

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan sektor sentral dan penting dalam rangka pencapaian tujuan di suatu organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya kemampuan skill para pekerja dan kualitas sumber daya manusia dapat menggerakkan organisasi atau perusahaan dengan baik dan benar. Banyak peran manajemen dalam menumbuhkan kinerja yang baik seperti kompetensi kerja. Selain itu perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia karena akan mengganggu stabilitas kerja. Oleh karena itu perlu cara untuk mengatasi hal tersebut salah satunya dengan meningkatkan harapan dan mengidentifikasi hambatan (Samsuni, 2017). Kinerja yang baik sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi dan perusahaan karena dengan kinerja yang baik suatu perusahaan mampu mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, dengan begitu maka dapat dikatakan bahwa organisasi atau perusahaan tersebut telah sesuai dengan standar perencanaan (Rosmania, 2019)

Menurut Kunanti (2022), kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau perusahaan dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, pencapaian tingkat kinerja yang memuaskan menjadi sebuah keharusan dan memerlukan perhatian, sebab menurunnya kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara keseluruhan. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang

ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2018). Kinerja menurut Mangkunegara (2019) bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda), merupakan bank yang beroperasi dengan kekuatan operasionalnya yang meliputi kegiatan mengumpulkan dana dari masyarakat maupun menyalurkan dana tersebut pada dunia usaha, yang tentunya tidak dapat terlepas dari peranan karyawan dan staff kepegawaian mulai dari tingkat manajer hingga cleaning servis. Dalam menjalani tugas setiap karyawan dihadapkan dengan beban tugas dan semuanya harus disesuaikan dengan target, hal tersebut menyebabkan menurunnya kuantitas kerja karyawan. Menurunnya kinerja karyawan dapat terlihat dari pencapaian target yang belum dapat tercapai oleh karyawan, hal ini disebabkan karena kurangnya peningkatan kinerja karyawan. Berikut data dari dana simpanan dan laba pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda).

Tabel 1.1
Jumlah Dana Simpanan dan Laba
PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda)
Tahun 2020 s/d 2022

Tahun	Dana Simpanan (Rp 000)			Laba (Rp 000)		
	Target	Realisasi	Pencapaian	Target	Realisasi	Pencapaian
2019	3,457,680	4,857,485	140,48%	654,237	312,170	47,72%
2020	3,457,680	5,131,109	113,77%	617,798	968,234	156,72%
2021	7,853,730	6,296,605	80,17%	1,083,333	1,023,780	94,50%

Sumber: PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda), 2022

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat pencapaian target dana simpanan PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) mengalami penurunan secara persentase dari tahun 2019 hingga 2021, hal ini serupa terjadi pada target laba yang sempat mengalami kenaikan pada tahun 2020 namun kembali turun pada tahun 2021. Penurunan ini dapat mengidentifikasi bahwa kinerja PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) mengalami penurunan yang cukup drastis, termasuk pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat mengalami penurunan dikarenakan beberapa faktor seperti ketidakmampuan pengaplikasian dari teori ke dalam tindakan nyata berupa tindakan memecahkan masalah dalam pencapaian target yang masih kurang efektif.

Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besarnya kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dari karyawan sehingga perusahaan tumbuh berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha. Dengan demikian, kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau perusahaan serta dari pihak karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan berjalan dengan efektif apabila didukung dengan diklat, disiplin dan kompetensi. Dengan menerapkan sistem diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Daryani, *et al*, (2017), Program pendidikan dan latihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, sekarang maupun di masa akan datang. Sebelum penyelenggaraan program diklat, terlebih dahulu perlu dilakukan analisis terhadap kebutuhan akan kegiatan tersebut. Analisis dan penilaian kebutuhan akan program diklat tersebut dilakukan dalam rangka mendiagnosis berbagai permasalahan yang ada sekarang dan tantangan masa depan yang diharapkan dapat diatasi melalui pelatihan dan pengembangan. Penelitian ini dilakukan di PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dokumentasi, kuisioner.

Pendidikan dan latihan mempunyai peran yang sangat besar dalam membekali karyawan agar lebih kreatif dalam mencapai tujuan lanjutan, bukan proses sesaat, mengingat perkembangan teknologi dan pengetahuan berkembang sangat pesat seperti saat ini. Konsep dasar pendidikan dan latihan adalah upaya untuk memberi bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya (Busro, 2018:201). Paradigma pelatihan haruslah diletakkan pada posisi yang benar sehingga akan memberikan manfaat yang optimal. Untuk itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam pada holistik, serta melihat korelasi antara sosialisasi antara pelatihan dan pengembangan untuk mencapai hasil yang diharapkan. (Sinambela, 2018:172-173).

PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) telah berupaya melakukan beberapa pelatihan terhadap karyawan seperti pelatihan manajemen risiko

kredit BPR, analisis pemberian kredit UMKM dan penanganan kredit UMKM bermasalah. Sehingga diupayakan dengan adanya pendidikan dan latihan yang diikuti oleh karyawan lebih handal dalam analisis pemberian kredit serta mampu menangani permasalahan apabila terjadi kredit macet. Berdasarkan hal tersebut jumlah kredit macet pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) pada tahun 2019 sebesar 9.828.232, mengalami penurunan pada tahun 2020 sebesar 8.535.484 dan tahun 2021 mengalami peningkatan pada angka 9.589.368. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan sudah cukup baik, sehingga dibutuhkan kinerja yang lebih baik lagi untuk terus meminimalisir jumlah kredit bermasalah pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda).

Terkait dengan pendidikan dan latihan beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan diantaranya Ratnasari, *et al*, (2018) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya apabila pendidikan dan pelatihan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2019) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam arti apabila pendidikan dan pelatihan ditingkatkan maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan oleh Noviyanti dan Ratnasari (2019) menemukan bahwa pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan

norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka untuk mengikuti aturan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi.. Jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela 2018:335). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktifitas perusahaan.

Keberhasilan pencapaian kinerja pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar tidak terlepas dari kinerja karyawan. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan disiplin. Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar, *et al*, 2019). Menurut Nitisemito (2017) mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sebagian karyawan tidak mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan, hal ini dapat dilihat dengan masih adanya karyawan yang datang terlambat, pulang tidak sesuai waktu, selain itu karyawan sering mengulur waktu istirahat, masih adanya perilaku karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan seperti berpakaian tidak rapi. Apabila hal ini terus terjadi maka dapat

menurunkan kinerja karyawan. Menurut kepala bagian umum PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda), Jam kerja karyawan dimulai pukul 07.30 s/d 16.00 WITA. Adapun persentase tingkat absensi pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Persentase Tingkat Absensi Karyawan
PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda)
Periode Januari s/d Desember 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = 5/6 \times 100\%$
Januari	56	22	1.232	30	1.202	2,45
Februari	56	20	1.120	21	1.099	1,91
Maret	56	21	1.176	22	1.154	1,90
April	56	21	1.176	21	1.155	1,81
Mei	56	20	1.120	32	1.088	2,94
Juni	56	19	1.064	18	1.046	1,72
Juli	56	22	1.232	27	1.205	2,20
Agustus	56	21	1.176	19	1.157	1,64
September	56	19	1.064	15	1.049	1,42
Oktober	56	20	1.120	19	1.101	1,72
November	56	22	1.232	29	1.203	2,41
Desember	56	21	1.176	21	1.155	1,81
Jumlah						23,93
Rata-Rata						1,95

Sumber: PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) (data diolah ,2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 1,95%. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong rendah , karena

menurut Utama (2019:93) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% diatas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi.

Terkait dengan disiplin kerja beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan diantaranya Saputra (2016) menemukan bahwa disiplin kerja menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, apabila disiplin kerja ditingkatkan maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan Liyas (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya, apabila disiplin kerja meningkat maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya ada penelitian yang dilakukan Setiawan (2013) menemukan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi menurut Supriyanto dan Maharani (2013) adalah sejumlah karakteristik individu seseorang dengan acuan kriteria perilaku yang diharapkan dan kinerja yang baik dalam sebuah pekerjaan atau situasi yang diharapkan untuk dipenuhi. Jadi, kompetensi adalah karakteristik dasar setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memungkinkan seseorang memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut. Kompetensi menurut Robbins (2017) kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk melakukan kegiatan mental yang terjelma dalam keterampilan, yaitu

kecakapan khusus yang berkaitan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan pada waktu yang tepat.

Menurut Wijayanto *et al* (2011:82-84) Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja diantaranya (1) jenjang pendidikan (2) pelatihan (3) pengalaman kerja (4) disiplin keluarga (5) peran sosial. Kompetensi yang merupakan karakteristik dasar (*underlying characteristic*), paling tidak mencakup lima jenis karakteristik kompetensi yaitu; motif, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Umumnya pengetahuan dan keterampilan misalnya; ketelitian tentang pekerjaan, yang dapat ditingkatkan melalui program pelatihan, hanyalah sebagai kompetensi dasar atau prasyarat (*threshold competencies*). Sedangkan yang membedakan kinerja unggul dari seseorang adalah kompetensi pembeda (*differentiating competencies*), yang biasanya berkaitan erat dengan jenis kompetensi pada mutu diri seseorang dan pengetahuan keterampilan, yang bersifat lunak seperti fleksibilitas, komunikasi dan kreativitas

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Seperti yang dinyatakan oleh Andiana dan Panggabean (2017) bahwa kompetensi merupakan landasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Oleh karena itu, kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar pada setiap individu yang dihubungkan dengan kriteria yang direferensikan terhadap

prestasi kerja yang unggul atau efektif dalam sebuah pekerjaan. Tujuan peningkatan kompetensi adalah untuk mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan oleh perusahaan dari karyawannya. Karakteristik tersebut dapat dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu sehingga karyawan tersebut dianggap kompeten.

Menurut wawancara dengan kepala bagian umum PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda), setiap karyawan memiliki kompetensi yang berbeda-beda karena mereka berasal dari berbagai latar belakang. PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) memiliki karyawan yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Menurut Abdi dan Rasmansyah (2019) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan, dan memiliki keterampilan. Berdasarkan pengamatan penulisan lapangan PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) memiliki kompetensi yang belum mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja dan pelatihan. Adapun tingkat pendidikan PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda).

Tabel 1.3
Penempatan Karyawan Berdasarkan Pendidikan
PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) Tahun 2021

Bagian	Persyaratan Yang Dibutuhkan	Pendidikan
(1)	(3)	(5)
Direktur Utama	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	S2 Magister manajemen
Direktur	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	S1 Ekonomi Manajemen
Pejabat Eksekutif	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	Diploma III Keuangan
Staf Audit Intern	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	SLTA
Kabag Kredit	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	SLTA
Staf Kredit	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, SLTA Pendidikan SLTA
Kabag Pembinaan	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	S1 Hukum
Staf Pembina Nasabah	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	S1 Hukum
Kabag Dana	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	S1 Hukum
Staf Dana	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	S1 Ekonomi Manajemen SLTA
Kabag Umum/Personalia	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	S1 Ekonomi Manajemen
Staf Umum/Personalia	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	S1 Hukum SLTA
Kabag Kas	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	SLTA
Staf Kas	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	SLTA
Kabag Akutansi, TI, Pelaporan	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi S1 Komputer	S1 Ekonomi Manajemen
Staf Akutansi, TI, Pelaporan	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi S1 Komputer
Pejabat Eksekutif Kepatuhan & Manajemen Risiko dan APU%PPT	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi	S1 Hukum
Kepala Kantor Kas	S1 Ekonomi Manajemen S1 Akutansi, Diploma	S1 Ekonomi Manajemen Diploma III Akutansi SLTA

Sumber: PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) (Tahun, 2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas diketahui kompetensi yang dibutuhkan perusahaan dengan kompetensi yang dimiliki karyawan belum mendukung. Contoh jabatan sebagai kabag kredit yang dipersyaratkan pendidikan S1 Ekonomi Manajemen/ S1 Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dengan pendidikan SLTA. Juga ada beberapa jabatan fungsional dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya.

Terkait dengan kompetensi beberapa hasil penelitian yang pernah dilakukan diantaranya Soetrisno (2018), dapat disimpulkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya, apabila kompetensi ditingkatkan maka akan diikuti oleh meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan Mulyadi, *et al*, (2017) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya, dapat diharapkan dapat mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi, kemampuan dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Selanjutnya penelitian menurut Guridno dan Sinambela (2019) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah pendidikan dan latihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda)?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda)?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini berdasarkan rumusan masalah yang telah ditentukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda).
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda).
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan baik secara teoritis maupun praktis.

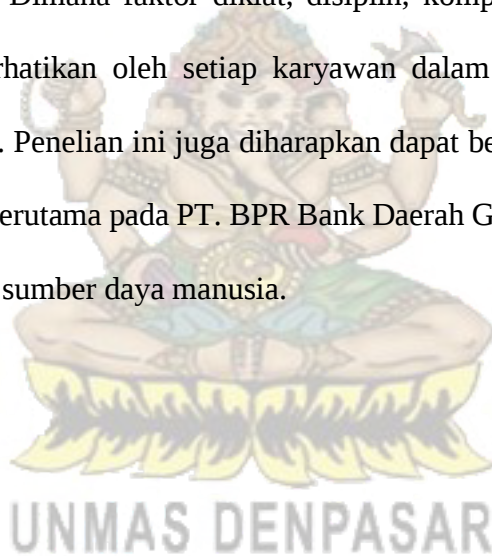
a) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk memberikan informasi dan menambah wawasan pengetahuan mengenai proses

pengelolaan sumber daya manusia yang baik serta dapat memberikan kesempatan yang baik bagi penelitian untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

b) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan bukti ada tidaknya pengaruh diklat, disiplin, kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda), sehingga pada hakekatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dimana faktor diklat, disiplin, kompetensi menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan dapat berkontribusi praktis untuk organisasi terutama pada PT. BPR Bank Daerah Gianyar (Perseroda) dalam mengelola sumber daya manusia.



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 (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2009). 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 (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. Dalam studi mengenai *goal setting*, yaitu pada diklat *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. Pada kompetensi *goals* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), *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 committmen*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. 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 Pendidikan dan Latihan (Diklat)

1. Pengertian Pendidikan dan Latihan

Menurut Yohanas (2018:19) program pendidikan dan latihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan mengenai sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik dimasa ini maupun dimasa yang akan datang. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Pendidikan dan pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Hendri (2018) Pendidikan dan latihan disebut dengan Diklat merupakan instrumen kebijakan yang dianggap paling efektif untuk mencapai kompetensi kerja pegawai yang diharapkan dapat mewujudkan atau menciptakan aparatur yang memiliki kompetensi kerja tinggi dalam menjalankan tugas dan jabatan secara profesional. Pendidikan adalah suatu usaha untuk meningkatkan pengetahuan, sikap dan pengertian seluruh lingkungan kerja sehingga mereka dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja serta mengembangkan

kemampuan berpikir dari seseorang, dengan demikian pendidikan berhubungan dengan pekerjaan. Sedangkan pelatihan adalah suatu proses membantu para tenaga kerja untuk memperoleh efektifitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang dengan melalui pengembangan kebiasaan tentang pikiran, tindakan, kecakapan, pengetahuan dan sikap yang layak untuk melaksanakan tugas pekerjaan dengan sebaik mungkin.

Menurut Andri (2019:64-77) Program pendidikan dan latihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, sekarang maupun di masa akan datang. Sebelum penyelenggaraan program diklat, terlebih dahulu perlu dilakukan analisis terhadap kebutuhan akan kegiatan tersebut. Analisis dan penilaian kebutuhan akan program diklat tersebut dilakukan dalam rangka mendiagnosis berbagai permasalahan yang ada sekarang dan tantangan masa depan yang diharapkan dapat diatasi melalui pelatihan dan pengembangan.

Pendidikan dan latihan menjadi proses perubahan pegawai yang tidak terlatih diubah menjadi pegawai yang cakap, dan pegawai sekarang dapat dikembangkan untuk diberikan tanggung jawab yang baru. Adanya pendidikan dan latihan dimaksudkan untuk menyesuaikan sikap tingkah laku, dan pengetahuan serta kecakapan pegawai sesuai dengan tuntutan perkembangan pekerjaan. Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan

keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Pendidikan dan latihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan atau sikap untuk meningkatkan kinerja.

2. Pentingnya Pendidikan dan Latihan

Secara umum, tujuan pelaksanaan pendidikan dan latihan adalah memperbaiki efektivitas dan efisiensi kerja karyawan dalam melaksanakan dan mencapai sasaran program-program kerja yang telah ditetapkan. Pengelola organisasi, maka semakin terampil karyawannya dalam menyelesaikan pekerjaan (Rafsanjani 2018). Karyawan yang secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih dibandingkan karyawan yang tidak memiliki pendidikan.

Pentingnya pelatihan menurut Sinambela (2018:209) yaitu, untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya Sumber Daya Manusia yang kompeten. Ningrum (2018) menjelaskan, bahwa pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum melaksanakan pekerjaan, pendidikan dan pelatihan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemicu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerja.

Menurut Notoatmodjo (2018:18), pentingnya program pendidikan dan latihan antara lain sebagai berikut:

- a) Sumber daya manusia atau karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam organisasi, belum tentu memiliki

kemampuan yang sesuai dengan persyaratan yang diperlukan dalam jabatan tersebut. Hal ini terjadi karena seseorang menduduki jabatan tertentu bukan karena kemaunnya melainkan karenatersedianya formasi. Oleh sebab itu karyawan atau staf baru ini perlu penambahan kemampuan yang mereka perlukan.

- b) Adanya kemajuan ilmu dan teknologi, jelas akan mempengaruhi suatu organisasi atau instansi. Oleh, sebab itu jabatan-jabatan yang dulu belum diperlukan sekarang diperlukan. Kemampuan orang yang menempati jabatan tersebut terkadamng tidak ada. Demikian, maka diperlukan penambahan maupun peningkatan kemampuan yang diperlukan oleh jabatan tersebut.
- c) Promosi dalam suatu organisasi/instansi adalah suatu keharusan apabila seseorang tersebut mau berkembang. Pentingnya promosi bagi seseorang adalah sebagai salah satu reward dan insentive (ganjaran dan perangsang). Adanya ganjaran dan perangsang sesuai promosi dapat meningkatkan produktivitas kerja bagi pegawai. Kadang-kadang kemampuan seorang pegawai yang dopromosikan untuk menduduki jabatan tertentu masih belum cukup. Maka itu perlu diberikan pendidikan dan pelatihan tambahan.
- d) Didalam masa pembangunan itu organisasi-organisasi atau instansi-instansi, baik pemerintah maupun swasta merasa terpanggil untuk menyelenggarakan pelatihan-pelatihan bagi pegawainya agar diperoleh efektivitas dan efisiensi kerja sesuai masa pembangunan.

3. Tujuan Pendidikan dan Latihan

Simamora (2019:29) menyebutkan manfaat-manfaat yang diperoleh dari diadakannya pendidikan dan latihan (Diklat) yaitu: Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas, Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar-standar kinerja yang ditentukan, Menciptakan sikap, loyalitas dan kerjasama yang lebih menguntungkan, Memenuhi persyaratan perencanaan sumber daya manusia, Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja, Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Karyawan secara rutin memperoleh pendidikan dan pelatihan, mempunyai kecenderungan untuk menghasilkan *output* yang lebih baik dibandingkan karyawan yang tidak berpendidikan.

Pentingnya pelatihan menurut Sinambela (2018:209) yaitu untuk meningkatkan kompetensi dan dipertahankannya SDM yang kompeten. Ningrum (2018) menjelaskan, bahwa pendidikan pada dasarnya dimaksudkan untuk mempersiapkan SDM sebelum melaksanakan pekerjaan. Pendidikan mempunyai fungsi sebagai penggerak sekaligus pemicu terhadap potensi kemampuan SDM dalam meningkatkan prestasi kerja. Menurut Hamalik (2017:12) menjelaskan Diklat mempunyai tujuan tertentu ialah untuk meningkatkan kemampuan kerja peserta yang menimbulkan perubahan perilaku aspek-aspek kognitif pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Secara umum tujuan Diklat adalah untuk membentuk wawasan, kebangsaan, keperibadian, dan etika serta memberikan pengetahuan

dasar tentang sistem penyelenggaraan pemerintahan Negara dan yang menyangkut bidang tugas serta budaya organisasi pemerintahan agar mampu melaksanakan tugas. Selanjutnya tujuan Pendidikan dan Pelatihan sesuai dengan ketentuan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2000 menjelaskan bahwa Diklat bertujuan:

- a) Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi keperibadian dan etika PNS sesuai dengan kebutuhan instansi.
- b) Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
- c) Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.
- d) Menciptakan kesamaan visi dan dinamika pola pikir dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi mewujudkan pemerintahan yang baik.

4. Indikator Pendidikan dan Latihan

Menurut Mangkunegara (2019:45) indikator pendidikan dan latihan antara lain sebagai berikut:

- a) Tujuan dan sarana pelatihan, yaitu tujuan dan sarana yang digunakan dalam diklat.
- b) Materi diklat, yaitu kesesuaian antara materi dengan tujuan yang hendak dicapai.

- c) Metode latihan, harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- d) Peserta latihan, harus memenuhi syarat yang ditetapkan.

2.1.3 Disiplin

1. Pengertian Disiplin

Siagian (2017:305), menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntunan berbagai ketentuan harus ditaati dan standar yang dipenuhi. Dengan kata lain kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Disiplin merupakan suatu sikap/perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap pendidik agar kegiatan pembelajaran yang dilakukan baik di dalam kelas maupun di luar kelas dapat berjalan sesuai dengan yang diharapkan. Jika kita berbicara tentang disiplin maka pastilah kita memandang pada suatu peraturan, organisasi, kerja sama, mematuhi prosedur dan lain-lain.

Menurut Suharsimi (2018:114) Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Gordon (2019:3), Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan,

atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dijelaskan bahwa disiplin adalah suatu sikap ketaatan terhadap peraturan yang ditunjukkan dengan tingkah laku, perbuatan, serta pendidikan kesopanan yang sesuai dengan peraturan-peraturan serta prosedur kerja dari suatu organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

2. Tujuan Kedisiplinan

Menurut Febriantoro dan Trihantoyo (2019) menyatakan bahwa tujuan utama dari sebuah sikap kedisiplinan adalah untuk mengarahkan anak supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri. selain itu juga supaya anak dapat melakukan aktivitas dengan terarah, sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dari pendapat tersebut di atas maka dapat dilihat bahwa tujuan kewibawaan adalah untuk mengarahkan anak supaya ia mampu untuk mengontrol dirinya sendiri, dapat melakukan aktivitas dengan terarah belajar hidup dengan pembiasaan yang baik, positif, dan bermanfaat bagi dirinya dan lingkungannya. Sehingga jika pada suatu saat tidak ada pengawasan dari orang luar, maka ia akan dengan sadar akan selalu berbuat sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku baik tertulis, seperti: Undang-undang, tata tertib sekolah dan lain-lain maupun yang tidak tertulis, seperti norma adat, norma kesusilaan, norma kesopanan dan lain-lain yang ada di dalam masyarakat.

1) Macam-Macam Disiplin

Disiplin menurut Sutrisno (2017) berdasarkan sifatnya dapat dibagi menjadi 2 yaitu:

a) Disiplin Positif

Disiplin positif merupakan suatu sikap dan iklim organisasi yang setiap anggotanya mematuhi peraturan-peraturan organisasi atas kemauannya sendiri. Mereka patuh pada tata tertib tersebut karena mereka memahami, meyakini dan mendukungnya. Selain itu mereka berbuat begitu karena mereka benar-benar menghendakinya bukan karena takut akan akibat dari ketidakpatuhannya. Dalam suatu organisasi yang telah menerapkan disiplin positif, beberapa siswa kadang-kadang melakukan suatu kesalahan yang melanggar tata tertib. Maka akibat yang ditimbulkan adalah kewajiban dalam menetapkan suatu hukuman. Akan tetapi hukuman yang diberikan ini bukanlah bermaksud untuk melukai, akan tetapi yang sesuai dengan prinsip disiplin positif, hukuman tersebut diberikan untuk memperbaiki dan membetulkan.

b) Disiplin Negatif

Yang dimaksud disiplin negatif di sini adalah suatu keadaan disiplin yang menggunakan hukuman atau ancaman untuk membuat orang-orang mematuhi perintah dan mengikuti peraturan hukuman. Pendekatan pada disiplin negatif ini adalah menggunakan hukuman pada pelanggaran peraturan untuk

menggerakkan dan menakutkan orang-orang atau siswa lain sehingga mereka tidak akan berbuat kesalahan yang sama. Disiplin negatif ini cenderung kepada konsepsi pendidikan lama, yaitu sumber disiplin adalah otoritas dan kekuasaan. Meskipun disiplin negatif ini mempunyai banyak kekurangan akan tetapi pada waktu-waktu tertentu tetap diperlukan pula sikap kekuatan dan kekuasaan apabila memang hanya inilah cara satu-satunya jawaban yang perlu dilakukan agar tujuan dapat tercapai serta berjalan dengan lancar.

3. Indikator Disiplin

Sudarmanto (2018), menyatakan bahwa ada beberapa indikator mengenai sikap dan perilaku pegawai untuk memiliki disiplin yang tinggi yaitu:

- a) Ketepatan waktu: para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat ditunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.
- c) Tanggung jawab tinggi: pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda

pengenal/identitas, membuat ijin jika tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

- d) Ketaatan terhadap aturan kantor: karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin jika tidak masuk kantor juga mencerminkan disiplin yang tinggi.

2.1.4 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2019:271). mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan Sudarmanto (2018:47).

Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (*competency*) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para *outstanding performers* lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para *average performers*. (Zainal, 2017:230).

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah pengetahuan, ketrampilan, sikap dan kemampuan yang dimiliki seseorang karyawan sehingga dapat melakukan tugas yang diberikan kepadanya.

2. Karakteristik Kompetensi

Menurut Wibowo (2019:273) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

a) Motif

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

b) Sifat

Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.

c) Konsep Diri

Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

d) Pengetahuan

Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur

pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.

e) Keterampilan

Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

1. Manfaat Kompetensi

Kompetensi individu memiliki peranan yang sangat penting dalam efektivitas pelaksanaan tugas-tugas pekerjaan atau profesinya. Menurut Ruky (2017), perusahaan-perusahaan besar menggunakan kompetensi sebagai dasar dalam merekrut tenaga kerja.

Adapun beberapa manfaat merekrut pekerja yang memiliki kompetensi adalah sebagai berikut:

- a) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai oleh perusahaan.
- b) Kompetensi individu dapat digunakan sebagai alat seleksi tenaga kerja yang potensial.
- c) Kecakapan tenaga kerja akan memaksimalkan produktivitas perusahaan.
- d) Kecakapan atau kompetensi tenaga kerja dapat dijadikan dasar dalam mengembangkan sistem remunerasi.
- e) Kompetensi dapat membantu perusahaan untuk dapat beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi.

- f) Kompetensi dapat memudahkan perusahaan dalam menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2. Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Fadillah, *et al*, (2017), yaitu:

a) Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

b) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

c) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

d) Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran daripada manajemen berdasarkan perintah.

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Abdurrahman, 2019). Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Handoko (2017)

mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas output kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Didalam suatu perusahaan kinerja seseorang karyawan dengan karyawan lainnya sangat berbeda - beda tergantung keahlian dan keterampilan yang ia miliki dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Rasa puas yang di dapatkan karyawan disaat mereka bekerja, dapat membuat mereka bekerja secara maksimal dan menunjukkan hasil yang terbaik.

Menurut Wibowo (2019) factor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a) *Personal factors*, ditunjukan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dalam komitmen individu.
- b) *Leadership factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan oleh *team leader*.

- c) *Team factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d) *System factors*, ditunjukkan oleh adanya system kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e) *Conteetual/situational factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perusahaan lingkungan internal dan eksternal.

3. Indikator Kinerja karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bangun (2019) penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas melalui:

a) Jumlah Pekerjaan

Jumlah yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

b) Kualitas Pekerjaan

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

c) Ketepatan Waktu

Jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, apabila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

d) Kehadiran

Ada tipe pekerjaan yang menuntut kehadiran karyawan selama delapan jam sehari untuk lima hari kerja seminggu.

e) Kemampuan Kerja

Sama untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih, sehingga membutuhkan kerja sama antar karyawan sangat dibutuhkan.

Menurut pendapat di atas adalah dalam mengukur kinerja karyawan dapat dilihat melalui kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Apakah standar yang ditetapkan sudah sesuai dan memenuhi kebutuhan organisasi untuk memiliki kinerja yang tinggi.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan. Ada penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Diklat, Disiplin, Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Eliana (2020) Penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Pegawai pada BPSDM Aceh. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan (diklat) terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Aceh. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Dengan melakukan survey untuk mendapatkan gambaran tentang pengaruh diklat terhadap kinerja

pegawai pada BPSDM Provinsi Aceh. Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada kepala dinas, sekretariat, bidang pengembangan SDM dan kerja sama, Bidang Pengembangan Kompetensi dan Sertifikasi teknis inti, Bidang Pengembangan kompetensi tekhis umum dan fungsional, serta Bidang pengembangan kompetensi Manjerial dan Sosio kultural. Dalam penelitian ini menggunakan metode penarikan sampel yaitu tehnik sensus, juga menggunakan data primer. Metode analisa data menggunakan uji kelayakan kuesioner, uji asumsi klasik serta uji hipotesis dengan menggunakan uji regresi sederhana. Pendidikan dan pelatihan (diklat) memiliki nilai tabel sebesar 3,127 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 yang berarti lebih kecil dari 0,05. yang menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan (diklat) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPSDM Prov Aceh yang bermakna apabila institusi banyak memberikan pelatihan dan pendidikan kepada pegawai secara otomatis akan mempengaruhi kinerja serta pemahaman terhadap target kinerja semakin meningkat. Dilihat dari hubungan koefisien determinasi analisi data diperoleh nilai R square sebesar 0,140 yang artinya variabel kinerja pegawai dapat diterangkan oleh variable pendidikan dan pelatihan (diklat) sebesar 14,0% sedangkan 86,0% pengaruhnya dijelaskan oleh variabel lainnya.

2. Suprihatin dan Gunarda (2019) Penelitian ini dengan judul Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan

Kebudayaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menelaah seberapa besar pengaruh disiplin dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian dilaksanakan di Pusat Pendidikan dan Pelatihan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, dengan subjek penelitian pegawai Pusdiklat Kemendikbud yang berjumlah 30 orang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional yang bersifat meneliti hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, sehingga akan diketahui seberapa besar pengaruh disiplin, dan kinerja terhadap kinerja pegawai di Pusdiklat Kemendikbud melalui pengujian hipotesis yang diajukan, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi product moment dengan taraf signifikansi 5% dan analisis regresi ganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai ; (2) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi dengan kinerja pegawai; (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai; (4) Nilai kontribusi variabel disiplin dengan kinerja pegawai berkontribusi sebesar 10,2%; variabel kompensasi dengan kinerja pegawai berkontribusi sebesar 9,60%; variabel disiplin dan kompensasi secara bersama berkontribusi 11,90%.

3. Elfina, *et al*, (2021) dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Sekretariat Daerah Pemerintah Kota (Pemko) Batam. Koefisien regresi signifikan atau variabel DIKLAT berpengaruh terhadap Kinerja

Pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam. Koefisien regresi signifikan atau variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam. Koefisien regresi signifikan atau variabel Loyalitas Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam. Uji Anova menghasilkan F hitung sebesar $12,030 > F$ tabel sebesar 2,64 dengan tingkat signifikansi (angka probabilitas) sebesar 0,05. F hitung $> F$ tabel maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kemudian koefisien regresi X_1 (DIKLAT), X_2 (Disiplin Kerja) dan X_3 (Loyalitas Kerja) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai) pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Batam.

4. Fitri, *et al*, (2020) dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Diklat terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. Individu dengan kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung melibatkan diri dengan organisasi dan menerima keseluruhan organisasi secara lebih positif sebagai bagian dari komitmen individu terhadap organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk melihat dan mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau. Jumlah pegawai tetap yang bekerja di Badan Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Provinsi Riau tahun

2019 sebanyak 118 orang, cara pemilihan sampel adalah metode sensus, dimana diambil sampel populasinya. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur. Hasil dalam penelitian ini bahwa Kompetensi dan Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi, Pelatihan dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan Pendidikan secara tidak langsung melalui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Guridno, *et al*, (2018) dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Diklat Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kompetensi Dan Implikasinya Kepada Kinerja Pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh diklat dan komitmen organisasi terhadap kompetensi dan implikasinya kepada kinerja pegawai Biro Kesekretariatan Pimpinan Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2018. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel diklat berpengaruh positif dan nyata terhadap kompetensi dengan nilai C.R sebesar $5,830 > 1,96$ dan nilai probabilitas $< 0,05$, variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh positif dan nyata terhadap kompetensi dengan nilai C.R sebesar $-1,314 < 1,96$ dan nilai probabilitas $0,189 > 0,05$, variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai dengan nilai C.R sebesar $-5,449 < 1,96$ dan nilai probabilitas $0,001 < 0,05$, variabel diklat berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai dengan

nilai C.R sebesar $5,927 > 1,96$ dan nilai probabilitas $< 0,05$, variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai dengan nilai C.R sebesar $6,053 > 1,96$ dan nilai probabilitas $< 0,05$, variabel diklat melalui kompetensi tidak berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai dengan nilai C.R $> 1,96$ nilai probabilitas $< 0,05$ namun nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung sebesar -1.166 dan variabel komitmen organisasi melalui kompetensi berpengaruh positif dan nyata terhadap kinerja pegawai dengan nilai C.R $> 1,96$ dan nilai probabilitas $< 0,05$ serta nilai koefisien regresi pengaruh tidak langsung positif sebesar $0,218$.

6. Saputra (2020) Penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Tujuan penelitian ini adalah untuk; Untuk menganalisis pengaruh diklat, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yakni sebanyak 47 orang PNS pada BKPSDM Kabupaten Gowa yaitu menggunakan teknik pengambilan sampel dengan cara mengambil seluruh jumlah populasi untuk dijadikan sampel tanpa terkecuali, sehingga dalam penelitian ini hasilnya menunjukkan jumlah sampel sebanyak 47 orang PNS. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Diklat dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian

dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa, sedangkan disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan. Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa. Selanjutnya Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel diklat, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Gowa.

7. Edy dan Risambessy (2018) dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Diklat, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Diklat Keagamaan Ambon. Pengaruh Pendidikan dan Hujan, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pendidikan Agama Ambon. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini merupakan penelitian sensus karena populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Balai Pendidikan Agama yang berjumlah 43 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif.
8. Sri, *et al*, (2021) penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten

Jeneponto. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Populasi yang dijadikan sebagai target penelitian ini adalah pihak-pihak yang terkait dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto sejumlah 40 orang, dan seluruhnya menjadi responden dengan menggunakan model analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel, yakni : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pengalaman Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor Motivasi Kerja yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap Kinerja Pegawai.

9. Dewangga, *et al*, (2022) dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Studi Pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Seiring dengan perkembangan zaman, praktek dan teori manusia sumber daya juga mengalami perkembangan. Perkembangan ini menuntut karyawan untuk individu untuk berpikir kreatif, bekerja cepat, dan tepat untuk menjadi individu yang apa adanya mampu bersaing. Selain itu, pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi dalam suatu organisasi juga hal-hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan pengaruh

pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada PT Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Departemen Kominfo Provinsi Jawa Tengah sebanyak 156 orang. Itu data yang diperoleh berasal dari penyebaran kuesioner. Metode analisis data dalam hal ini penelitian menggunakan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian Komunikasi dan Informatika Kantor Provinsi Jawa Tengah

10. Lijan, *et al*, (2020) dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Sekolah Dasar, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis. Model penelitian ini adalah penelitian survei yaitu metode penelitian yang dilakukan pada populasi dengan memperoleh data dari sampel untuk melihat hubungan antarvariabel. Populasi penelitian ini adalah pegawai Direktorat Sekolah Dasar, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi sebanyak 153 orang. Sedangkan sampel penelitian sebanyak 50 orang ditetapkan

secara acak sederhana (simple random sampling). Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis korelasi, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan regresi untuk mengestimasi pengaruh pendidikan dan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai adalah $Y = -0,916 + 0,213X_1 + 0,833X_2$

11. Manao, *et al*, (2020) dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji: (1) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, (3) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, (4) Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat dengan menggunakan metode penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif dan menyebarkan kuesioner kepada pegawai yang ada di lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten

Nias Barat sebagai responden dan sekaligus populasi dalam penelitian ini. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan alat uji statistik SPSS IBM 24, hasil penelitian ini memberi bukti bahwa: 1. adanya pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, hipotesis pertama mendukung, 2. adanya pengaruh positif dan tidak signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, hipotesis kedua mendukung, 3. adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat, hipotesis ketiga mendukung, 4. adanya pengaruh bersama antara kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Nias Barat.

12. Saramony, *et al*, (2021) dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Iklim Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan di Kabupaten Sumba Barat. Kualitas suatu organisasi dilihat dari seberapa banyak sumber daya manusia yang dimilikinya, karena sumber daya manusia memegang peranan penting dari seluruh sumber daya yang ada dan dapat mempengaruhi kehidupan suatu organisasi, apakah akan berhasil atau tidak. Setiap organisasi mempunyai upaya untuk meningkatkan

kinerja pegawainya demi terwujudnya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi itu sendiri. Oleh karena itu, berbagai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan tantangan yang serius karena keberhasilan pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup suatu organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia di dalamnya, termasuk iklim kerja, disiplin kerja dan kompetensi. Demikian pula dengan Badan Diklat dalam upaya meningkatkan kinerjanya memperhatikan ketiga variabel tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh iklim kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 47 orang pegawai melalui kuesioner pada Kantor Badan Kepegawaian Diklat Kabupaten Sumba Barat dengan alat analisis regresi linier berganda, korelasi dan determinasi dengan metode sampling sensus atau sampel jenuh. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Diklat Kabupaten Sumba Barat.

13. Wakdomi, *et al*, (2022) Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kota Sorong Papua Barat. Permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai yang kurang baik yang ditandai dari target kerja yang tidak tercapai

karena pegawai sering menunda pekerjaan dan terjadi penumpukan kegiatan. Fenomena tersebut harus segera ditanggulangi agar tidak mengganggu pada proses pencapaian tujuan organisasi dengan melalui kompetensi yang sesuai, disiplin yang tinggi dan lingkungan kerja yang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada DPPKB Kota Sorong Papua Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai DPPKB. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 31 responden. Data diproses melalui Axcel 2010 dan program spss versi 22 dengan teknis analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada DPPKB Kota Sorong. Dari hasil uji t membuktikan bahwa secara parsial variabel kompetensi, Disiplin Kerja dan lingkungan kerja berpengaruh Positif tapi tidak Signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian dari hasil uji F membuktikan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPKB Kota Sorong. F-hitung lebih besar dari pada F-tabel yaitu ($14,600 > 2,96$) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa secara simultan kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada KPPKB Kota Sorong Papua Barat.

14. Mulyadi dan Ahmad (2017), dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pupuk Kujang Cikampek. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) merupakan sesuatu kekuatan yang diharapkan dapat mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi, kemampuan dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja dan pembangunan menjelang pasar bebas. Tujuan penelitian ini adalah Mengkaji dan menganalisis 1) besaran hubungan diklat dan kompetensi karyawan. 2) Mengkaji dan menganalisis besaran pengaruh pelaksanaan diklat dan kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan. 3) Mengkaji dan menganalisis besaran pengaruh pelaksanaan diklat dan kompetensi karyawan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan disain penelitian asosiatif. Sumber data diambil dari PT. Pupuk Kujang Cikampek, sebagai populasinya adalah seluruh karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek sebanyak 1190 orang. dengan menggunakan rumus dari Taro Yamane diperoleh sampel sebanyak 300 responden. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Analisis Jalur dengan bantuan Mehtod Successive Interval (MSI), program komputer MicrosoftExcel 2007, dan SPSS versi Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Hubungan korelasional antara diklat dengan kompetensi karyawan memiliki hubungan yang cukup kuat dan searah atau positif; 2) diklat secara

parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan kompetensi karyawan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; 3) Diklat dan kompetensi karyawan secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

15. Amrullah (2018) dalam penelitian ini yang berjudul Pengaruh Disiplin Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Java Connection Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh temuan yang teruji tentang pengaruh (1) disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, (2) disiplin terhadap kinerja karyawan, dan (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Java Connection Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan dalam ini adalah metode diskriptif-kualitatif. Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Java Connection dan objeknya adalah disiplin, kompetensi, dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 orang dan sampel yang diambil berjumlah 30 orang, dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, pencatatan dokumen, dan wawancara kemudian data dianalisis menggunakan bantuan aplikasi SPSS 16.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh signifikan secara simultan (1) disiplin dan kompetensi terhadap kinerja karyawan, (2) tidak.