

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan satu sama lainnya, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan program peningkatan prestasi kerja karyawan. Semakin banyak karyawan yang berprestasi kerja tinggi, maka kinerja dan produktifitas perusahaan akan meningkat dan perusahaan dapat bertahan dalam persaingan bisnis serta dapat semakin berkembang dan maju. Namun apabila prestasi kerja karyawan rendah maka kinerja dan produktifitas karyawan pun akan menurun yang dapat berakibat perusahaan tidak dapat bertahan dalam persaingan bisnis.

Prestasi kerja adalah prosedur yang formal dilakukan di dalam organisasi untuk mengevaluasi pegawai (Yoder, 2015). Sedangkan menurut Badriyah (2018:136) prestasi kerja adalah hasil Kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar beralamat di Jl. Kebo Iwa No.5, Gianyar, Bali merupakan instansi pemerintah bidang tenaga kerja pada daerah

wilayah kerjanya. Fungsi dari Disnaker yaitu merumuskan kebijakan ketenaga kerjaan, pelaksana kebijakan tenaga kerja, administrasi ketenaga kerjaan, pengawasan tenaga kerja, pelaporan dan evaluasi bidang tenaga kerja. Terkait dengan tugas dan fungsinya, Dinas Tenaga Kerja daerah memiliki beberapa wewenang perizinan seperti Izin Mempekerjakan Tenaga Asing (IMTA), Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh, Kartu dan Izin Ketenagakerjaan, Izin kerja, hingga Izin Lembaga Pelatihan Kerja (LPK).

Peningkatan prestasi kerja pegawai menjadi masalah yang dihadapi semua instansi pemerintahan, termasuk Dinas Tenaga kerja kabupaten Gianyar. Berdasarkan observasi dimana prestasi kerja instansi dapat mengetahui kinerja karyawan, sehingga instansi dapat memberikan imbalan dengan kinerja pegawai sesuai dengan kemampuan atau prestasi. Instansi juga dapat mengetahui seberapa besar tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan serta dapat mengetahui kelemahan dan potensi pegawai. Dalam prestasi kerja Dinas Ketenaga Kerjaan Gianyar dapat merencanakan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi perubahan masa yang akan datang. Diketahui bahwa ada indikasi kurangnya prestasi kerja berupa mengabaikan tanggung jawab tugas yang dibebankan kepadanya yang seharusnya segera dilaksanakan dengan ketelitian, kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang baik serta kurang tanggung jawab. Menurut Justilira (2017) faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang yang berasal dari lingkungan.

Kompetensi dan disiplin kerja merupakan faktor internal dari prestasi kerja. Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Marwansyah, 2016). Sedangkan menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan (Sinambela, 2018). Menurut Hasibuan(2017:193) disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pengamatan dilapangan Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, antara pengalaman kerja dan pelatihan, beberapa pegawai yang menduduki posisi yang tidak sesuai dengan latar belakang yang pernah ditempuh. Sementara itu, penerapan disiplin kerja Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar secara keseluruhan belum optimal. Sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang ditetapkan instansi seperti berpakaian tidak rapi yang

sesuai ketetapan instansi, pegawai tidak mengikuti apel pagi dan upacara, pegawai tidak memaiki kelengkapan identitas pegawai (nametag atau id card), ketidakdisiplinan pegawai dalam memberi pelaporan pada saat melaksanakan tugas dan masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik. Hal ini dapat dilihat dari tingkat kehadiran dan ketidakhadiran pegawai dari bulan juni 2020 sampai desember 2020 di Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar dapat dilihat pada table 1.1:

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja
Kabupaten Gianyar Periode Oktober-November

No	Bulan	Jumlah Ketidak Hadiran Pegawai		
		A	S	I
1	Oktober	-	2	3
2	November	-	1	5
3	Desember	-	3	6

Sumber: Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa masih banyak pegawai yang tidak hadir. Pada bulan Oktober terjadi 5 kali absen, dibulan Desember terjadi peningkatan signifikan yaitu dengan 9 kali absen. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin kerja dimana selama ini pegawai yang tidak disiplin diberi teguran lisan sehingga membuat para pegawai jera.

Dengan adanya kompetensi dapat meningkatkan pengetahuan pegawai dan diharapkan pegawai dapat mengembangkan diri melalui pengembangan karir yang pada akhirnya akan menunjukkan prestasi kerja. Kompetensi adalah sesuatu yang

berhubungan dengan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan, berhubungan dengan kesempatan, mampu atau tidaknya meraih kesempatan tersebut. Pengalaman kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja seorang pegawai. Masa kerja dapat menjadi acuan pengalaman kerja yang dimiliki seorang pegawai, semakin lama masa kerja yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin kaya pengalaman kerja yang dimilikinya. Kompetensi dan pengalaman kerja yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya dua faktor tersebut akan menciptakan tingkat prestasi kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut Rahmiati (2018) Kompetensi berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Selanjutnya Tarigan, dkk (2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Sedangkan berbeda pada hasil penelitian Syahril (2018) kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi yang berpengaruh terhadap perusahaan. Perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawainya saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka pelayanan terhadap masyarakat bisa dimaksimalkan, misalnya dari segi kualitas kerja, tanggung jawab serta disiplin kerja. Penelitian Arrywbowo dan Ariani (2017) mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hadiwijaya (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap prestasi kerja. Wijayanti, dkk (2018) menyatakan

bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Selanjutnya Baehaki dan Fisal (2020) mengemukakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan. Widianta, dkk (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja artinya semakin tinggi disiplin kerja yang kondusif maka akan menyebabkan semakin tingginya prestasi kerja. Sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja yang kondusif akan menyebabkan semakin rendahnya prestasi kerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar?
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar.

- 2) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik, teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan pemikiran secara ilmiah dan dapat menambah kajian pustaka, sehingga bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya dibidang kompetensi, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar

2) Manfaat Praktis

- a) Bagi perusahaan maupun badan usaha yang lain untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kompetensi dan disiplin kerja dan prestasi kerja. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan menyusun strategi dan kebijakan dalam peningkatan sumber daya manusia.
- b) Bagi peneliti lain diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tentang kompetensi, disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.

2.1.2. *Atribution Theory*

Grand Theory yang mendasari penelitian ini adalah teori atribusi yang mempelajari proses bagaimana seseorang menginterpretasikan suatu peristiwa, alasan, atau sebab perilakunya (Luthans, 2006). Teori Atribusi dikembangkan oleh Heider, (1958) yang mengargumentasikan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh kombinasi antara kekuatan internal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari diri seseorang, dan kekuatan eksternal, yaitu faktor-faktor yang berasal dari luar diri seseorang (Suartana, 2010). Teori ini menjelaskan situasi di sekitar yang menyebabkan perilaku seseorang dalam persepsi sosial disebut dengan *dispositional attributions* dan *situasional attributions*. *Dispositional attributions* merupakan penyebab internal yang mengacu pada aspek perilaku individual yang ada dalam diri seseorang, misalnya kepribadian, persepsi diri, kemampuan, dan motivasi. Sedangkan *situasional attributions* merupakan penyebab eksternal yang mengacu pada lingkungan sekitar yang dapat memengaruhi perilaku, misalnya kondisi sosial, nilai-nilai sosial, dan pandangan masyarakat (Gordon & Graham, 2006). Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan dan memprediksi pengaruh kompetensi, motivasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja pada perilaku kinerja pengelola anggaran.

Kompetensi sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi menggambarkan dasar pengetahuan, dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan. Kompetensi termasuk kedalam Teori Atribusi (*Attribution Theory*).

2.1.2. Presatasi kerja

1) Pengertian Prestasi Kerja

Setiap karyawan diharapkan dapat selalu berprestasi dengan baik dalam pekerjaannya. Dalam hal ini tentunya tugas-tugas yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik dalam arti kecakapan disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini dapat tercipta maka tentunya akan berpengaruh terhadap hasil kerja para karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat hasil kerja karyawan organisasi adalah melalui hasil penilaian prestasi kerja.

Pada organisasi maju, penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen puncak dalam melakukan promosi, pemberian upah (kompensasi) serta keputusan-keputusan yang berkenaan dengan pemberhentian karyawan. Prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Dharma, 2014). Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai

seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 2014). Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Prestasi adalah juga suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Dalam dunia kerja, prestasi kerja disebut sebagai work performance Prabowo (2014:121). Menurut Justilira (2017) faktor-faktor prestasi kerja terdiri dari faktor organisasional (perusahaan) dan faktor personal. Faktor organisasional meliputi sistem imbal jasa, kualitas pengawasan, beban kerja, nilai dan minat, serta kondisi fisik dari lingkungan kerja. Diantara berbagai faktor organisasional tersebut, faktor yang paling penting adalah faktor sistem imbal jasa, dimana faktor tersebut akan diberikan dalam bentuk gaji, bonus, ataupun promosi. Selain itu, faktor organisasional kedua yang juga penting adalah kualitas pengawasan (supervision quality), dimana seorang bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja jika atasannya lebih kompeten dibandingkan dirinya. Sementara faktor personal meliputi ciri sifat kepribadian (personality trait), senioritas, masa kerja, kemampuan ataupun keterampilan yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dan kepuasan hidup. Untuk faktor personal, faktor yang juga penting dalam mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor status dan masa kerja. Pada umumnya, orang yang telah memiliki status pekerjaan

yang lebih tinggi biasanya telah menunjukkan prestasi kerja yang baik. Status pekerjaan tersebut dapat memberikannya kesempatan untuk memperoleh masa kerja yang lebih baik, sehingga kesempatannya untuk semakin menunjukkan prestasi kerja juga semakin besar. Kapasitas terdiri dari usia, kesehatan, keterampilan, inteligensi, keterampilan motorik, tingkat pendidikan, daya tahan, stamina, dan tingkat energi. Kemauan terdiri dari motivasi, kepuasan kerja, status pekerjaan, kecemasan, legitimasi, partisipasi, sikap, persepsi atas karakteristik tugas, keterlibatan kerja, keterlibatan ego, citra diri, kepribadian, norma, nilai, persepsi atas ekspektasi peran, dan rasa keadilan. Sedangkan kesempatan meliputi alat, material, pasokan, kondisi kerja, tindakan rekan kerja, perilaku pimpinan, mentorisme, kebijakan, peraturan, prosedur organisasi, informasi, waktu, serta gaji. Berdasarkan pengertian-pengertian di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah merupakan hasil keseluruhan pekerjaan secara kualitas yang telah dilakukan seorang karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai.

2) Indikator prestasi kerja

Mangkunegara (2013), Menjelaskan bahwa Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dari definisi diatas, indicator prestasi kerja adalah:

- a) Kualitas adalah Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
- b) Kuantitas adalah Banyak hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa pekerjaan dapat diselesaikan.
- c) Pelaksanaan tugas adalah Kewajiban karyawan melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
- d) Tanggung jawab adalah Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

2.1.3. Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Menurut Marwansyah (2016:36) Kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Menurut Suparno (2013:27), kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai memiliki

ketrampilan dan kecakapan yang diisyaratkan. Sedangkan kompetensi menurut Van Looy dkk (2015) menyatakan kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektifitas performa, karakteristik ini dapat dilihat seperti gaya bertindak, berperilaku, dan berpikir.

2) Indikator Kompetensi

Menurut Sedarmayanti (2017:211) kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu.

- a) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seorang dalam bidang spesifik tertentu.
- b) Ketrampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.
- c) Perilaku (*attitude*) adalah respon atau reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar.

2.1.4. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin kerja

Menurut Zainal dkk (2017:599), 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 seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Zainal dan Bahar (2013:522) menyatakan 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 seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2017:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur tekun, terus-menerus dan bekerja sesuai aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Syahyuni, (2018) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-normasosial yang berlaku. Menurut Tanjung (2017:30) bahwa, disiplin kerja ialah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercemin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh norma-norma peraturan yang berlaku.

2) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2017:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a) Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang teoat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b) Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan,
- c) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai dalam perusahaan. Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungn yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi atau badan-badan yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksud agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan peraturan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

2.2. Penelitian terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka berikut penulis sajikan beberapa penelitian terdahulu yang relevan, yaitu sebagai berikut :

- 1) Arrywibowo dan Ariani (2017) Berdasarkan hasil uji t diatas maka dapat disimpulkan variabel yang berpengaruh dominan adalah variabel disiplin kerja (X1) dengan nilai koefisien korelasi parsial 0,701 atau 70,1 % dan nilai thitung = 7,353 > ttabel 2,003 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,005 lebih besar di banding nilai koefisien korelasi parsial dan nilai thitung dari faktor lainnya. Dengan demikian variabel disiplin kerja adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel prestasi kerja. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Biro Klasifikasi Indonesia (Persero) Cabang Utama Komersil Balikpapan, dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi dapat diterima kebenarannya.
- 2) Hadiwijaya (2017) dalam jurnal Analisis *Organization Citizenship Behavior (OCB)* Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan, Berdasarkan pengaruh X2 terhadap Y, dapat diinterpretasikan berdasarkan uji probabilitas t-statistik Tabel 6, dengan thitung 4,076 > tTabel 1.67943 dan sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0.05, yang berarti variabel Disiplin Kerja berpengaruh nyata terhadap variabel Prestasi Kerja. Hal ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank BPR Palembang . Hasil pengujian dalam penelitian ini yang menyatakan Disiplin Kerja secara

parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank BPR Palembang.

- 3) Rahmiati (2018) hasil penelitian pada persamaan kedua menunjukkan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar. Hipotesis kedua yaitu kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar. Hal ini ditunjukkan nilai thitung lebih besar dari ttabel, ($0.082 < 1.98397$), atau $\text{sig} < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), berarti variabel Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Finansia Multi Finance Makassar.
- 4) Tarigan, dkk (2019) meneliti Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. United Rope Medan. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel kompetensi memiliki nilai thitung variabel kompetensi (X1) adalah sebesar 29,199 dengan nilai signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H1 diterima karena thitung $>$ ttabel ($29,199 > 1,971$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan pada PT. United Rope Medan.
- 5) Baehaki dan Faisal (2020) dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta)” Hipotesis null (H0) ditolak berdasarkan uji koefisien jalur, nilai

hitung sig untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) = 0,000 atau $0,000 < 0.05$.

Hal ini berarti secara parsial terdapat pengaruh secara signifikan antara Disiplin Kerja (X_1) terhadap Prestasi Kerja (Y). Hipotesis satu (H_1) diterima yaitu : "Terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja". sebesar 0,3676.

- 6) Terdapat hasil berbeda penelitian yang dilakukan oleh Syahril (2018) yang berjudul Pengaruh Seleksi Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Umega Sembilan Berlian. Memiliki koefisien regresi sangat kecil yaitu minus -0,136 ini berarti bahwa kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Umega Sembilan Berlian tidak dapat memberikan kontribusi pada prestasi kerja. Dapat ditarik kesimpulan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Umega Sembilan Berlian.
- 7) Terdapat hasil yang berbeda pada hasil penelitian Wulandari (2015) yang berjudul Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan PT. Dan Liris. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja. Hal ini ditunjukkan dari analisis nonparametrik diperoleh koefisien korelasi (r_{xy}) 0,138 dan signifikansi (p) = 0,170 ($p > 0,05$), sehingga hipotesis ditolak maka tidak ada hubungan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja.

Hasil penelitian di atas, sebagian besar hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Arrywibowo dan Ariani, 2017; Hadiwijaya, 2017 ; Rahmiati,

2018 ; Tarigan, dkk 2019 ; Baehaki dan Faisal, 2020). Namun terdapat penelitian yang menemukan hasil yang berbeda yaitu kompetensi tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja (Syahril, 2018) dan Disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja (Wulandari, 2015). Persamaan pada penelitian ini dengan beberapa penelitian ini dengan beberapa penelitian sebelumnya adalah judul dan variable penelitian, dimana sama-sama menggunakan kompetensi (X1) dan didiplin kerja (X2) sebagai variable bebas (variable independen) (Widianta, 2016 ; Arrywibowo dan Ariani, 2017; Hadiwwijaya, 2017 ; Rahmiati, 2018 ; Tarigan, dkk 2019 ; Baehaki dan Faisal, 2020). Sedangkan perbedaannya terletak pada indikator-indikator masing-masing variable, populasi, dan tempat penelitian.

