BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dan berharga dalam suatu organisasi, tanpa manusia maka sumber daya yang tersedia tidak dapat menghasilkan sebuah keuntungan dan nilai tersendiri bagi perusahaan atau organisasi (Mangkunegara, 2019). Sumber daya manusia adalah orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kompetensi serta kreatifitas mereka terhadap sebuah organisasi. Oleh karena itu, kinerja dalam suatu organisasi tidak terlepas dari adanya kinerja mereka baik dalam organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan. Dalam hubungan ini faktor kompetensi, disiplin dan motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan atau organisasi tersebut.

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Utami dkk, 2020). Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya disuatu perusahaan yang dibandingkan dengan

UNMAS DENPASAR

berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria, serta penilaian yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

PT Global Retailindo Pratama Bali merupakan salah satu perusahaan retail yang ada di Bali. Pihak manajemen selalu berupaya untuk memaksimalkan operasional dengan berbagai kebijakannya. Namun dalam operasionalnya masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dapat dilihat dari adanya fluktuasi hasil penjualan selama tahun 2022. Berikut disajikan data penjualan PT Global Retailindo Pratama Bali Tahun 2022.

Tabel 1.1
Penjualan PT Global Retailindo Pratama Bali Tahun 2022

No.	Bulan	Target Penjualan (Rupiah)	Penjualan (Rupiah)	Pencapaian (%)
1	Januari	300.000.000	270.760.000	90,25
2	Februari	300.000.000	230.890.000	76,96
3	Maret	300.000.000	243.540.000	81,18
4	April	300.000.000	220.800.000	73,60
5	Mei	300.000.000	230.780.000	76,93
6	Juni	300.000.000	230.870.000	76,96
7	Juli	300.000.000	250.980.000	83,66
8	Agustus	300.000.000	220.890.000	73,63
9	September	300.000.000	220.600.000	73,53
10	Oktober	300.000.000	250.560.000	83,52
11	November	300.000.000	245.890.000	81,96
12	Desember	300.000.000	276.900.000	92,30
Jumlah		3.600.000.000	2.893.460.000	80,37
Rata-rata		300.000.000	241.121.667	80,37

Sumber : PT Global Retailindo Pratama Bali 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa total penjualannya PT Global Retailindo Pratama Bali sebesar Rp 2.893.460.000 dari target yang dutentukan sebesar Rp 3.600.000.000. Penjualan terbesar terdapat pada bulan desember sebesar Rp 276.900.000 dari target Rp 300.000.000 atau sebesar

92,30%. Penjualan terendah terjadi pada bulan sepetmber yaitu Rp 220.600.000dari taget Rp 300.000.000 atau sebesar 73,53%. Rata-rata penjualan selama tahun 2022 sebesar Rp 241.121.667 atau sebesar 80,37% dari target yang ditentukan. Hal ini menunjukan kinerja yang belum maksimal dan perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi kerja. Menurut Wibowo (2019:271) 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. Dengan kompetensi yang baik karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan lebih baik karena adanya penetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Karyawan juga akan menjadi yakin dalam bekerja karena merasa dirinya mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

Hasil observasi menunjukan bahwa adanya masalah kompetensi kerja dimana karyawan menyatakan mempunyai keyakinan dalam bekerja dimana karyawan merasa kurang mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik. Hal ini membuat kinerja karyawan menjadi kurang maksimal. Beberapa karyawan juga menyatakan belum begitu menguasai pekerjaan yang diberikan karena sering masih tergolong baru pada posisi yang ditempati saat ini.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami dkk (2021) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi nilai kompetensi karyawan maka akan semakin baik kinerja

UNMAS DENPASAR

karywan. Hal ini didukung oleh penelitian Parahsakti dkk (2020) menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawa. Dengan kompetensi yang baik karyawan akan memiliki keterampilan yang berguna untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Sudiarso (2022) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kompetensi yang baik akan mampu bekerja dengan lebih baik. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hajali dkk (2022) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan kompetensi tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2018:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Kedisiplinan kerja yang diatur dan diterapkan oleh perusahaan, akan membuat karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemmpuannya masing-masing. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat membuat karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan teratur, tertib dan lancar, dan tepat waktu sehingga hasil kerja yang dicapai (kinerja) akan meningkat dan pastinya akan berdampak kepada hasil yang diperoleh perusahaan.

Masalah disiplin kerja di PT Global Retailindo Pratama Bali dapat dilihat dari adanya tingkat absensi yang tinggi selama tahun 2022. Absensi yang tinggi

UNMAS DENPASAR

menunjukan karyawan kurang mempunyai kepatuhan kepada aturan yang berlaku dalam bekerja. Berikut adalah data absensi karyawan PT Global Retailindo Pratama Bali Tahun 2022.

Tabel 1.2
Data Absensi Karyawan PT Global Retailindo Pratama Bali Tahun 2022

No	Bulan	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	Januari	50	26	1.300	37	1.263	2,85
2	Februari	50	24	1.200	38	1.162	3,17
3	Maret	50	26	1.300	37	1.263	2,85
4	April	50	25	1.250	48	1.202	3,84
5	Mei	50	27	1.350	38	1.312	2,81
6	Juni	50	26	1.300	36	1.264	2,77
7	Juli	50	26	1.300	39	1.261	3,00
8	Agustus	50	27	1.350	35	1.315	2,59
9	September	50	25	1.250	43	1.207	3,44
10	Oktober	50	27	1.350	45	1.305	3,33
11	November	50	26	1.300	40	1.260	3,08
12	Desember	50	27	1.350	38	1.312	2,81
Jumlah			312	15600	474	15126	3,04
Rata-rata			26	1300	40	1261	3,04

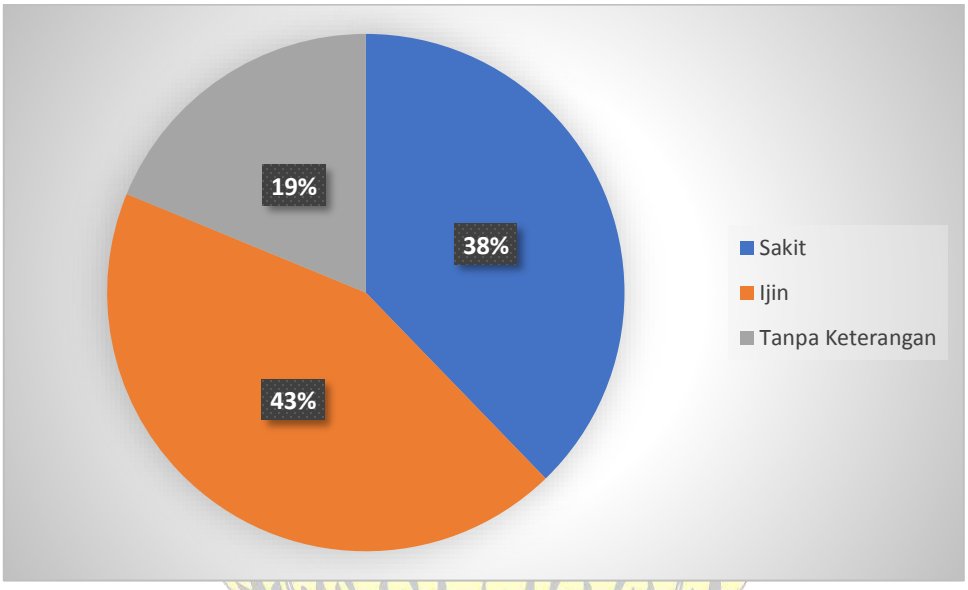
Sumber : PT Global Retailindo Pratama Bali 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi selama 2022 sebesar 3,04%. Flippo (2020) menyatakan absensi adalah suatu kondisi dimana seseorang tidak masuk kerja pada jadwal yang benar. Dalam hal ini pegawai bertanggung jawab atas pekerjaannya. Artinya jika absensi karyawan tinggi berarti karyawan kurang mempunyai kepuasan terhadap pekerjaan yang diberikan. Tingkat absensi tertinggi terjadi pada bulan maret sebanyak 3,85%

dan tingkat absensi terendah terjadi pada bulan terjadi pada bulan Agustus yaitu 2,59%. Rata-rata jumlah hari kerja yang hilang selama 2023 adalah 40 hari. Absensi karyawan PT Global Retailindo Pratama Bali tahun 2023 terdiri dari alpha, sakit, dan ijin dengan proporsi sebagai berikut :

Gambar 1.1

Proporsi Absensi Karyawan PT Global Retailindo Pratama Bali Tahun 2022



Sumber : PT Global Retailindo Pratama Bali Tahun 2022

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan Gambar 1.1 diatas dapat dijelaskan bahwa karyawan yang absen karena ijin sebanyak 43% atau sebanyak 206 hari kerja, absen karena sakit sebanyak 38% atau sebanyak 179 hari kerja dan karyawan yang absen tanpa keterangan sebanyak 19% atau sebanyak 89 hari kerja.

Penelitian Utami dkk (2021) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh

Suwanto (2019) dan Sunaryo dan Wahono (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja membuat karyawan bekerja dengan lebih teratur dan pemanfaatan sumber daya semakin maksimal. Berlawanan dengan penelitian Saleh dan Utomo (2018) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Menurut Pratiwi (2019) mengatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung kinerjanya lebih bagus dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah, karena kurangnya motivasi pada karyawan berakibat buruk pada perusahaan. Karyawan selalu membutuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya baik dalam diri sendiri maupun dari luar individu itu sendiri. Jika karyawan yang merasa kurang mendapatkan motivasi kerja menyebabkan dalam bekerja mereka akan mengalami rasa kurang semangat, malas,lambat sehingga akan mengakibatkan pemborosan biaya, waktu, namun jika karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi, maka dalam melakukan pekerjaannya akan timbul rasa semangat dan berusaha mengeleruarkan serta meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

Diketahui terjadi juga masalah motivasi kerja dimana karyawan merasa PT Global Retailindo Pratama Bali kurang memberikan apresiasi kepada karyawan

UNMAS DENPASAR

yang berprestasi dalam bekerja. Hal ini membuat karyawan merasa kurang dihargai dalam bekerja. Beberapa karyawan juga menyatakan bahwa kurang mempunyai hubungan yang baik dengan rekan kerja yang membuat karyawan kurang nyaman dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Wedasuari (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik motivasi kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Susilowati (2019) dan Aminuddin (2020) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang baik membuat karyawan terpacu untuk bekerja dengan lebih baik sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Berlawanan dengan penelitian Changgriawan (2018) yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan motivasi kerja tidak akan berdampak pada kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Global Retailindo Pratama Bali."

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka persoalan yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama Bali?

2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama Bali?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama Bali?
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama Bali?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Global Retailindo Pratama Bali?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan.
2. Sebagai bijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut.

UNMAS DENPASAR

1.4.2 Manfaat praktis :

1. Bagi mahasiswa
   a. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.
   b. Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
2. Bagi perusahaan

   Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh PT. Global Retailindo Pratama Bali dalam menentukan kebijakan kompetensi, disiplin, motivasi kerja dan kinerja karyawan.
3. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

   Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.

UNMAS DENPASAR

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 (Suwarmadani, 2019). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Suwarmadani, 2019). 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. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadani, 2019). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge*.

UNMAS DENPASAR

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* karena menjelaskan bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan perusahaan yang bisa dilakukan dengan memaksimalkan kinerjanya yaitu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu etos kerja, pengembangan karir dan kompensasi diindikasikan sebagai faktor yang mempengaruhi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:6) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

UNMAS DENPASAR

Menurut Sinambela (2019:6) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Fahmi (2019) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Hamali (2019) kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Kinerja karyawan dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Wibowo (2019:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

a. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
b. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
c. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
d. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

UNMAS DENPASAR

e. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Davis (2019:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan seharihari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasional memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan padapekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasional (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai pretasi kerja secara maksimal.

Menurut Mangkunegara (2019:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

UNMAS DENPASAR

a. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasional memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan padapekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasional (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai pretasi kerja secara maksimal.

UNMAS DENPASAR

3. Indikator Kinerja

Menurut Bintoro (2019:107) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

a. Kualitas

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

b. Kuantitas

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

c. Ketepatan Waktu

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

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

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

Menurut Wibowo (2019:85) ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

UNMAS DENPASAR

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasional untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasional.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefenisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "real goals" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan.

d. Alat atau sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

f. Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukandan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesif.

g. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

Pendapat lain Sudarmanto (2019:14) mengemukakan ukuran kinerja dalam dimensi kualitas, sebagai berikut:

a. Kehandalan

Mencakup konsistensi kinerja dan kehandalan dalam pelayanan; akurat, benar dan tepat.

UNMAS DENPASAR

b. Daya Tanggap

Keinginan dan kesiapan para pegawai dalam menyediakan pelayanan dengan tepat waktu.

c. Kompetensi

Keahlian dan pengetahuan dalam memberikan pelayanan.

d. Akses

Pelayanan yang mudah diakses oleh pengguna layanan.

e. Kesopanan

Mencakup kesopansantunan, rasa hormat, perhatian dan bersahabat dengan pengguna layanan.

f. Komunikasi

Kemampuan menjelaskan dan menginformasikan pelayanan kepada pengguna layanan dengan baik dan dapat dipahami dengan mudah.

g. Kejujuran

Mencakup kejujuran dan dapat dipercaya dalam memberikan layanan kepada pelanggan.

h. Keamanan

Mencakup bebas dari bahaya, keamanan secara fisik, risiko, aman secara finansial.

i. Pengetahuan Terhadap Pelanggan

Berusaha mengetahui kebutuhan pelanggan, belajar dari persyaratan-persyaratan khusus pelanggan.

j. Bukti Langsung

Meliputi fasilitas fisik, penampilan pegawai, peralatan, dan perlengkapan pelayanan, fasilitas pelayanan

UNMAS DENPASAR

2.1.3 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2019:271) 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. Mudrajad Kuncoro (2019:44) juga mengatakan kompetensi inti adalah nilai utama perusahaan/organisasional dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis.

Menurut Lastanti (2019) mendefinisikan kompetensi adalah ketrampilan dari seorang ahli. Dimana ahli didefinisikan sebagai seseorang yang memiliki tingkat keterampilan tertentu atau pengetahuan yang tinggi dalam subyek tertentu yang diperoleh dari pelatihan dan pengalaman. Kompetensi juga dapat didefinisikan sebagai kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasional sehingga organisasional tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Menurut Rivai (2019:230) mendefinisikan kompetensi 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. Usman (2019:4) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Dari pengertian beberapa ahli dapat dijelaskan kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang berupa ketrampilan dan

UNMAS DENPASAR

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.

2. Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Wibowo (2019:126) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

UNMAS DENPASAR

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasional orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik,

menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerja bawahan, memberikan pengakuan, dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi seseorang bawahan.

f. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai, atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif sepeti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasional.

h. Budaya organisasional

UNMAS DENPASAR

Budaya organisasional mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan,praktik pengambilan keputusan.

Menurut Zwell (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

a. Kepercayaan dan Nilai

Kepercayaan dan nilai dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.

b. Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai. Pengembangan keahlian atau keterampilan yang berhubungan dengan kompetensi dapat meningkatkan kecakapan seseorang dalam perusahaan.

c. Pengalaman

UNMAS DENPASAR

Adapun poengalaman seseorang yang dapat mempengaruhi faktor kompetensi. Dimana seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari, dikembangkan untuk

meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

d. Karakteristik Personal

Karakteristik personal yang diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Dari kepribadian seseorang tersebut dapat dilihat dari kegiatan sehari-hari. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Dengan karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang. Kepribadian seseorang dapat berubah meskipun dapat diubah, tetapi cenderung tidak mudah.

Latief dkk (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

a) Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

c) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

d) Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

UNMAS DENPASAR

e) Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

f) Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

g) Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini

3. Indikator Kompetensi

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Fadillah dkk (2019) yaitu:

UNMAS DENPASAR

a. Karakter pribadi (*traits*)

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

b. Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

c. Pengetahuan (*knowledge*)

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

d. Keterampilan (*skill*)

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

Beberapa indikator kompetensi menurut Sugiyanto dan Santoso (2018) sebagai beriku:

a. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

b. Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tetang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

UNMAS DENPASAR

c. Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

d. Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

e. Sikap (*attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

f. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Secara rinci Wibowo (2019) memberikan penjelasan masing-masing indikator kompetensi adalah sebagai berikut::

a. Keterampilan (*Skill*)

Merupakan kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja. Dalam hal ini keterampilan juga dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas tertentu dalam sebuah bidang yang sesuai dengan standart kerja dan target dalam perusahaan.

b. Pengetahuan

Adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

UNMAS DENPASAR

c. Konsep diri (sikap)

Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisime dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

d. Sifat (*Trait*)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

e. Motif

Adalah sesuatu yags secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

UNMAS DENPASAR

Menurut Wursanto (2018:108) menyatakan disiplin kerja yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2018:444) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Menurut Rivai (2018:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer

untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Simamora (2018:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan sesorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Helmi (2019:37) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua faktor, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan:

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian sesoarang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai yang dianut ini berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Perubahan sikap mental dalam

UNMAS DENPASAR

perilaku terdapat tiga tingkatan yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin seseorang merupakan produk sosialisasi hasil interaksi dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tapi merupakan suatu proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisisten adil bersikap positif dan terbuka. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.

Menurut Agustini (2019:97) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

a. Kompensasi besar/kecil Kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
b. Ada/Tidak Adanya Pemimpin Teladan di Perusahaan Pemimpin Teladan sangatlah penting, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, seluruh karyawan/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin itu mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat

UNMAS DENPASAR

mengendalikan diri dari perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

c. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman. Pengembangan disiplin tidak akan dilakukan dalam organisasi/perusahaan.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan Jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.

e. Baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan Karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.

f. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan

Sedangkan menurut Singodimejo (2019:95) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

UNMAS DENPASAR

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan jam kerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila praturan yang dibuat hanya berdasrkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

UNMAS DENPASAR

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

f. Ada tidaknya perhatian kepada pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya

3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019:104) pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi. Beberapa indikator disiplin adalah sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

a. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas kerja di perusahaan yang ditandai dengan tingkat ketidakhadiran karyawan yang rendah.
b. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
c. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan oleh atasan untuk mendapatkan hasil yang baik.

d. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang dengan sukarela melakukan pekerjaannya dengan baik, bukan karena paksaan.
e. Tanggung jawab, yaitu kesediaan pegawai untuk bertanggung jawab atas pekerjaannya, sarana dan prasarana yang digunakan, dan perilaku kerjanya

Sedangkan menurut pendapat Rivai (2019) ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

a. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
b. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di Kantor.
c. Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
d. Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
e. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

UNMAS DENPASAR

Menurut Aromega (2019) indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Absensi

Absensi adalah daftar kehadiran para karyawan.

b. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan adalah target yang bersifat kuantitatif dan merupakan pencapaian ukuran keberhasilan kinerja perusahaan. Kemampuan adalah kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan tertentu.

c. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan adalah pemimpin dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang, seperti kedisiplinan bersikap dan sebagainya

d. Balas jasa

Sesuatu yang bebentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawa. Kompensasi yang di terima berupa bonus, gaji, tunjangan, THR, komisi, insentif.

e. Keadilan

Keadilan adalah dimana dua pihak atau lebih mendapatkan bagian yang sama besar dalam suatu hal.

2.1.5 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

UNMAS DENPASAR

Menurut Maruli (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja

yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Menurut Pratiwi (2019) mengatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Didiukung dengan pendapatan Uno (2018) mengatakan bahwa Motivasi kerja guru adalah adanya proses yang dilakukan untuk menggerak guru untuk melakukan kegiata atau aktivitas yang dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah sesuatu dorongan atau kekuatan yang ada pada diri individu untuk melakukan aktivitas dengan ditandai dengan munculnya rasa keinginan dalam melakukan suatu pekerjaan tersebut sehingga dapat mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

UNMAS DENPASAR

Menurut Rofi (2021) motivasi sebagai psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

a. Faktor internal (berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada diri seseorang, antara lain:
    a) Keinginan untuk dapat hidup
    b) Keinginan untuk dapat memiliki

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

e) Keinginan untuk berkuasa

b. Faktor Eksternal (berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:

a) Lingkungan kerja yang menyenangkan

b) Kompensasi yang memadai

c) Supervisi yang baik

d) Adanya jaminan pekerjaan

e) Status dan tanggung jawab

f) Peraturan yang fleksibel

Motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dibedakan atas faktor internal dan faktor eksternal dari seseorang menurut Sutrismo (2019:124) antara lain :

a. Faktor internal, meliputi keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor eksternal, meliputi kondisi lingkungan kerja, supervise yang baik, adanya jaminan pekerjaan, adanya pengharagaan atas prestasi, peraturan yang fleksibel, status dan tanggung jawab

UNMAS DENPASAR

Menurut Chidi (2019:34) ada beberapa faktor yang memotivasi seseorang untuk bekerja, faktor motivasi dapat dibagi menjadi dua yaitu :

a. Faktor Moneter atau financial Terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut :

1) Gaji atau upah

Merupakan salah satu faktor motivasi yang paling penting. Pemberian gaji yang baik harus dibayar tepat waktu.

2) Bonus

Hal ini mengacu pada pembayaran tambahan kepada karyawan yang lebih atau berprestasi dan atas gaji yang diberikan sebagai insentif. Para karyawan harus diberi jumlah bonus yang cukup.

3) Insentif

Organisasi juga dapat memberikan insentif tambahan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan lain-lain.

4) Insentif khusus individu

Perusahaan dapat memberikan insentif khusus individu. Insentif tersebut harus diberikan kepada karyawan untuk ikut memberikan saran yang layak dan berharga untuk perusahaan.

b. Faktor Non Moneter atau non financial Terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut :

UNMAS DENPASAR

1) Status atau jabatan

Dengan memberikan status yang lebih tinggi kepada karyawan maka karyawan tersebut akan merasa termotivasi. Karena karyawan lebih suka dan bangga apabila mereka mendapat status atau jabatan yang tinggi di dalam perusahaan.

2) Apresiasi dan pengakuan

Karyawan harus dihargai karena jasa mereka. Pujian tidak harus datang dari atasan langsung tetapi juga datang dari pihak yang mempunyai wewenang yang lebih tinggi.

3) Pendelegasian wewenang

Pendelegasian wewenang memotivasi bawahan untuk melakukan tugastugas dengan dedikasi dan berkomitmen. Ketika tugas-tugas didelegasikan bawahan tau bahwa perusahaan telah menempatkan kepercayaan pada karyawanya.

4) Kondisi kerja

Memperhatikan kondisi kerja yang lebih baik seperti sarana dan prasarana yang baik akan memotivasi karyawan.

5) Keamanan kerja

Jaminan keamanan kerja atau kurangnya pemberhentian pada karyawan juga dapat menjadi cara yang baik untuk memotivasi karyawan. Apabila ini tidak diperhatikan dapat mengakibatkan karyawan meninggalkan perusahaan.

UNMAS DENPASAR

3. Indikator Motivasi

Menurut Rofi (2021) motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan perwujudan diri. Kemudian dari faktor tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan, yaitu :

a. Kebutuhan fisik

Kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula kebutuhan tingkat dasar.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan akan perlindungan ancaman bahaya,pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dari arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologi, dan intelektual.

c. Kebutuhan sosial

Kebutuhan untuk merasa saling memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima didalam kelompok, beralifiasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan akan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain

Menurut Robbins (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja sebagai berikut :

a. Penghargaan
b. Hubungan sosial
c. Kebutuhan Hidup
d. Keberhasilan dalam bekerja

Menurut Mangkunegara (2019:101) indikator dalam motivasi kerja,yaitu:

UNMAS DENPASAR

b. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan sexual. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

c. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pensiun.

d. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

e. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya

UNMAS DENPASAR

f. Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi,mengemukakan ide-ide, memberikan kritik, dan berprestasi. Dalam hubungannya dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberi kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Kompetensi dan Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2019:271) 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. Dengan kompetensi yang baik karyawan akan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan lebih baik karena adanya penetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Karyawan juga akan menjadi yakin dalam bekerja karena merasa dirinya mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.

2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2018:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Kedisiplinan kerja yang diatur dan diterapkan oleh perusahaan, akan membuat karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan kemmpuannya masing-masing. Dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi dapat membuat karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan teratur, tertib dan lancar, dan tepat waktu sehingga hasil kerja yang dicapai (kinerja) akan meningkat dan pastinya akan berdampak kepada hasil yang diperoleh perusahaan.

UNMAS DENPASAR

2.2.3 Hubungan Motivasi dan Kinerja Karyawan

Menurut Pratiwi (2019) mengatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya. Motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung kinerjanya lebih bagus dibandingkan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah, karena kurangnya motivasi pada karyawan berakibat buruk pada perusahaan. Karyawan selalu membutuhkan motivasi dalam melakukan pekerjaannya baik dalam diri sendiri maupun dari luar individu itu sendiri. Jika karyawan yang merasa kurang mendapatkan motivasi kerja menyebabkan dalam bekerja mereka akan mengalami rasa kurang semangat, malas,lambat sehingga akan mengakibatkan pemborosan biaya, waktu, namun jika karyawan tersebut memiliki motivasi yang tinggi, maka dalam melakukan pekerjaannya akan timbul rasa semangat dan berusaha mengeleruarkan serta meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.

2.3 Penelitian Sebelumnya

UNMAS DENPASAR

2.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Maizar (2018) Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat. Hasil penelitian variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan

variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Manik dan Syafrina (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Prayogi dkk (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 64 orang responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan..

Penelitian Rosmaini (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian oleh Kasman dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Selawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukan variabel kompetensi, kepemimpinan, penempatan dan

UNMAS DENPASAR

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Sudiarti (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan *Locus of Control* terhadap Kualitas Laporan Keuangan LPD. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi sumber daya manusia dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas laporan keuangan.

Penelitian Dewi dkk (2020) dengan judul T*he Role Of Interpersonal Communication In Moderating The Effect Of Work Competence And Stress On Employee Performance*. Hasil analisis menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Parahsakti dkk (2020) dengan judul *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector.* Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 135 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data menunjukan bahwa lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Penelitian Utami dkk (2021) dengan judul Pengaruh Efektivitas Kerja, Semangat Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Klungkung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 40 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis menunjukan bahwa efektivitas kerja, semangat kerja dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Hajali dkk (2022) dengan judul *Determination of Work Motivation, Leadership Style, Employee Competence on Job Satisfaction and Employee Performance*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 125 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur. Hasil analisis data menunjukan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Rompas dan Dotulong (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.

Penelitian Suwanto (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil penelitian, Nilai thitung untuk variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja. Variabel Motivasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja.

Penelitian Esthi dan Savhira (2019) dengan judul *The Influence Of Work Training, Competence And Discipline Of Work On Employee Performance In PT. Lestarindo Perkasa*. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier

UNMAS DENPASAR

berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Prasetyo dan Marlina (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 100 orang responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Suwanto (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 57 orang responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sunaryo dan Wahono (2020) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dari pengujian menunjukkan bahwa, gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan.

UNMAS DENPASAR

Penelitian Supatmi (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Diklat, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di CV Gema Nusa. Hasil analisis uji t dapat diketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, diklat tidak berpengaruh terhadap kinerja

karyawan dan ketiga kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Halimahtussaddiah (2020) Pengaruh Deskripsi Kerja Dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor BKD Dan Diklat Kota Tanjung Balai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak terdapat pengaruh sangat signifikan antara deskripsi kerja dan penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Ichsan dkk (2020) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Ajudan Jenderal Daerah Militer. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Nurjaya (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 88 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Putri (2018) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompet Dhuafa (LKC DD). Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pengaruh

pengembangan karir dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompet Dhuafa (LKC DD).

Penelitian Rahman (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi, Latar Belakang Pendidikan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah 45 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, latar belakang pendidikan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Maizar (2018) Pengaruh Motivasi, Kompetensi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) Pasaman Barat. Metode sampling jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan responden sebanyak 30 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian variabel motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompetensi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

UNMAS DENPASAR

Penelitian Changgriawan (2018) Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di One Way Production. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan disertai uji F (simultan) dan uji t (parsial). Proses pengolahan data menggunakan SPSS 21.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Manik dan Syafira (2018) Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dosen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Pengujian tersebut dilakukan guna untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Riau. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian Hasibuan dan Silvia (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai.

Aminuddin (2020) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo. Penelitian ini menggunakan uji Regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kepemimpinan berpengaruh negatif dan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Penelitian Farisi dkk (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 162 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Arianto (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 65 responden. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR