih besar. Sedangkan, kemampuan reality (*knowledge, skill*) adalah pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka lebih mudah mencapai kinerja maksimal. Kedua, faktor motivasi (*motivation*), yang diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang

rendah. Menurut Dwi Candrika (2021) Motivasi adalah dorongan, upaya dan keinginan yang ada di dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaannya.

Namun pada prakteknya masalah kinerja karyawan yang terjadi antara lain kurangnya Kerjasama dan rasa bertanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang bersifat mendesak sehingga hasilnya kurang memuaskan, kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan masih terpaku kedalam peraturan yang berlaku sehingga kemampuan dan keterampilan karyawan tidak berkembang , Disiplin kerja yang kurang dipahami karyawan serta kurangnya motivasi yang dirasakan oleh keryawan . Tenaga kerja yang cakap, berkualitas tinggi akan memberikan sumbangan yang besar terhadap keberhasilan pencapaian tujuan dan kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Kecamatan Susut Kabupaten Bangli.

Perekrutan menjadi hal yang penting dalam menghasilkan SDM yang berkualitas. SDM yang berkualitas akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan. Selain kualtias diri yang harus dimiliki oleh SDM, disiplin diri juga sangat dipentingkan. Karena jika SDM memiliki kualitas tapi tidak memiliki dispilin diri maka akan membuat kinerjanya tidak efektif. Motivasi adalah masalah-masalah yang jarang mendapat prioritas utama dalam perusahaan, tetapi cukup memeberikan arti penting bagi perusahaan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka judul yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada**

Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Susut Kabupaten Bangli

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Susut Kabupaten Bangli
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Susut Kabupaten Bangli
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Susut Kabupaten Bangli

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga perkreditan desa (LPD) Se-Kecamatan Susut Kabupaten Bangli
2. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga perkreditan desa (LPD) Se-Kecamatan Susut Kabupaten Bangli
3. Untuk mengetahui apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga perkreditan desa (LPD) Se-Kecamatan Susut Kabupaten Bangli

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat secara teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Dengan melakukan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi penelitian

1.4.2 Manfaat secara praktis

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya kualitas sumber daya manusia dan motivasi terhadap kinerja karyawan, serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak Lembaga Pekreditan Desa (LPD) se-Kecamatan Susut Kabupaten Bangli.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreativitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017: 11). *Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah

goals dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*.

Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang 2 lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*. *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Komitmen harus ada dalam goal setting. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*.

Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Ginting dan Ariani dalam Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses goal setting yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal*

directed behavior, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

1. Kualitas

Kualitas sumber daya manusia terdiri atas dua suku kata meliputi kata kualitas yang secara umum merupakan tingkat baik buruknya atau taraf atau derajat sesuatu. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi bisa mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan (Rahayu, 2019). Kualitas SDM merupakan masalah yang paling utama yang harus mendapat perhatian lebih dari suatu organisasi karena sumber daya manusia dipandang mampu untuk meningkatkan peran serta anggota terhadap organisasi. Kualitas SDM mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan. Kompetensi sumber daya manusia yakni kemampuan individu guna menjalankan tugas serta tanggung jawab yang ditugaskan untuk mereka dibantu dukungan pelatihan, pengalaman serta pendidikan yang sesuai (Muda, dkk, 2017).

2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yakni suatu unsur yang penting pada organisasi. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi bisa mempengaruhi kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan (Rahayu, 2019). Perencanaan sumber daya manusia akan dapat dilakukan dengan baik dan benar jika perencananya mengetahui apa dan bagaimana sumber daya manusia itu. Sumber daya manusia atau manpower disingkat SDM merupakan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM terdiri dari daya

pikir dan daya fisik setiap manusia. Tegasnya kemampuan setiap manusia ditentukan oleh daya pikir dan daya fisiknya. SDM/manusia menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, tidak berarti apa-apa.

1. Pentingnya Sumber daya Manusia

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan diperoleh dari usaha (belajar dan pelatihan). Kecerdasan tolak ukurnya *Intelligence Quotient (IQ)*. Jika *IQ*-nya di bawah 79 (tujuh puluh sembilan), kecerdasan kurang. Apabila *IQ*-nya antara 80-119, kecerdasannya sedang, tetapi apabila *IQ*-nya di atas 120, kecerdasannya tinggi atau jenius. Kecerdasan dan kecakapan individu diimplementasikan untuk menciptakan ide-ide, inovasi, kreativitas, dan sistem kerja yang terbaik. *Emotion Quality (EQ)* adalah kemampuan manusia untuk mengendalikan emosi dan bersosialisasi (bermasyarakat). Apabila *IQ* didukung *EQ* maka realisasi pendapat pendapatnya akan disambut baik dan antusias oleh masyarakat.

Tenaga kerja adalah orang-orang/SDM yang telah dapat memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan dalam Undang-undang Perburuhan di negara bersangkutan. Tenaga kerja dikelompokkan atas pengusuhu, karyawan, dan penganggur. Pengusaha adalah orang-orang yang memiliki perusahaan dengan menginvestasikan kekayaannya, dan pendapatannya berasal dari

laba perusahaan. Jadi, pendapatannya belum diketahui terlebih dahulu.

Karyawan adalah orang-orang penjual jasa dan pendapatannya merupakan kompensasi yang besarnya telah diketahui terlebih dahulu. Karyawan terdiri dari manajerial dan operasional. Manajerial adalah orang-orang yang mempunyai bawahan, sehingga sebagian dari pekerjaan dapat didelegasikan kepada bawahannya untuk dikerjakan. Operasional adalah orang-orang yang harus mengerjakan sendiri pekerjaan yang didelegasikan kepadanya. Penganggur adalah orang-orang yang tidak punya pekerjaan dan penghasilan. Jadi, kebutuhannya menjadi beban orang yang bekerja.

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan. Sedangkan fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

1. Perencanaan (*Planning*).

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*).

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

3. Pengarahan (*Directing*).

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.

4. Pengendalian (*Controlling*).

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*).

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

6. Pengembangan (*Development*).

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, kinseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi (*Compensation*).

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

8. Pengintegrasian (*Integration*).

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*).

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian (*Separation*).

Pemberhentian Adalah putusnya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia atau *Human Resources Planning* disingkat PSDM merupakan fungsi pertama dan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia. PSDM diproses oleh perencana (*planner*) dan hasilnya menjadi rencana (*plan*). Dalam rencana ditetapkan tujuan dan pedoman pelaksanaan serta menjadi dasar kontrol. Tanpa rencana, kontrol tak dapat dilakukan, dan tanpa kontrol, pelaksanaan rencana baik ataupun salah tidak dapat diketahui.

Planning is the selecting and relating of facts and the making and using of assumptions regarding the future in the visualization and formulations of proposed activation believed necessary to achieve desired result.
(George R.Terry:2019)

(Perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan). Tujuan Perencanaan SDM:

1. Untuk menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
 2. Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
 3. Untuk menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
 4. Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
 5. Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan karyawan.
 6. Untuk menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
 7. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal) dan pensiun karyawan.
 8. Menjadi dasar dalam melakukan penilaian karyawan.
3. Perencanaan, Prosedur dan Rencana SDM

Perencana (*Planner*) adalah orang, baik individu maupun kelompok, yang memproses perencanaan (*Planning*) yang hasilnya menjadi rencana (*Plan*). Syarat-Syarat Perencanaan SDM

1. Harus mengetahui secara jelas masalah yang akan direncanakannya.
2. Harus mampu mengumpulkan dan menganalisis informasi tentang SDM.
3. Harus mempunyai pengetahuan luas tentang *Job Analysis*, organisasi dan situasi persediaan SDM.
4. Harus mampu membaca situasi SDM masa kini dan masa mendatang
5. Mampu memperkirakan peningkatan SDM dan teknologi masa depan.
6. Mengetahui secara luas peraturan dan kebijaksanaan perburuhan pemerintah.

4. Perencanaan fungsi-fungsi SDM

Manajemen sumber daya manusia oleh para penulis dibagi atas beberapa fungsi dengan tujuan sebagai berikut.

1. Analisis pembahasannya sistematis, teratur, dan
2. baik sehingga mudah dipahami.
3. Menjadi pedoman bagi manajer dalam melaksanakan langkah-langkah kepemimpinannya di bidang sumber daya manusia. agar setiap fungsi MSDM diterapkan dengan baik dan tepat maka perlu perencanaan terlebih dahulu.

3 Kualitas Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif (Ferdy 2018).

Sedangkan Menurut Tenius Kulla (2019) mengatakan bahwa pengertian kualitas sumber daya manusia, yaitu: Sumber daya manusia yang mampu

menciptakan bukan saja nilai komparatif, tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*, tidak lagi semata-mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, energi otot, dan sebagainya.

Indikator Kualitas sumber Daya Manusia

- a. Setelah mengemukakan beberapa pengertian-pengertian kualitas sumber daya manusia menurut para ahli diatas. Peneliti akan membahas lebih lanjut mengenai ukuran-ukuran untuk mengukur kualitas sumber daya manusia yang diadaptasi dan modifikasi sesuai dengan kebutuhan penelitian yang akan dilakukan dari Sedarmayanti (2019) adalah sebagai berikut :

- i. Kemampuan fisik (kesehatan)
- ii. Kemampuan non fisik, yang meliputi
 - a) Kemampuan Intelektual (kecerdasan)
 - b) Kemampuan Psikologis (mental)

Adapun penilaian dalam mengukur kualitas sumber daya manusia yang diharapkan mencakup sumber daya manusia yang memenuhi berbagai kriteria dalam ukuran-ukuran di atas yaitu meliputi:

- a) Kemampuan Fisik (kesehatan)

Kemampuan fisik adalah kemampuan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa. Penelitian terhadap berbagai persyaratan yang dibutuhkan dalam ratusan pekerjaan telah mengidentifikasi sembilan kemampuan dasar yang tercakup dalam kinerja dari tugas-tugas fisik. Adapun indikator dalam

mengukur kemampuan fisik (kesehatan) ini meliputi :

1. Memiliki kesehatan yang baik serta kesegaran jasmani
2. Memiliki tingkat kehidupan yang layak dan manusiawi

b) Kemampuan Intelektual (Kecerdasan)

Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas berpikir, menalar, dan memecahkan masalah. Individu dalam sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan, dan untuk alasan yang tepat, pada nilai yang tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

1. Memiliki kemampuan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi
2. Memiliki tingkatan ragam dan kualitas pendidikan serta keterampilan yang relevan dengan memperhatikan dinamika lapangan kerja, baik yang tersedia di tingkat local, nasional maupun internasional.
3. Memiliki penguasaan bahasa, meliputi bahasa nasional, bahasa ibu (daerah) dan sekurang-kurangnya satu bahasa asing.
4. Memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sesuai dengan tuntutan industrialisasi.

c) Kemampuan Psikologis (mental)

Kemampuan psikologis (mental) adalah kemampuan yang berkaitan dengan etika, perilaku, sikap, serta fungsi mental manusia

secara ilmiah yang biasanya dikaitkan dengan kemampuan seseorang untuk memberi penilaian baik-buruk suatu keadaan/kondisi didalam melaksanakan pekerjaan. Adapun indikator dalam mengukur kemampuan intelektual (kecerdasan) ini meliputi :

1. Taat menjalankan agama dan kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, serta toleransi yang tinggi dalam kehidupan beragama.
2. Memiliki semangat yang tinggi dan kejujuran yang tangguh, baik sebagai individu maupun sebagai masyarakat.
3. Jujur yang dilandasi kesamaan antara pikiran, perkataan dan perbuatan serta tanggung jawab yang dipikulnya.
4. Lebih mementingkan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi atau golongan atas dasar kesamaan lebih mendahulukan kewajiban daripada hak sebagai Warga Negara.
5. Memiliki sikap adaptif dan kritis terhadap pengaruh negative nilai-nilai budaya asing.
6. Memiliki kesadaran disiplin nasional sebagai suatu budaya bangsa yang senantiasa ingin maju.
7. Memiliki semangat kompetisi yang tinggi dengan meningkatkan motivasi, etos kerja dan produktivitas demi pembangunan bangsa dan Negara.
8. Berjiwa besar dan berpikiran positif dalam setiap menghadapi permasalahan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara demi keutuhan dan kemajuan.

9. Memiliki sifat keterbukaan yang dilandasi rasa tanggung jawab bagi kepentingan bangsa.
 10. Memiliki kesadaran hukum yang tinggi serta menyadari hak dan kewajiban asasinya dengan yang ditetapkan dalam UUD 1945.
- Melihat uraian diatas tersebut, maka sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas baik berkemampuan dalam bidang fisik, intelektual serta psikologisnya sangat mempengaruhi maju mundurnya suatu organisasi .

Aspek - Aspek Kualitas Sumber Daya Manusia. Kualitas sumber daya manusia menyangkut dua aspek, diantaranya aspek fisik (kemampuan fisik) serta aspek non fisik.

1) Aspek fisik, (kemampuan fisik),

Aspek fisik yaitu menyangkut kondisi kerja yang baik, dimana pekerjaan yang berbahaya dan dapat menimbulkan masalah kesehatan kerja dapat dihindarkan. Ergonomi, yaitu suatu pengetahuan untuk menghubungkan manusia dengan pekerjaannya, menjadi perhatian para manajer untuk meningkatkan QWL (*Quality of Working Life*), adapun untuk menentukan kemampuan fisik diupayakan melalui program peningkatan kesehatan dan gizi.

2) Aspek Non Fisik

Aspek non fisik meliputi kecerdasan dan mental. dimana aspek ini menitik beratkan pada kemampuan bekerja, berpikir, keterampilan, sikap dan mental seseorang. Didalam aspek non fisik ini manusia

memerlukan adanya pengakuan sebagai manusia. Adapun upaya yang dilakukan untuk mengembangkan manusia didalam aspek non fisik ini dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Adapun pendidikan yang dilakukan baik pendidikan melalui jalur formal, Pendidikan keluarga, ataupun pendidikan agama.

Tujuan Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia

Pengembangan mutu sumber daya manusia dimaksudkan untuk berbagai keperluan, diantaranya yaitu :

1. Menyiapkan seseorang agar pada saatnya dihari tugas tertentu akan mampu diserahi tugas yang sesuai.
2. Memperbaiki kondisi seseorang yang sudah diberi tugas dan sedang menghadapi tugas tertentu, sedang yang merasa ada kekurangan pada dirinya diharapkan mampu mengemban tugas sebagaimana mestinya.
3. Mempersiapkan seseorang yang diberi tugas tertentu yang sudah pasti syaratnya lebih berat dari tugas yang sedang dikerjakannya.
4. Melengkapi seseorang dengan hal-hal yang mungkin timbul disekitar tugasnya, baik yang langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap pelaksanaan tugasnya.
5. Menyesuaikan seseorang kepada tugas yang mengalami perubahan karena berubahnya syarat untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan secara Sebagian atau seluruhnya.
6. Menambah keyakinan dan peraya diri kepada seseorang bahwa dia adalah orang yang sesuai dengan tugas yang sedang diembannya.

7. Meningkatkan wibawa seseorang dari pandangan bawahan maupun orang lain baik teman sejawat maupun para relasinya.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin diartikan oleh Handoko (2016,213), sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Menurut Handoko dalam Hamali (2016,213): "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku". Disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi. Niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan.

Disiplin sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong pegawai yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Titik fokus pada peningkatan berarti bahwa disiplin adalah mengenai mencoba untuk mencapai, dan tidak

menggunakan tuduhan atau maksud buruk. Hukuman dipergunakan hanya saat terakhir, saat cara lain telah gagal. Oleh karena itu, tujuan utama pendisiplinan menurut Emmel adalah untuk meningkatkan, mengoreksi, mencegah, dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, membawa pegawai agar sesuai dengan aturan, membawa pegawai agar sesuai dengan standar kerja organisasi,^v dan mendorong peningkatan dan performa kerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

Dari pengertian di atas bisa di tarik kesimpulan bahwa disiplin kerja yaitu suatu proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada organisasi tersebut. Dan hukuman adalah cara terakhir setelah semua cara yang sebelumnya digunakan itu tidak bisa dilaksanakan lagi. Jadi disiplin itu bukan suatu penindasan yang akan mengurung gerak gerik seseorang, tapi disiplin itu untuk mencegah perilaku yang tidak sesuai dengan aturan perusahaan itu biar tidak terulang kembali dan mengoreksi perilakunya.

Indikator Disiplin Kerja.

1. Disiplin waktu Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang

telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi.

3. Disiplin tanggung jawab salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai

2.3 Motivasi

Motivasi sering, diartikan dengan istilah dorongan, yang berarti tenaga yang menggerakkan jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif merupakan “*driving force*” seseorang, untuk bertingkah laku dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap orang mempunyai motif diri yang tentu bisa berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat diuraikan dengan adanya ciri-ciri motif individu sebagai berikut:

Motivasi itu majemuk, artinya bahwa sesuatu perbuatan tidak hanya mempunyai satu tujuan, namun multi tujuan yang herlangsung bersama-sama. Motivasi dapat berubah-ubah, maksudnya motif pada seseorang sering mengalami perubahan karena keinginan manusia dapat berubah-ubah sesuai dengan kebutuhannya.

Motivasi berbeda antar individu, hal ini berarti motif sebagai kekuatan atau dorongan seseorang melakukan tindakan atau bertingkah laku, maka akan dapat berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Motivasi individu bersifat kompleks, artinya pada diri individu akan didapati beberapa atau banyak motif diri untuk melakukan tindakan. Dari motif yang banyak tersebut akan saling berinteraksi pada diri individu, sehingga akan nampak adanya motif yang kompleks pada diri seseorang.

Macam-macam Motif Individu dapat dibedakan sebagai berikut:

Motif primer adalah motif individu yang bersifat bawaan (biologis) atau merupakan motif dasar yang ada pada diri individu dan berhubungan dengan kebutuhan jasmani untuk kelangsungan hidupnya. Sedangkan motif sekunder adalah merupakan motif yang timbul karena pengaruh lingkungan eksternal artinya motif yang muncul karena adanya interaksi dengan lingkungannya.

Motif dibagi menjadi tiga yaitu motif biologik, motif sosiologik dan motif teologik. Motif biologik adalah merupakan motif yang berhubungan dengan kebutuhan untuk kelangsungan hidup seseorang sebagai organisme. Sedangkan motif sosiologik adalah motif untuk mengadakan hubungan atau kebutuhan yang berkaitan keinginan berinteraksi dengan individu lainnya, dan motif teologik adalah motif yang mendorong individu untuk mengadakan hubungan dengan “Sang Pencipta” atau Tuhan.

1. Jenis dan Bentuk Motivasi

Motivasi yang diberikan pada individu dapat terbagi menjadi 2 jenis motivasi yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mereka dapat melakukan sesuatu pekerjaan seperti yang kita inginkan dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan “hadiah”. Dari pengertian tersebut, maka jika seorang pemimpin mencoba merangsang dan

mempengaruhi bawahannya untuk melakukan suatu tugas pekerjaan dengan baik, kiranya diperlukan perangsang berupa penghargaan atau incentive dan bentuk lain baik bersifat material maupun inmaterial. Motivasi negatif merupakan proses memengaruhi orang lain untuk melaksanakan suatu tugas pekerjaan sesuai dengan yang kita harapkan dengan menggunakan pendekatan kekuatan kekuasaan. Bentuk motivasi yang positif dapat berupa:

1. Penghargaan atas pekerjaan yang baik
2. Pengarahan, pembinaan dan pengendalian dari atasan yang “sehat” atau “menyenangkan”
3. Diberikannya pola kerja yang terarah dan efektif bagi bawahan untuk melaksanakan pekerjaan
4. Pemberian perhatian yang sepadan dari atasan kepada bawahannya sebagai seorang individu
5. Adanya informasi dan komunikasi yang lancar baik dari atasan ke bawahan dan sebaliknya maupun antar sesama bawahan
6. Penciptaan suasana persaingan yang “sehat” dan partisipasi bawahan dalam pengambilan keputusan
7. Pemberian kompensasi dan incentive baik berupa uang maupun barang dengan pendekatan kelayakan dan keadilan Dan lain sebagainya

Sedang motivasi yang negatif misalnya: adanya peraturan yang ketat, pengawasan yang ketat, adanya ancaman keamanan baik terhadap aspek ekonomis maupun sosial kepada bawahan, kebijakan yang otoriter dan “kaku” dan lain sebagainya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian

Kinerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dalam suatu lembaga organisasi. Baik itu pemerintah maupun swasta. Kinerja berasal dari kata *job performance* yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Menurut Benardin (2017:48) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja sangat penting untuk mencapai tujuan dan akan mendorong seseorang untuk lebih baik lagi dalam pencapaian tujuan. Dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut.

Indikator kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2018) meliputi:

1. Kualitas hasil kerja

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya

juga rendah.

2. Kuantitas hasil kerja

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu kerja

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

3. Penilaian Kinerja.

Penilaian kerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok.

1) Manfaat penilaian kinerja

Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa penilaian ini merupakan bagian penting dari seluruh proses kekayaan karyawan yang bersangkutan. Bagi karyawan, penilaian tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karir dan bagi organisasi atau perusahaan sendiri, hasil penilaian tersebut sangat penting artinya dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program

pendidikan dan pelatihan, rekrutmen, seleksi, program pengenalan, penempatan, promosi, sistem imbalan dan berbagai aspek lain dari proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

2) Selain tujuan penilaian kinerja menyimpulkan bahwa banyak manfaat yang didapat dari penilaian kinerja. yaitu :

1. Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaannya atau prestasinya.
2. Memberi kesempatan kerja adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pemimpin dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

4. Pengukuran Kinerja Karyawan

Secara teoretikal berbagai metode dan teknik mempunyai sasaran yang sama, yaitu menilai prestasi kerja para karyawan secara obyektif untuk suatu kurun waktu tertentu dimasa lalu yang hasilnya bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan, seperti untuk kepentingan mutasi pegawai maupun bagi pegawai maupun bagi pegawai yang bersangkutan sendiri dalam rangka pengembangan karirnya. Untuk mencapai kedua sasaran tersebut maka digunakanlah berbagai metode pengukuran kinerja karyawan menurut Priansa (2018) metode yang dapat digunakan dalam pengukuran kinerja karyawan adalah:

- 1) Rangking, adalah dengan cara membandingkan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain untuk menentukan siapa yang lebih baik.
- 2) Perbandingan karyawan dengan karyawan, adalah suatu cara untuk memisahkan penilaian seseorang ke dalam berbagai faktor.
- 3) Grading, adalah suatu cara pengukuran kinerja karyawan dari tiap karyawan yang kemudian diperbandingkan dengan definisi masingmasing kategori untuk dimasukkan ke dalam salah satu kategori yang telah ditentukan.
- 4) Skala grafis, adalah metode yang menilai baik tidaknya pekerjaan seorang karyawan berdasarkan faktor-faktor yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut. Masing-masing faktor tersebut, seperti

misalnya kualitas dan kuantitas kerja, keterampilan kerja, tanggung jawab kerja, kerja sama dan sebagainya.

- 5) Checklist, adalah metode penilaian yang bukan sebagai penilai karyawan tetapi hanya sekedar melaporkan tingkat laku karyawan.

5. Indikator Kinerja

Menurut Prawirosentono (2018) ada beberapa hal yang dapat digunakan sebagai penilaian indicator kinerja

- a) Pengetahuan yang dimiliki

Pengetahuan seorang karyawan mengenai pekerjaan sangat penting karena menjadi bagian dari tanggung jawabnya.

- b) Kualitas pekerjaan

Apakah seorang karyawan mengetahui standar mutu pekerjaan yang disyaratkan perusahaan kepadanya.

- c) Produktifitas

Apakah karyawan mengetahui standar mutu produktivitas perusahaan. Hal ini berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

- d) Tanggung Jawab

Apakah karyawan memiliki pengetahuan teknis tentang pekerjaan yang menjadi tugasnya, karena hal ini juga berkaitan dengan mutu pekerjaan dan kecepatan karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh MF Aisyah tahun 2017. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Profesionalisme Kerja, Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kabupaten Jembrane”. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh: (1) kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Jember, (2) kualitas sumber daya manusia, profesionalisme kerja, dan komitmen secara simultan terhadap kinerja karyawan di PDAM Kabupaten Jember. Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh yang kuat antara variabel terikat dan variabel bebas. Hasil peneliti menunjukkan bahwa variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Variabel profesionalisme kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Dan variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Dan kualitas positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Kabupaten Jember. Persamaan peneliti ini dan peneliti sebelumnya adalah pada variabel bebas kualitas sumber daya manusia dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta Teknik analisis data yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu profesionalisme kerja dan komitmen serta pada waktu penelitian.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh. N Khotimah, R Ferawati, H Rusliani tahun 2018. Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di BANK Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Apakah kualitas sumber daya dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dengan kinerja karyawan di Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi. Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah teknik kuantitatif deskriptif. Hasil peneliti ini Hasil terhadap pemenuhan kualitas sumber daya manusia dan motivasi pada Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi menunjukkan kualitas yang baik. Sedangkan tingkat kualitas kinerja karyawan secara umum dapat disimpulkan sudah berkinerja cukup baik. Hasil analisis korelasi parsial terhadap koefisien variabel kualitas sumber daya manusia dan motivasi dengan kinerja karyawan (Y) Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi menghasilkan: 1) variabel kualitas sumber daya manusia (X1) tergolong “cukup” 2) variabel motivasi (X2) tergolong “cukup”, Hasil analisis korelasi ganda terhadap koefisien korelasi Concordance Kendall aspek-aspek variabel kualitas sumber daya manusia (X) dengan kinerja karyawan (Y) Bank Rakyat Indonesia Syariah Kota Jambi, menunjukkan pengaruh yang “sangat kuat”. Semua variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan arah yang positif, sehingga koefisien tersebut bisa diartikan bahwa peningkatan kualitas sumber daya manusia dan motivasi akan diikuti pula dengan peningkatan kinerja karyawan. Persamaan peneliti ini dan peneliti sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu pengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi

serta analisis data yang di gunakan yaitu analisis kuantitatif. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu pada tempat dan waktu penelitian.

Penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh S Suwanto. Tahun 2019 dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan”. Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui secara parsial maupun simultan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Teknik analisis data yang di gunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas, regresi linear, koefisien determinasi, dan uji signifikan (uji t dan uji F). Hasil penelitian menunjukan bahwa Nilai hitung untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y) adalah $7,524 > 1,673$ dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Nilai thitung untuk Variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja (Y) adalah sebesar 9,879, jadi $0,829 < 1,673$ dapat disimpulkan variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja. Diperoleh model persamaan regresi linear berganda $Y = 5,103 + 0,171X_1 + 0,028X_2$. Nilai R sebesar 0,809 atau 80,9% yang berarti korelasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja pada kategori Kuat (0,600 – 0,800) dengan nilai koefisien determinasi adjusted R^2 (adjusted R Square) sebesar 0.641. Hal ini menunjukan bahwa sebesar 64,1% Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan (bersama-sama) mempengaruhi Kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 35,9% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti

dalam penelitian ini. Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu motivasi dan variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan serta Teknik analisis data yang di gunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linear, koefisien determinasi. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu disiplin kerja, Teknik analisi data yang di gunakan adalah uji multikorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji signifikan (uji t dan uji f) serta waktu penelitian.

Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh N Hasmalawati, N Hasanati. Tahun 2017 dengan judul penelitian “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan peneliti ini adalah untuk mengetahui pengaruh kualitas kehidupan kerja atau Quality of Work Life (QWL) dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah regresi linear ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0.313 dan nilai p sebesar 0.000 yang bermakna bahwa kualitas kehidupan kerja sebagai variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja sebesar 31%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain. Sementara itu, motivasi kerja tidak memiliki efek terhadap kinerja ($p > 0,05$). Implikasi praktis dari penelitian ini adalah semakin tinggi kehidupan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini selanjutnya dapat membuat karyawan lebih produktif dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Persamaan peneliti ini dan peneliti sebelumnya adalah pada

Teknik analisis data yang digunakan pada variabel bebas yaitu motivasi serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu pengaruh kualitas kehidupan kerja serta waktu penelitian.

Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh AS Kaengke, B Tewal, Y Uhing – Jurnal EMBA. Tahun 2018 dengan judul penelitian “Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Air Manado”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Accidental Sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Selanjutnya, pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado; sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan kurangnya motivasi karyawan PT. Air Manado. Untuk menumbuhkan tingkat kesadaran bagi para pekerja dalam melakukan tugas yang telah dibebankan, maka sebaiknya pimpinan memotivasi mereka agar memiliki tingkat kinerja yang tinggi, dengan cara memberi penghargaan bagi bekerja baik dan mengenakan sanksi bagi yang bekerja buruk. Para karyawan sebaiknya juga diberikan pelatihan-pelatihan agar dapat meningkatkan skill untuk bidangnya masing-masing. Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu motivasi dan variabel terikat

yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu pengaruh pengembangan karir, Teknik analisis data yang digunakan serta waktu penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh H Hendra – Maneggio. Tahun 2010 dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien. Teknik analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, pelatihan, dan motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja. Secara simultan budaya organisasi, pelatihan dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu pengaruh budaya organisasi dan pelatihan, Teknik analisis data yang digunakan serta waktu penelitian.

Penelitian yang dilakukan oleh H Supriyanto, MD Mukzam. Tahun 2018 dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Stasiun Malang. Teknik analisis data yang digunakan didalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, serta Teknik analisis data yang digunakan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja serta tempat dan waktu penelitian.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh A Fadhil, Y Mayowan . Tahun 2018 dengan judul “Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera”. Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) Mendeskripsikan penerapan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan AJB Bumi Putera; 2) Menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera; 3) Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan AJB Bumi putera; 4) Menganalisis pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan AJB Bumi Putera. Teknik analisis data yang digunakan adalah kuantitatif riset kausal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai kepuasan kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan pada AJB Bumi Putera Kota Malang. Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu motivasi dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu kepuasan kerja, Teknik analisis data yang digunakan serta tempat dan waktu penelitian.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra . Tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh temuan eksplanatif yang teruji tentang pengaruh (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Teknik analisis data yang digunakan adalah proportional random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Pita Maha A Tjampuhan Resort & Spa. Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu kompetensi, Teknik analisis data yang di gunakan serta tempat dan waktu penelitian.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Setyaningrum, Ika. Tahun 2018 dengan judul “Pengaruh Disiplin, Fasilitas Kerja dan Pelatihan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Bank Syariah (Studi kasus pada Bank Mandiri Syariah KC Kendal). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Disiplin, Fasilitas kerja dan Pelatihan Karyawan sebagai variabel terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada Bank Mandiri Syariah KC Kendal). Teknik analisis data yang digunakan adalah metode kuisioner, wawancara dan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin dan fasilitas kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan BSM KC Kendal. Sedangkan variabel pelatihan berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Artinya jika ada peningkatan pelatihan kerja tidak berpengaruh pada produktivitas kerja karyawan. Persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu disiplin kerja dan Teknik analisis data yang di gunakan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya adalah pada variabel bebas yaitu Fasilitas kerja dan Pelatihan kerja, Variabel terikat yaitu Produktivitas kerja karyawan serta tempat dan waktu penelitian.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sylvia Era Rimbani. Tahun 2015 dengan judul “Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan di RSUD Karanganyar”. Penelitian ini bertujuan

untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin kerja dan komitmen terhadap prestasi kerja karyawan di RSUD Karanganyar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 150 karyawan RSUD Karanganyar dengan menggunakan teknik convenience sampling. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode angket. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar, dengan nilai thitung sebesar $4,355 > \text{tabel } (1,976)$. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar, dengan nilai thitung sebesar $4,122 > \text{tabel } (1,976)$. 3) Komitmen karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan RSUD Karanganyar, dengan nilai thitung $3,706 > \text{tabel } (1,976)$. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan motivasi, disiplin kerja dan komitmen berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan di RSUD Karanganyar.