

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan yang didirikan pada umumnya memiliki suatu tujuan yang jelas, baik itu tujuan jangka pendek, menengah maupun jangka panjang. Tujuan tersebut biasanya berorientasi pada perolehan pendapatan atau laba yang sebesar-besarnya dan berusaha mempertahankan eksistensi perusahaan tersebut. Untuk mewujudkan tujuan tersebut perusahaan memanfaatkan berbagai faktor produksi yang dimilikinya, seperti sumber daya alam, sumber daya manusia, modal dan kemampuan (*skill*).

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tinggi dan meningkat, sehingga dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber Daya Manusia (SDM) harus menjadi pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal, sehingga investasi dalam sumber daya ekonomi yang paling berharga tidak dapat ditunda lagi. Ancaman terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. SDM yang tidak sanggup menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban sehingga dapat dikatakan sebagai SDM yang mempunyai eots kerja yang rendah Sutrisno (2016).

Menurut Afandi (2016:69), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan perannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang relevan bagi organisasi. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dalam perkembangannya, PT Tri Saptajaya Cabang Denpasar mengalami permasalahan terhadap kinerja karyawannya dimana kinerja karyawan mengalami penurunan. Kendala yang diperoleh oleh perusahaan yaitu beberapa Karyawan yang kurang memiliki keterampilan yang mengharuskannya meminta bantuan kepada Karyawan yang memiliki keterampilan. sehingga meminta pertolongan rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi relatif lebih lama dan tidak tepat waktu. Tingkat kedisiplinan karyawan juga mengalami penurunan akhir-akhir ini, mulai dari tidak disiplinnya karyawan dalam hal waktu kerja, Berpakaian kerja dan kurang disiplin pada peraturan kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Menurunnya kinerja akibat ketidak disiplinannya para karyawan juga ditandai dengan kurangnya karyawan yang berprestasi, ide-ide kreatif dari karyawan jarang muncul, dan beberapa karyawan kurang mau menggali potensi yang ada pada dirinya, Sebenarnya telah ada upaya yang dilakukan

pimpinan untuk meningkatkan kinerja karyawan di Tri Sapta jaya Cabang Denpasar dengan memotivasi karyawan dengan cara memberikan *reward* kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik, tetapi penerapan *punishment* tidak dilakukan sehingga karyawan yang kurang disiplin menjadi tidak peduli pada peraturan tentang kedisiplinan. Disamping kurangnya ketelitian, sering pula dijumpai karyawan yang berbincang-bincang saat bekerja sehingga mengakibatkan terjadinya keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, datang terlambat, jam istirahat yang sering melebihi dari yang ditentukan akan mengakibatkan kinerja menurun

Observasi yang dilakukan untuk mencari tahu tentang disiplin kerja karyawan melalui tingkat absensi karyawan pada PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar sebagaimana diuraikan pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar
Tahun 2020

No	Tahun	Jumlah Karyawan (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4	5 = (3x4)	6	7 = (5 – 6)	8 = (6:5) x100%
1	Januari	80	22	1.760	21	1.739	1,19
2	Februari	80	19	1.520	28	1.492	1,84
3	Maret	80	21	1.680	22	1.658	1,31
4	April	80	20	1.600	21	1.579	1,31
5	Mei	80	20	1.600	26	1.574	1,63
6	Juni	80	15	1.200	28	1.172	2,33
7	Juli	80	20	1.600	22	1.578	1,38
8	Agustus	80	18	1.440	21	1.419	1,46
9	September	80	21	1.680	21	1.659	1,25
10	Oktober	80	21	1.680	22	1.658	1,31
11	November	80	19	1.520	22	1.498	1,45
12	Desember	80	21	1.680	22	1.658	1,31
Jumlah		80	40	2.960	276	17.684	16,46
Rata-rata			19	246,67	23	1.473,67	1,37

Sumber: PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar, 2020

Tabel 1.1 tersebut di atas menerangkan bahwa tingkat kehadiran karyawan yang fluktuatif selama satu tahun terhitung dari bulan Januari 2020 hingga bulan Desember 2020. Persentase absensi terendah yaitu pada bulan Januari sebesar 1,19% dan absensi tertinggi pada bulan Juni yaitu sebesar 2,33%. Rata-rata tingkat absensi setiap bulan adalah 1,37%. Hal ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan dikatakan masih cukup baik.

Disamping itu, berkaitan dengan imbal hasil(*reward*)atau kompensasi yang berlaku di PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar menunjukkan kondisi yang memadai walaupun masih ada kekurangan-kekurangan yang masih harus diperbaiki seperti memberikan penghargaan kepada karyawan yang telah mempunyai kinerja yang baik. Bila dilihat dari kinerja karyawan yang dalam hal ini dilihat dari realisasi penjualan pada tahun 2021 setiap bulannya terlihat dari Tabel 1.1.

Fenomena terkait dengan kinerja pada PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar selama tahun 2021 adalah tidak tercapainya target untuk menghasilkan jumlah barang yang diproduksi dan sekaligus untuk dipasarkan hanya mencapai target sebagaimana data pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Realisasi Penjualan
PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar
Tahun 2016 - 2021

Tahun	Jumlah Penjualan		
	Target Penjualan (ribuan Rp.)	Realisasi Penjualan (ribuan Rp.)	Persentase (%)
2016	10.000.000	8.650.250	86,50
2017	12.000.000	8.995.550	74,96
2018	12.000.000	9.500.400	79,17
2019	12.000.000	2.000.000	16,67
2020	10.000.000	8.756.550	87,56
2021	12.000.000	11.419.520	95,16
Jumlah	68.000.000	49.321.670	73,33

Sumber : PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas terlihat bahwa target penjualan yang diperoleh mengalami fluktuasi dimana pada tahun 2016 yang besarnya Rp. 12.000.000.000,- baru tercapai sebesar 86,50 persen, sedangkan pada tahun 2018 naik menjadi 79,17 persen tetapi kemudian tahun 2019 karena Covid hanya memperoleh pendapatan sebesar 16,67%, kemudian baru meningkat pada tahun 2020 terus meningkat menjadi 87, 56 persen Demikian juga pada tahun 2021 mencapai peningkatan persentasinya yakni sebesar 95, 16 persen tetapi belum mencapai target yang ditetapkan dan secara persentase setiap tahunnya belum tercapai sehingga rata rata mencapai 73,33 persen sebagai hasil pendapatan perusahaan dalam 6 tahun terakhir ini, sehingga kinerja

karyawan rendah dan target belum tercapai. Sehingga kinerja perusahaan masih relative rendah.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Priansa (2018:254), bahwa kompetensi adalah kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Menurut Wibowo (2017:110) kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa, (2020) n menyatakan bahwa motivasi, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Penelitian yang dilakukan Simbolon, (2020), Ernawan, dkk (2020) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian Joni (2020) bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Nurhaeni (2017) dan Indrayani (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa jika kompensasi

ditingkatkan maka kinerja karyawan menurun demikian sebaliknya jika kompensasi menurun maka kinerja karyawan akan meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor disiplin kerja. Disiplin kerja erat hubungannya dengan kinerja karyawan. Menurut Ganyang (2018:143), pada umumnya semakin disiplin seorang karyawan terhadap standar operasi yang telah ditetapkan dalam melaksanakan berbagai tugas yang diberikan perusahaan, akan semakin baik kinerja karyawan tersebut. Menurut Sutrisno (2016:86), disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Mulyadi (2016:47), dalam kehidupan perusahaan atau organisasi, akan sangat banyak ketaatan dan peraturan serta ketentuan yang ditetapkan pada perusahaan. Dengan kata lain, perusahaan sangat membutuhkan disiplin kerja, karena dengan disiplin kerja apa yang diinginkan dan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Menurut Sinambela (2016:331), disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020), Utami, *et al*, (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Sirefar (2020) dan Arisanti, dkk (2020) juga menyatakan bahwa disiplin kerja

berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh dan Komarudin dan Utami, *et al*, (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin berkaitan erat kinerja karyawan, dimana apabila disiplin kerja dapat dijalani dengan baik, maka kinerja yang optimal dapat tercapai. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan (Kiki, 2015) dan (Dwianto, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Priansa (2016:171) motivasi sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan- tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu. Motivasi merupakan hal yang penting bagi pegawai agar mereka dapat memberi kontribusi yang positif untuk lembaga. Tanpa adanya motivasi maka pegawai tidak dapat memenuhi tugasnya sesuai standar, karena yang menjadi motivasinya dalam bekerja tidak terpenuhi. Sehingga usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya adalah memotivasi pegawai dengan upaya-upaya yang membangun serta bernilai tambah. Setiap pegawai diharapkan memiliki motivasi yang tinggi untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu organisasi. Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. dan setiap perusahaan selalu menginginkan kinerja dari setiap karyawannya meningkat.

Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi. (Ekhsan, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap dan Tirtayasa (2020), komarudin dan Utami, *et al*, 2021, menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Edison, *et al* (2020) dan Arisanti, dkk (2020) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh dan Komarudin dan Utami, *et al*, (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa disiplin berkaitan erat kinerja karyawan, dimana apabila disiplin kerja dapat dijalani dengan baik, maka kinerja yang optimal dapat tercapai. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan Ajimat, Eli Rahayu, (2018), dan Anggarini dan Oktavia. (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena maka peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar”

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut

- 1) Bagaimanakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar?
- 2) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar?
- 3) Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar?

1.3 Tujuan penelitian

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Tri Sapta jaya Cabang Denpasar.

1.4 Manfaat penelitian

1) Manfaat teoritis

- a) Penelitian ini diharapkan menambah pengetahuan dan dapat dipakai sebagai alat untuk mentransformasikan ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
- b) Menjadi bahan acuan bagi peneliti lain yang berminat meneliti permasalahan yang terkait dengan penelitian ini.

- c) Memberikan informasi dalam mengembangkan teori yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2) Manfaat praktis

Adapun manfaat praktis yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

- a) Bagi mahasiswa

Memberikan masukan bagi mahasiswa agar mampu mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan perhatian pada bidang sumber daya manusia.

- b) Bagi Perusahaan

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan masukan dalam membantu peningkatan program pengajaran sumber daya manusia dan dapat membantu informasi yang bermanfaat sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan dalam rangka memperdalam pengetahuan mengenai sumber daya manusia.

- c) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang melakukan penelitian dengan objek yang sama.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan dasar berpikir yang bersumber dari suatu teori yang relevan dan dapat digunakan sebagai tuntunan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2012:52), bahwa landasan teori perlu ditegakkan agar penelitian itu mempunyai dasar yang kokoh, dan bukan sekedar perbuatan coba-coba (*trial and error*). Landasan teori berfungsi sebagai kerangka acuan dan sudut pandang dalam mengarahkan suatu penelitian untuk memberi jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan, serta membantu dalam penyusunan instrumen penelitian.

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal-Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi.

Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke dalam Kusuma, 2013) menemukan bahwa *goal-setting theory* berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan pendekatan *goal-*

setting theory keberhasilan pegawai dalam meningkatkan kinerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi. Kusuma (2013) menemukan bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan atau program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan karyawan dalam mengelola anggaran merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan komitmen organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki porsi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan

tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Menurut Priansa (2018), mengatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Menurut Wibowo (2017) menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Siagian (2016) mendefinisikan kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka yang dimaksud dengan kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Rivai (2016) kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

a) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya

dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

b) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

c) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang..

d) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance*/penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

e) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh

pengalaman, proses pembelajaran yang udah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

f) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

3) Manfaat Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2016), manfaat kompetensi juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut.

- a) Adanya kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan berdasarkan standar yang ada.
- b) Kompetensi yang ada sekarang dan manfaatnya akan dapat memberikan nilai tambah pada pembelajaran dan pertumbuhan.
- c) Meningkatnya keterampilan dan *marketability* sebagai karyawan.
- d) Kejelasan relevansi pembelajaran sebelumnya, kemampuan untuk mentransfer keterampilan, nilai, dari kualifikasi yang diakui dan potensi pengembangan karier.
- e) Pilihan perubahan karier yang lebih jelas, untuk berubah pada jabatan baru, seseorang dapat membandingkan kompetensi mereka sekarang dengan kompetensi yang diperlukan untuk jabatan baru.
- f) Penempatan sasaran sebagai sarana pengembangan karier.
- g) Penilaian kinerja yang lebih obyektif dan umpan balik berbasis standar kompetensi yang ditentukan dengan jelas

4) Dimensi Kompetensi

Menurut Mahribi (2018) dimensi kompetensi adalah sebagai berikut:

- a) *Task Achievement*
- b) *Reletionship/Hubungan*
- c) *Personal Atributi (atribut pribadi)*
- d) Managerial (manajemen)
- e) Leadership (Kepemimpinan)

5) Indikator Kompetensi

Menurut Manullang (2016) indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

- a) Pengalaman, adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya
- b) Pendidikan, adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan

- c) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu
- d) Ketrampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan Suatu kondisi di mana karyawan menerima, dan melaksanakan berbagai peraturan yang ada, baik yang dinyatakan secara kongkrit maupun kebiasaan yang sudah menjadi budaya, dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas, wewenang, tanggung jawab terhadap perusahaan. (Ganyang, 2018), Menurut Afandi (2016) bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal. Menurut (Sutrisno, 2016), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka disiplin kerja dapat dikatakan sebagai kesadaran dan kesediaan karyawan mentaati semua tata tertib atau peraturan serta norma-norma sosial yang berlaku yang dibuat oleh manajemen.

2) Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Menurut (Afandi, 2016), adapun fungsi disiplin antara lain:

- a) Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
- b) Membangun dan melatih kepribadian yang baik
- c) Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
- d) Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin.

3) Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Menurut (Afandi, 2016), untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan sebagai berikut

- a) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b) Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c) Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
- d) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan
- e) Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pendisiplinan pada waktu bawahan sedang absen.

4) Bentuk disiplin kerja

Menurut (Afandi, 2016), terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan mentaati dan mengikuti berbagai standard dan peraturan yang telah ditetapkan. Untuk efektifnya disiplin preventif ini, manajer perlu memperhatikan hal-hal berikut:

- (1) Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif.
- (2) Mengorientasikan pegawai secara benar pada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan.
- (3) Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat.
- (4) Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja.
- (5) Mengondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka.

b) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah disiplin yang dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang dan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam perusahaan.

c) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran berulang. Tujuannya adalah memberikan

kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius.

5) Pendekatan disiplin kerja

Menurut (Afandi, 2016), terdapat tiga bentuk pendekatan disiplin kerja, yaitu disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan.

a) Disiplin modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi: (1) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik. (2) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku. (3) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengandalkan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya. (4) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

b) Pendekatan disiplin dengan tradisi

Yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberi hukuman. Pendekatan ini berasumsi: (1) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan. (2) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaan harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya. (3) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya. (4) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman

yang lebih keras. (5) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

c) Pendekatan disiplin dengan tujuan.

Yaitu apabila diterapkan dengan harapan bukan hanya pemberian hukuman, melainkan lebih bersifat pembinaan. Untuk itu asumsi pendekatan ini adalah: (1) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai. (2) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku. (3) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik. (4) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

6) Indikator disiplin kerja

Menurut (Afandi, 2016), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Masuk kerja tepat waktu, yaitu ketepatan waktu karyawan saat masuk kerja yang sesuai dengan yang ditemukan oleh perusahaan.
- b) Penggunaan waktu secara efektif, yaitu menggunakan waktu kerja secara maksimal
- c) Tidak pernah mangkir/tidak kerja, yaitu kesediaan karyawan untuk selalu hadir setiap hari kerja
- d) Mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, kesediaan karyawan untuk mematuhi segala peraturan yang ada di perusahaan.
- e) Target pekerjaan, yaitu kesediaan karyawan untuk bisa menyelesaikan semua pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Menurut Samsudin (2010) menyatakan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2010), motivasi adalah suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat dinyatakan bahwa motivasi adalah dorongan atau perangsang yang membuat seseorang melakukan pekerjaan yang diinginkannya dengan rela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik atau menghasilkan sesuatu yang memuaskan.

2) Faktor-faktor Motivasi

Menurut Sunyoto (2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

- a) Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.
- b) Prestasi kerja pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

- c) Pekerjaan, itu sendiri tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.
- d) Penghargaan, pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.
- e) Tanggung jawab, pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.
- f) Pengakuan, pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik

pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

- g) Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

3) Langkah-langkah Motivasi

Dalam memotivasi bawahan, ada beberapa petunjuk atau langkah langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin. Adapun langkah langkah tersebut menurut Sunyoto (2017), adalah sebagai berikut:

- a) Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
- b) Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- c) Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- d) Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi para karyawan.
- e) Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbagai bentuk.
- f) Pemimpin harus berbuat dan berlaku realistis.

4) Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Sunyoto (2013) adalah sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

5) Jenis-jenis Motivasi

Ada dua jenis motivasi menurut Hasibuan (2017) adalah sebagai berikut:

- a) Motivasi positif, motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.
- b) Motivasi negatif, motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

6) Indikator Motivasi

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Handoko (2017) yaitu:

- a) Kebutuhan fisik

Kebutuhan ditunjukkan dengan pemberian gaji, waktu hari libur atau cuti sesuai keperluannya yang dapat mendukung kondisi fisik pegawai.

b) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan

Kebutuhan rasa aman dan keselamatan ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan dan perlengkapan keselamatan kerja bagi pegawai.

c) Kebutuhan sosial

Kebutuhan sosial ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima di kelompok dan kebutuhan untuk dicintai dan mencintai.

d) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

e) Kebutuhan perwujudan diri

Kebutuhan perwujudan diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana pegawai tersebut mengerahkan kemampuan, kecakapan, keterampilan, dan potensinya.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Gayang, (2018), mengatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah tingkat

efektivitas dan efesiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Menurut Afandi, (2016), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Mulyadi, (2017), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka kinerja dapat dikatakan sebagai tingkat efektivitas dan efesiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dan juga merupakan hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

2) Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategi suatu organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi (Sinambela, 2016):

a) Tujuan kinerja

Kinerja merupakan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batas waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi

tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah inspirasi, sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahkan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

b) Sasaran kinerja

Sasaran kinerja merupakan suatu pernyataan secara spesifik yang menjelaskan hasil yang harus dicapai, kapan, dan oleh siapa. Sifatnya dapat dihitung, prestasi yang dapat diamati, dan dapat diukur.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- a) Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
- b) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya
- c) Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong mengarahkan dan mempertahankan perilaku

4) Penilaian Kinerja Karyawan

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atau kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Penilaian kinerja intinya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apakah karyawan bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan, organisasi dan masyarakat memperoleh manfaat.

5) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

6) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Edison, 2017), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

- a) Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b) Kualitas, yaitu hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.
- c) Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti.
- d) Taat asas, yaitu hasil kerja harus dilakukan dengan cara yang benar, tranfaran dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Priansa (2018), mengatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Menurut Wibowo (2017) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

2) Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2016:86). Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara

kelompok. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya

3) Hubungan Motivasi dengan kinerja Karyawan

Hubungan MoZulindra dan Ajimat (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut hasil penelitian yang dilakukan Manikottama (2019) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini perlu disadari oleh manajemen guna menjaga serta terus meningkatkan motivasi dalam bekerja.

2.3 Penelitian sebelumnya

Dalam penelitian ini, hasil penelitian terdahulu yang berbentuk tabel digunakan sebagai bahan untuk membantu mendapatkan gambaran dalam kerangka berpikir. Perbedaan peneliti ini dari penelitian sebelumnya terletak pada obyek yang di teliti, sampel yang diambil, lokasi penelitian dan teknik penentuan sampel.

- 1) Penelitian Harahap dan Tirtayasa, (2020) dengan judul penelitian Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Demikian juga motivasi dan kompetensi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian pertama dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian pertama menggunakan 30 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel.

- 2) Simbolon, (2020). dalam penelitiannya yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt. Growth Asia Medan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 83-94. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kompetensi dan kepuasan kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian kedua dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kedua menggunakan 35 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel.

- 3) Penelitian Komarudin, & Rismayadi, (2020). Dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasil Raya Industries Karawang. Hasil penelitian menunjukan bahwa

Kompetensi, Motivasi, mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. sedangkan Jiwa Enterprenuership juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ketiga dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian ketiga menggunakan 42 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel dan penelitannya yang terdahulu adalah adanya Jiwa Enterprenuership.

- 4) Penelitian Jeni (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja serta pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. Hasil penelitiannya menunjukan bahwa Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja serta pengawasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian keempat dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian keempat menggunakan 30 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel. Judul penelitiannya adanya tambahan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Komarudin dan Rismayadi, (2020), dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasil Raya Industries Karawang. Hasil penelitiannya menunjukkan hasil bahwa Kepemimpinan, Kompetensi, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian kelima dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kelima menggunakan 76 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel. Judul penelitiannya adanya tambahan pengaruh kepemimpinan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

- 6) Ratna dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja karyawan pada CV Jerimis Garmen Jakarta. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan Pengalaman Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian keenam dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian keenam menggunakan 30 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang

sampel. Penelitiannya juga adanya tambahan pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan.

- 7) Penelitian Harahap dan Tirtayasa, (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ketujuh dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian ketujuh menggunakan 47 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel. Judul penelitiannya adanya tambahan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

- 8) Komarudin, dan Rismayadi, (2020). dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasil Raya Industries Karawang. *BUANA ILMU*, 4(2), 1-12. Kumarawati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian kedelapan dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kedelapan menggunakan 90 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel.

- 9) Jeni, *et al* (2019). dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. Hasil penelitiannya menunjukna bahwa Karakteristik Individu, dan Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Demikian juga Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian kesembilan dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kesembilan menggunakan 60 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel.

- 10) Siregar (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Usaha Gedung Mandiri Medan (Doktoral Desertation). Hasil

penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ke sepuluh dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kesepuluh menggunakan 60 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel. serta adanya perbedaan judul yakni Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

- 11) Penelitian Arisanti, *et al.* (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian kesebelas dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kesebelas menggunakan 43 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel. Serta judul penelitiannya yakni kompetensi.

- 12) Penelitian Harahap dan Tirtayasa, (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi dan disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Demikian juga Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian kedua dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kedua menggunakan 45 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel. serta adanya perbedaan judul yakni kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

- 13) Adinata (2015) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualamanu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Demikian juga lingkungan kerja juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Motivasi kerja, Terhadap Kinerja Karyawan,

persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ketigabelas dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian ketigabelas menggunakan 40 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel.

- 14) Komarudin, dan Rismayadi, (2020). dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Hasil Raya Industries Karawang. *BUANA ILMU*, 4(2), 1-12. Kumarawati. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian keempatbelas dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian keempatbelas menggunakan 50 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel.

- 15) Jonathan (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Indotama Domestik Lestari. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga Motivasi Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian kelimabelas dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kelimabelas menggunakan 56 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel.

- 16) Andayani, Kemis Vivi, Jeni Ariska, (2021), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gracia Mitra Sekaras Pusat Pantai Indah Kepulauan Jakarta Utara. Hasil penelitiannya menunjukan bahwa Motivasi, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menunjukan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Jiwa Enterprenuership.

Persamaannya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama membahas Pengaruh Motivasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan, persamaan lainnya adalah sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian keenambelas dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian keenambelas menggunakan 67 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 80 orang sampel. serta adanya perbedaan judul yakni kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.