BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat berperan penting bila dapat digerakan dan dikendalikan oleh para tenaga kerja yang mempunyai prestasi. Ditinjau dari sudut manajemen baik di ruang lingkup organisasi pemerintahan maupun swasta, manusia menempati posisi paling utama diantara sumber-sumber daya lainnya. Perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat akan sangat membantu dalam upaya meningkatkan efisiensi dan aktifitas. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan suatu faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan suatu perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki. Sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten (Widyani, 2015).

Mangkunegara (2020:67) mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Simamora (2018:339) mengatakan bahwa kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai dan merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, namun sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*) yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi

UNMAS DENPASAR

hasil. Melalui pencapaian kinerja masing-masing individu maka perusahaan dapat menghasilkan kinerja seutuhnya dan mencapai keberhasilan sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan (Suhasto dan Lestariningsih, 2018).

Kompetensi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kurangnya kompetensi karyawan sehingga, menyebabkan rendahnya kinerja kerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2017:211) menjelaskan kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau yang memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Menurut Suharsaputra (2010) yang menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Sebaliknya, apabila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya, maka kinerja pun tidak akan tercapai.

Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Saptalia, dkk., (2022), Savira dan Afriyani (2023), Elisnawati, dkk., (2023), Pratama, dkk., (2023) serta Werda dan Prabowo (2024) yang menyimpulkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah dan Rahim (2018) serta Hidayat (2021) menyimpulkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja juga memiliki peranan yang penting didalam perusahaan dan sekaligus merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan.

UNMAS DENPASAR

Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya (Pradana, 2022). Mangkunegara (2020:93) mengemukakan bahwa motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Memotivasi karyawan merupakan salah satu aspek penting dan menantang dari aspek manajemen. Motivasi adalah proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan (Robbins dan Judge, 2018:127).

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah dan Rahim (2018), Catio dan Sunarsi (2020), Thalib, dkk., (2020), Rahmayanti, dkk., (2021), serta Andriyani, dkk., (2021) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Irfan, dkk., (2020), Suci dan Yulia (2020), Hidayat (2021), Gani, dkk., (2021) serta Kasyifillah dan Prijati (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

UNMAS DENPASAR

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar dan Rosidah, 2018:291). Rivai (2020:559) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk

mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Oleh karena itu organisasi yang mempunyai disiplin tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas organisasi (Siagian, 2019:410).

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti, dkk., (2021), Hidayat (2021), Andriyani, dkk., (2021), Pertiwi dan Savitri (2021) serta Fathiyah, dkk., (2022) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Gani, dkk., (2021) serta Dewi, dkk., (2021) menyimpulkan bahwa disiplin tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perusahaan menginginkan kinerja karyawan yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Banyak perusahaan yang telah meningkatkan kinerja perusahaan melalui sumber daya manusia, salah satunya adalah Panorama Hotel. Panorama Hotel yang merupakan hotel kelas melati yang berlokasi di Kecamatan Ubud. Dalam mencetak kinerja karyawan yang handal, tentunya Panorama Hotel memiliki manajemen sumber daya manusia yang secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan, visi dan misinya. Kinerja karyawan yang terdapat pada

UNMAS DENPASAR

Panorama Hotel Gianyar merupakan hasil dari setiap kinerja karyawan yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja karyawan pada Panorama Hotel secara keseluruhan akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Panorama Hotel dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Hasil pra survey terhadap 20 karyawan ditemukan bahwa kinerja karyawan Panorama Hotel belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal yang tercermin dari masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ada beberapa pekerjaan yang dihasilkan masih kurang optimal, penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi. Selain itu masih kurangnya tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Pekerjaan yang tidak terselesaikan harus dikerjakan oleh karyawan lain, sehingga menyebabkan beban pekerjaan bertambah.

Rendahnya kinerja karyawan juga ditunjukkan dengan banyaknya keluhan dari tamu menginap atas pelayanan Panorama Hotel Kabupaten Gianyar. Keluhan tamu menginap meliputi kamar kotor, pelayanan yang lambat, fasilitas yang tidak berfungsi, masalah *check-in* dan *check-out*, karyawan yang kurang ramah serta karyawan yang kurang terlatih. Adanya pengaduan dari tamu menginap menunjukkan rendahnya kinerja karyawan pada Panorama Hotel. Kinerja karyawan yang belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal ini tentu akan mempengaruhi perkembangan pendapatan perusahaan yang terlihat dari penjualan unit

UNMAS DENPASAR

kamar. Adapun perkembangan pendapatan perusahaan pada Panorama Hotel dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Tingkat Hunian Kamar Pada Panorama Hotel Tahun 2023

Bulan	Jumlah Kamar (Unit)	Penjualan Kamar (Unit)	*Occupancy* (unit)	Persentase Kenaikan/ Penurunan (%)
Januari	36	22	61,11	-
Februari	36	16	44,44	-27,27
Maret	36	14	38,89	-12,50
April	36	18	50,00	28,57
Mei	36	21	58,33	16,67
Juni	36	17	47,22	-19,05
Juli	36	28	77,78	64,71
Agustus	36	18	50,00	-35,71
September	36	22	61,11	22,22
Oktober	36	28	77,78	27,27
November	36	30	83,33	7,14
Desember	36	32	88,89	6,67

Sumber: Panorama Hotel, data diolah 2024

Berdasarkan pada Tabel 1.1 di atas, dapat terlihat bahwa *occupancy* mengalami fluktuasi setiap bulannya. Berfluktuasinya *occupancy* disebabkan kurangnya kinerja karyawan. Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa rendahnya kinerja karyawan ini diakibatkan oleh banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya masalah kompetensi, motivasi dan disiplin kerja.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan observasi awal diperoleh informasi mengenai kendala-kendala berkaitan dengan kompetensi. Dilihat dari kompetensinya yaitu tingkat pendidikan dan pengetahuan belum sebanding dengan pekerjaan, dengan tuntutan kerja yang tinggi. Disamping itu juga ada beberapa karyawan yang diposisikan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Adapun

data ketidaksesuaian posisi dengan tingkat pendidikan karyawan pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1.2
Ketidaksesuaian Latar Belakang Pendidikan Dengan Posisi pada Panorama Hotel di Kabupaten Gianyar

Latar Belakang Pendidikan	Penempatan pada Bagian	Jumlah (Orang)
SMK Perkantoran	*House Keeper*	1
SMA	*House Keeper*	2
SMA	*Food and Beverage Departement*	2
SMA	*Front Office Departement*	1
SMA	*Accounting Departemet*	1
Jumlah		7

Sumber: Panorama Hotel, data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 terdapat 7 orang karyawan yang penempatannya tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan karyawan sehingga terjadi kesenjangan antara tugas dan tanggung jawab karena tidak adanya kesesuaian antara tingkat pendidikan dengan posisi atau jabatan yang diembannya. Hal tersebut menyebabkan karyawan tidak maksimal dalam bekerja, karena mereka tidak ahli dibidangnya, bahkan ada yang tidak tahu apa yang harus dikerjakan dan dilakukannya.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi yang rendah dapat mengakibatkan kinerja karyawan menurun. Berdasarkan hasil observasi untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai motivasi kerja karyawan pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar, dilakukan prasurvey kepada 20 orang karyawan, yang dapat diihat pada Tabel 1.3 berikut.

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.3
Data *Pra Survey* Motivasi Kerja Karyawan Pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar

No	Pernyataan	Ya		Tidak	
		Jumlah	%	Jumlah	%
1	Motivasi yang diberikan berpengaruh terhadap kinerja	5	25,00	15	75,00
2	Puas terhadap motivasi yang diberikan atasan	7	35,00	13	65,00
3	Tunjangan yang diberikan membuat termotivasi dalam bekerja	9	45,00	11	55,00
4	Perlakuan atasan yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan membuat termotivasi dalam bekerja	8	40,00	12	60,00

Sumber: Hasil Pra Survey, 2024

Berdasarkan hasil *pra survey* pada Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa kondisi motivasi kerja karyawan secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan hal ini dapat dilihat banyaknya karyawan yang memberikan kecenderungan jawaban tidak terhadap pernyataan *prasurvey*. Ketika karyawan merasa tidak termotivasi maka karyawan akan melalaikan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini menunjukkan masih rendahnya motivasi kerja karyawan. Kurangnya motivasi kerja yang diberikan pimpinan kepada karyawan sehingga mereka merasa bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan tidak diberikan umpan balik seperti apresiasi berupa pujian disaat pekerjaan yang dikerjakan dapat terselesaikan dengan baik, oleh sebab itu mereka tidak tergerak untuk menyelesaikan pekerjaannya.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Panorama Hotel Kabupaten Gianyar menurunnya kinerja karyawan disebabkan oleh disiplin kerja. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Berikut adalah rekapitulasi absensi karyawan pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar.

Tabel 1.4
Data Absensi Karyawan Pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Total Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang	Hari Kerja Sesungguhnya (Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4) = (2x3)	(5)	(6) = (4-5)	(7) = (5/4x100%)
Januari	43	27	1.161	40	1.121	3,45
Februari	43	25	1.075	48	1.027	4,47
Maret	43	26	1.118	49	1.069	4,38
April	43	26	1.118	50	1.068	4,47
Mei	43	26	1.118	30	1.088	2,68
Juni	43	26	1.118	38	1.080	3,40
Juli	43	25	1.075	39	1.036	3,63
Agustus	43	27	1.161	29	1.132	2,50
September	43	25	1.075	49	1.026	4,56
Oktober	43	27	1.161	30	1.131	2,58
Nopember	43	26	1.118	30	1.088	2,68
Desember	43	26	1.118	30	1.088	2,68
Jumlah		312	13.416	462	12.954	41,48
Rata-rata		26	1.118	39	1.080	3,46

Sumber: Panorama Hotel Kabupate Gianyar, data diolah 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dijelaskan tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,46 persen. Menurut Ardana, dkk., (2018:93) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan

perhatian serius dari pihak perusahaan. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar tergolong tinggi, hal ini mengindikasikan kurang optimalnya penerapan absensi. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan diketahui bahwa adanya karyawan yang kurang disiplin menaati peraturan yang berlaku di perusahaan, seperti masih ada karyawan yang datang tidak tepat pada waktunya, banyak karyawan yang duduk-duduk santai disaat jam kerja, serta banyak karyawan yang meninggalkan pekerjaa sebelum jam kerja berakhir. Serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dalam mengerjakan suatu tugas masih ada yang tidak sesuai dengan *deadline* yang sudah ditentukan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian yang bervariasi maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar?
2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar?
3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar.
2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar.
3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan tentang pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

2) Manfaat praktis

   Penelitian ini dapat memberikan pandangan mengenai pengaruh kompetensi, motivasi dan displin kerja terhadap kinerja karyawan pada Panorama Hotel Kabupaten Gianyar.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* (teori penetapan tujuan) merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Pencapaian atas sasaran mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Penerapan *goal setting* yang efektif membutuhkan tiga tahapan, yaitu menjelaskan arti dan maksud penetapan target atau tujuan, menetapkan target yang jelas, dan memberikan umpan balik (*feedback*) terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan (Samuel, dkk., 2021).

Penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk meningkatkan kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan. Kedua, penetapan tujuan dapat membantu individu untuk mengatur usahanya dalam mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan dan meningkatkan kinerja individu. Dengan demikian, adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan (Maula, dkk., 2022).

UNMAS DENPASAR

Hubungan antara teori penetapan tujuan ini dengan kinerja adalah bahwa setiap organisasi pasti memiliki target yang sudah ditetapkan, untuk mencapai target tersebut tentunya kinerja harus ditingkatkan sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal setting theory* salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam suatu perusahaan adalah pegawai memiliki kompetensi yang baik, memiliki motivasi kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2019:188) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi.

UNMAS DENPASAR

Menurut Mangkunegara (2020:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada

ekonomi. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Hamali, 2018:98).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Lie, 2018). Menurut Kawiana, dkk., (2018) kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggungjawabkan sesuai perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu baik faktor dalam karyawan itu sendiri maupun faktor organisasi itu sendiri. Menurut Kasmir (2018:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

(1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

UNMAS DENPASAR

(2) Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

(3) Rancangan kerja artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

(4) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

(5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

(6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

(7) Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

(8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

(9) Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

(10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.

UNMAS DENPASAR

(11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

(12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

(13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh.

Sedangkan menurut Emron, dkk., (2018:202) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

(1) Kompensasi.
(2) Komunikasi.
(3) Kompetensi.
(4) Budaya perusahaan.
(5) Motivasi dan pengakuan.
(6) Pemimpin dan kepemimpinan.
(7) Sistem/prosedur.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:67) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

(1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 sampai dengan 120) dengan pendidikan memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka

UNMAS DENPASAR

karyawan tersebut akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

(2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2020:75), indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja meliputi:

(1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

(2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

(3) Pelaksanaan tugas

UNMAS DENPASAR

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

(4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.3 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, ketrerampilan, nilai dan sikap yang direfleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak (Mulyasa, 2017:66). Menurut Emron, dkk., (2018:140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian, dan sikap. Sedangkan Arifin (2018:113), mendefinisikan kompetensi adalah jalinan terpadu yang unik antara pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai yang direfleksikan dalam pola berpikir dan pola tindakan.

Berdasarkan beberapa pengertian dari para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan adalah suatu kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan karyawan yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan. Kesuksesan yang didapat karyawan adalah hasil dari peningkatan kompetensi karyawan selama bekerja di perusahaan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2020:339), faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

(1) 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.

(2) Keahlian atau Keterampilan

Dalam aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yan 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.

UNMAS DENPASAR

(3) Pengalaman

Adapun pengalaman 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. Adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang perlu dipelajari,

dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

(4) Karakteristik Personal

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

(5) Motivasi

Motivasi seseorang terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai. Memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.

(6) Isu-isu emosional

Isu-isu emosional yang mempengaruhi kompetensi, dalam artian isu-isu tersebut adalah suatu hambatan emosional yang dapat

UNMAS DENPASAR

membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negatif terhadap seseorang. Demikian hambatan emosional dapat dicegah dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang positif, memilih teman bicara atau rekan kerja yang sesuai sehingga kompetensi individu dapat terbentuk serta mengembangkan kompetensinya sesuai dengan kemampuan.

(7) Kapasitas Intelektual

Artinya seseorang akan berpengaruh terhadap penguasaan kompetensi. Kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi. Dapat disimpulkan bahwa kapasitas intelektual tersebut mengacu pada bagaimana seseorang dapat mengelola tingkat kemampuan berfikirnya dalam mengembangkan kompetensi individu di dalam perusahaan.

UNMAS DENPASAR

3) Indikator Kompetensi

Menurut Busro (2020:33) indikator-indikator dalam variabel kompetensi adalah sebagai berikut:

(1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui bagaimana cara melakukan

pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di lapangan kerja.

(2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan efektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang karyawan melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman baik tentang kondisi kerja secara efektif dan efisien.

(3) Kemampuan (*skill*), yaitu sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang disebabkan kepada karyawan. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

(4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas.

(5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang, tidak senang, suka, tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

(6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

UNMAS DENPASAR

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2020:111) mengemukakan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Kemudian menurut Sutrisno (2019:110) menyatakan bahwa motivasi adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Mangkunegara (2020:93) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental pegawai yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi kerja merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai tercapai.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

UNMAS DENPASAR

Menurut Erri dan Fajrin (2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi diantaranya :

(1) Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya pegawai. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolakan pegawai di berbagai instansi, munculnya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.

(2) Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

3) Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

(1) Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

(2) Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

UNMAS DENPASAR

(3) Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

(4) Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu sama lain berbeda.

(5) Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

(6) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi untuk pegawai lainnya.

2.1.5 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Afandi (2018:1) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban.

Menurut Siagian (2019:410) juga berpendapat bahwa pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para

UNMAS DENPASAR

pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya. Menurut Tohardi (2018:393), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada.

Menurut Rivai dan Sagala (2018:825), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang karyawan agar menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2020:129) mengemukakan bahwa *Dicipline is management action to enforce organization standars*. Dapat diartikan disiplin kerja merupakan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku seseorang dalam mentaati peraturan dan prosedur kerja sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis agar tiap pekerjan dapat berjalan dengan lancar dan karyawan dapat mencapai kinerja kerja yang lebih baik.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2018:197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

UNMAS DENPASAR

(1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

(2) Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Hasibuan (2019:194) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu :

(1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

UNMAS DENPASAR

(2) Keteladanan Pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

(3) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptannya kedisiplinan pegawai yang baik.

(4) Waskat

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

UNMAS DENPASAR

(5) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indispliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.

3) Indikator Disipin Kerja

Menurut Rivai (2018:825) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

(1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

(2) Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

(3) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

UNMAS DENPASAR

(4) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti untuk melihat pengaruh dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Di bawah ini adalah resume dari beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli sebelumnya tentang kinerja karyawan, antara lain:

1) Penelitian yang dilakukan oleh Nurlindah dan Rahim (2018) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2) Penelitian yang dilakukan oleh Irfan, dkk., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. 2) Motivasi berpengaruh

UNMAS DENPASAR

tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.

3) Penelitian yang dilakukan oleh Catio dan Sunarsi (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan.

4) Penelitian yang dilakukan oleh Suci dan Yulia (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Karanganyar). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar. 2) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar. 3) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar. 4) Kompetensi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Karanganyar.

UNMAS DENPASAR

5) Penelitian yang dilakukan oleh Thalib, dkk., (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar; 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar; 3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar; 4) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Makassar.
6) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmayanti, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pemalang. Hasil penelitiannya menunjukkan kompetensi profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas Negeri se-Kabupaten Pemalang.
7) Penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa: 1) Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. 2) Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya

UNMAS DENPASAR

Yoda Indonesia. 3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

8) Penelitian yang dilakukan oleh Gani, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. 4) Kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.
9) Penelitian yang dilakukan oleh Andriyani, dkk., (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT BPR Majalengka.
10) Penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi dan Savitri (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Kompetensi memiliki pengaruh positif dan

UNMAS DENPASAR

signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja bepengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Fathiyah, dkk., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Perusahaan Pembiayaan Kota Jambi). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan perusahaan pembiayaan di Kota Jambi.
12) Penelitian yang dilakukan oleh Pranata, dkk., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Delta Satria Dewata Denpasar. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar. 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Delta Satria Dewata Denpasar.
13) Penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Wibowo (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru. Hasil penelitiannya menyimpulkan

UNMAS DENPASAR

bahwa kompetensi, motivasi dan kedisplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru pada SMA N 2 Kendal.

14) Penelitian yang dilakukan oleh Saptalia, dkk., (2022) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Palembang.
15) Penelitian yang dilakukan oleh Savira dan Afriyani (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA LITBANG Kota Palembang. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa: 1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA LITBANG Kota Palembang. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA LITBANG Kota Palembang. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA LITBANG Kota Palembang. 4) Kompetensi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BAPPEDA LITBANG Kota Palembang.
16) Penelitian yang dilakukan oleh Elisnawati, dkk., (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi Digital, Motivasi

UNMAS DENPASAR

Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun secara parsial, variabel kompetensi digital, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) Provinsi Sulawesi Selatan.

17) Penelitian yang dilakukan oleh Salvano dan Hara (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Cabang BRI Kota Bekasi. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sementara secara parsial menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sementara motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
18) Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk., (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Kota Kediri. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia Kota Kediri.
19) Penelitian yang dilakukan oleh Kasyifillah dan Prijati (2023) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Usaha Yekapepe

UNMAS DENPASAR

Surabaya. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa: 1) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya. 3) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Usaha Yekapepe Surabaya.

20) Penelitian yang dilakukan oleh Werda dan Prabowo (2024) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Jawa Timur (Cabang Pasuruan). Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa: 1) Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR