

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era 4.0 telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi penunjang para pelaku bisnis. Ekonomi akan lebih berbasis pada era digital bukan tanah, atau mesin-mesin tradisional. Aset ekonomi tidak lagi berbentuk fisik, seperti gedung, mesin atau property lainnya, tetapi bersifat intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merk, hak paten, kredibilitas, visi dan pengetahuan khusus. (Senamo, 2002). Oleh karena itu, sumber daya manusia (SDM) yang di perlukan pada saat ini adalah sdm yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif dan responsive terhadap perubahan-perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan. Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, faktor sumber daya manusia saja tidak cukup jika tidak ditunjang pula oleh lingkungan kerja perusahaan.

Sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maka antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam segi kualitas. Baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk, terutama antara perusahaan yang menghasilkan produk sejenis. Pada umumnya setiap kegiatan usaha memerlukan faktor-faktor produksi untuk menjalankan kegiatan produksinya. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang

paling penting dibandingkan dengan faktor yang lain seperti alam, modal dan teknologi yang hanya berperan sebagai pelengkap bagi sumber daya.

Setiap organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang dengan baik diperlukan usaha untuk menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Karyawan atau pegawai merupakan unsure terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan bahwa apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan karyawan tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan tersebut merupakan salah satu modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan (Lomanjaya, 2012).

Menurut pendapat Darwito (2010:1) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan faktor penentu yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses perkembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan dunia usaha akan terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Pernyataan tersebut juga dipertegas oleh pendapat Martoyo (2017:12) yang menyatakan bahwa tujuan organisasional Manajemen Sumber Daya Manusia atau *Human Resource Management* pada dasarnya adalah untuk tercapainya efektivitas maksimal dari suatu organisasi, dengan menggerakkan dan mengefektifkan sumber daya manusia di masing-masing organisasi. Oleh karena itu mutlak bagi setiap manajer dalam suatu organisasi menggerakkan, motivasi, mengarahkan dan mengefektifkan secara tepat, baik dan benar anak buahnya dalam mencapai sasaran tugas pokoknya masing-masing. Sehingga dengan demikian pengetahuan manajemen sumber daya manusia sangat mutlak dihayati dan dilaksanakan oleh setiap manajer di semua bidang dalam organisasi. (Martoyo, 2010:13).

Definisi kinerja menurut Kasmir (2016:182) adalah hasil kerja dan perilaku yang telah tercapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja seseorang karyawan menjadi penting bagi suatu perusahaan, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi perusahaan (bagian produksi, keuangan, pemasaran). Persoalan sekarang apakah kinerja karyawan yang disumbangkan tersebut sudah sesuai, di atas, atau dibawah standar yang ditetapkan perusahaan untuk mengetahui kondisi kinerja karyawan tersebut maka penting untuk diketahui faktor-faktor apa yang dapat mempengaruhinya.

Menurut Afandi (2016:69), kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan

peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan Kompetensi Kerja yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Menurut Kasmir (2016:153), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti kepemimpinan, kemampuan dan keahlian, kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan Kompetensi Kerja. Dalam penelitian ini, faktor yang diteliti yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan Kompetensi Kerja.

Data yang didapat kinerja karyawan merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan visi dan misi, tujuan, sasaran organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Kinerja karyawan pada Sumber: PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar juga mengalami kendala yang harus dipecahkan. Fenomena terkait dengan kinerja pada Sumber: PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar selama tahun 2020 adalah tidak tercapainya target untuk menghasilkan pendapatan dan hanya mencapai target sebagaimana data Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pendapatan Pada
PT. Primakarya Sarana Sejahtera
Kota Denpasar Tahun 2020

No.	Bulan	Jumlah Karyawan (orang)	Target Pendapatan (ribuan Rp.)	Realisasi Pendapatan (ribuan Rp.)	Persentase Realisasi (%)
1	Januari	35	375.000	305.875	81,57
2	Pebruari	35	375.000	340.625	90,83
3	Maret	35	375.000	326.375	87,03
4	April	35	375.000	705.425	94,06
5	Mei	35	375.000	352.712,5	92,30
6	Juni	35	375.000	333.759	89,00
7	Juli	35	375.000	339.212,5	90,46
8	Agustus	35	375.000	365.226	97,39
9	September	35	375.000	327.875	87,43
10	Oktober	35	375.000	336.225	89,66
11	Nopember	35	375.000	327.250	87,27
12	Desember	35	375.000	336.225	89,66
	Jumlah	420	4.500.000	4.037.476	89,72

Sumber: PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari 30 karyawan tahun 2020 ternyata, PT. Primakarya Sejahtera Kota Denpasar hanya dapat mencapai 89,72 persen atau sebesar Rp. 4.037.476 dari target dapat mencapai target dikarenakan pendapatan yang telah ditetapkan sebesar Rp. 4.500.000.000. Target bulanan juga tidak pernah mencapai target disetiap bulannya di mana pencapaian target tertinggi adalah 97,39 pada bulan Agustus dan terendah 81,57 persen pada bulan Januari. Target yang tidak tercapai ini sangat mungkin disebabkan oleh penempatan karyawan yang kurang representatif, kurangnya disiplin karyawan dan motivasi karyawan. Namun dari hasil observasi ditemukan karyawan kurang teliti dalam bekerja kejadian ini adalah merupakan fenomena penting dalam kinerja pada suatu

perusahaan, mengingat tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh pendapatan yang optimal.

Berdasarkan tabel 1.1 diatas bahwa PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar yang berperan pada kinerja karyawan adalah kualitas, efektivitas, kemandirian serta kualitas yang dinilai. Dalam perkembangannya, PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar mengalami permasalahan terhadap kinerja karyawan dimana kinerja karyawan dirasa mengalami penurunan. Kendala yang diperoleh oleh perusahaan yaitu beberapa karyawan yang kurang memiliki keterampilan yang mengharuskannya meminta bantuan kepada karyawan yang memiliki keterampilan, misalnya karyawan tersebut tidak memiliki keahlian dalam mengoperasikan komputer, sehingga meminta pertolongan rekan kerjanya untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini menyebabkan penyelesaian pekerjaan menjadi relative lebih lama dan tidak tepat waktu. Dapat dilihat dari fenomena yang terjadi diperkirakan karyawan yang berprestasi kurang diperhatikan oleh atasan, atasan kurang memberikan kesempatan berkarir bagi karyawan, dan atasan kurang memberikan pengaruh yang positif terhadap karyawan, sehingga karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi Kerja. Menurut Priansa (2018:254), mengatakan bahwa Kompetensi Kerja adalah kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan,

kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Menurut Wibowo (2017:110) menyebutkan bahwa Kompetensi Kerja 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 demikian, Kompetensi Kerja menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu.

Kompetensi Kerja sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja, termasuk diantaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi Kerja menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja. Seorang pelaksana yang unggul adalah mereka yang menunjukkan Kompetensi Kerja pada skala tingkat lebih tinggi dan dengan hasil lebih baik daripada pelaksana biasa atau rata-rata (Dharma, 2015:86).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Kompetensi Kerja. Kompetensi Kerja adalah suatu kemampuan

untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2014:271). Kompetensi Kerja menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan sumber daya manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar memiliki karyawan dengan Kompetensi Kerja yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dengan tanggung jawab yang dipikul. Berdasarkan hasil observasi, dapat diketahui mengenai Kompetensi Kerja karyawan pada PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar memiliki karyawan dengan Kompetensi Kerja yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dengan tanggung jawab

yang dipikul. Berdasarkan hasil observasi, dapat diketahui mengenai Kompetensi Kerja karyawan pada PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar sebagai berikut.

Wibowo (2007:86) menyatakan bahwa Kompetensi Kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pernyataan ini didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja dilaksanakan oleh Trigunarso (2013) menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Program Studi di Lingkungan Politeknik Kesehatan Tanjungkarang. Karmandita (2014) menunjukkan hasil Kompetensi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Di Hotel dan Restaurant Legian. Penelitian dari Rokhilah (2014) menunjukkan Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja PLKB di Kabupaten Pemasang. Penelitian dari Untari (2014) menunjukkan Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Buana Mas Jaya Surabaya. Penelitian yang dilaksanakan oleh Duwit (2015) menunjukkan bahwa Kompetensi Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maryana, dkk (2012) dalam penelitiannya menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional dan Kompetensi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Duwit (2015) dan Karmandita

(2014) yang menyatakan bahwa Kompetensi Kerja Dan Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifianto, (2015), menyebutkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan Arifin, (2018) dan Wijoyo, (2016), juga menyebutkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa Kompetensi Kerja berkaitan erat dengan kinerja karyawan, dimana apabila Kompetensi Kerja dapat ditingkatkan, maka kinerja yang optimal dapat tercapai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Nurhaeni, 2015) dan (Indrayani, 2016) yang menyebutkan bahwa Kompetensi Kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja kepada para karyawan perlu mendapatkan perhatian, agar karyawan tetap melaksanakan pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan kecakapan yang dimiliki. Para karyawan yang termotivasi akan mengadakan pilihan yang positif dalam melakukan pekerjaan, karena karyawan merasa tindakan ini mempunyai arti bagi kepuasan karyawan itu sendiri. Motivasi kerja pegawai sangat dibutuhkan dalam peningkatan kinerjanya. Rivai (2015), mengatakan bahwa pengertian motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan

kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan motifnya. Motif yang dimaksud disini adalah keinginan dan dorongan atau gerak yang ada dalam diri setiap individu untuk mencapai suatu sasaran. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi, ia akan bekerja keras, mempertahankan langkah kerja keras, dan memiliki perilaku yang dapat dikendalikan sendiri ke arah sasaran-sasaran penting. Dengan demikian motivasi tinggi yang dimiliki seorang pegawai dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Simamora (Mangkunegara, 2015:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja. Faktor yang mempengaruhi kinerja kerja diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variable motivasi kerja terhadap pekerjaannya sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Latif (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya. Dari data yang di dapat dari motivasi kerja data finansial dan non finansial yang diberikan perusahaan kepada karyawan Nampak sebagaimana Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Data Motivasi Kerja Pada
PT. Primakarya Sarana Sejahtera
Kota Denpasar

URAIAN	KETERANGAN
Finansial	1. Gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan ini adalah gaji yang di hitung per hari yaitu 125.000, dibayarkan setiap bulan sesuai dengan kehadiran yang terhitung di absen. 2. Komisi, perusahaan ini memberikan komisi bagi bagian pemasaran yang menjual unit perumahan sesuai dengan kesepakatan yang telah ada. 3. Insentif, dalam perusahaan ini hanya di berikan kepada bagian administrasi KPR dan bagian pemasaran. 4. Uang bensin/ <i>rembush</i>, perusahaan memberikan rembush bensin kepada staf yang melakukan kegiatan kunjungan. 5. Tunjangan BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, pada perusahaan ini memberikan tunjangan BPJS.
Nonfinansial	1. Tirta Yatra, kegiatan ini dilakukan 1 tahun sekali. 2. Outbound, kegiatan ini dilakukan 1 tahun sekali.

Sumber: PT. Primakarya Sejahtera Kota Denpasar

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, terlihat bahwa motivasi karyawan dalam kinerjanya di PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar adalah finansial dan non finansial yang di berikan oleh perusahaan agar setiap karyawannya memiliki motivasi untuk bekerja lebih giat. Salah satu faktor atau variabel lainnya yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompetensi Kerja. Mangkunegara (2009:41) menyatakan bahwa Kompetensi Kerja Sumber Daya Manusia (SDM) adalah Kompetensi Kerja yang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan karakteristik pribadi yang mempengaruhi secara langsung kinerjanya, sedangkan Hasibuan (2007:244) menyatakan bahwa *emotion quality (EQ)* adalah kemampuan manusia untuk mengendalikan emosi dan bersosialisasi

(bermasyarakt). Apabila EQ dikelola dengan baik, maka realisasi pencapaian kinerja akan lebih maksimal dicapai oleh sumber daya bersangkutan

Hasil penelitian Handoko (2015) bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu hasil penelitian Anikmah (2008) dan Triyanti (2015) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,485 dan koefisien motivasi kerja sebesar 0,627.

Berdasarkan hal-hal di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan Judul: **“Pengaruh Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah ada pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar?
- 2) Apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Primakarya Sarana Sejahtera Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Bagi Mahasiswa

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah untuk perusahaan dan untuk dapat memenuhi salah satu syarat mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahaisaraswati Denpasar.

- 2) Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan dalam mengelola Sumber Daya Manusia dalam meningkatkan Kompetensi Kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Primakarya Sejahtera Kota Denpasar.

- 3) Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi bagi mahasiswa dan refrensi bagi yang ingin meneliti masalah sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting teori merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke di tahun 1978. Teori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Teori ini berasumsi bahwa ada hubungan secara langsung antara sasaran yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Sasaran yang ditetapkan secara jelas dapat menimbulkan tingkat kinerja yang lebih baik. Dalam penetapan sasaran dibutuhkan seorang pemimpin untuk membantu dan memberi arahan yang dibutuhkan pegawainya dalam menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai sasaran dan dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Gayang, 2018:187), mengatakan bahwa keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja adalah tingkat efektivitas dan efesiensi yang ditunjukkan oleh karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sehari-hari di suatu organisasi atau perusahaan pada periode tertentu. Menurut (Afandi, 2016:69), menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Mulyadi, 2017:63), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pekerja atau karyawan secara kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

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

2) Tujuan dan Sasaran Kinerja

Tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategi suatu organisasi. Tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja tinggi (Sinambela, 2016:503):

a) Tujuan kinerja

Kinerja merupakan pengolahan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan adalah tentang arah secara

umum, sifatnya luas, tanpa batas waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan merupakan sebuah inspirasi, sedangkan kinerja merupakan tanggung jawab setiap individu terhadap pekerjaan, membantu mendefinisikan harapan kinerja, mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor. Tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi.

b) Sasaran kinerja

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

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Afandi, 2016:71), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

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

4) Penilaian Kinerja

Pada prinsipnya penilaian kinerja adalah merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam instansi yang

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

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

5) Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

6) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Edison, 2017:193), indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada empat indikator, yaitu:

- a) Target, merupakan indikator terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
- b) Kualitas, yaitu hasil yang dicapai, dan ini adalah elemen penting, karena kualitas merupakan kekuatan dalam mempertahankan kepuasan pelanggan.

- c) Waktu Penyelesaian, penyelesaian yang tepat waktu dan atau penyerahan pekerjaan menjadi pasti.
- d) Taat asas, yaitu hasil kerja harus dilakukan dengan cara yang benar, tranfaran dan dapat dipertanggung jawabkan.

2.1.3 Kompetensi Kerja

1) Pengertian Kompetensi Kerja

Keberadaan manusia dalam organisasi memiliki porsi yang sangat vital. Keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat menuntut kemampuan mereka dalam menangkap fenomena perubahan tersebut, menganalisis dampaknya terhadap organisasi dan menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut.

Menurut Priansa (2018:254), mengatakan bahwa Kompetensi Kerja adalah kapasitas pegawai atas atribut pekerjaan yang diembannya, yang merupakan kumpulan dari kemampuan, keterampilan, kematangan, pengalaman, keefektifan, keefisienan, dan kesuksesan dalam mengemban tanggung jawab pekerjaan. Menurut Wibowo (2017:110) menyatakan bahwa Kompetensi Kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Sudarmanto (2016:47) mendefinisikan Kompetensi Kerja sebagai pengetahuan keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu

yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi Kerja menggambarkan dasar pengetahuan dan standar kinerja yang dipersyaratkan agar berhasil menyelesaikan suatu pekerjaan atau memegang suatu jabatan

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi Kerja

Menurut Zwell (2016:213) Kompetensi Kerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

a) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

b) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten.

Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah Kompetensi Kerja seseorang.

c) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan

mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat Kompetensi Kerja seseorang.

d) Isu emosional

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

e) Kemampuan intelektual

Kompetensi Kerja dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan Kompetensi Kerjanya.

f) Budaya organisasi

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

3) Manfaat Kompetensi Kerja

Menurut Sudarmanto (2016:49), manfaat Kompetensi Kerja juga dapat dilihat dari beberapa sisi berikut.

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

4) Indikator Kompetensi Kerja Kerja

Menurut Manullang (2016:182) indikator Kompetensi Kerja adalah sebagai berikut:

- a) Pengalaman, adalah suatu dasar/acuan seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil

risiko, mampu menghadapi tantangan dengan penuh tanggung jawab serta mampu berkomunikasi dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya

- b) Pendidikan, adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan guna mencapai tujuan. Upaya ini dilakukan untuk memperbaiki kontribusi produktif para karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi segala kemungkinan yang terjadi akibat perubahan lingkungan
- c) Pengetahuan (*knowledge*) adalah pengetahuan atau informasi seseorang dalam bidang spesifik tertentu
- d) Keterampilan (*skills*) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas fisik tertentu atau tugas mental tertentu.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2007:73), motivasi kerja adalah suatu perubahan energy dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Dari pengertian Donald ini mengandung tiga elemen penting yaitu: bahwa motivasi kerja itu mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu manusia (walaupun motivasi itu muncul dari dalam diri manusia), penampakannya akan menyangkut kegiatan fisik

manusia. Motivasi di tandai dengan muncul rasa atau “feeling“ yang relevan dengan persoalan-persoalan kejiwaan, efeksi dan emosi serta dapat menentukan tingkah laku manusia. Motivasi akan dirangsang karena adanya tujuan, dan tujuan ini akan menyangkut soal kebutuhan. Menurut Aswar (2009:73), motivasi kerja adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

2) Indikator-indikator Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2012:138), indikator motivasi kerja yaitu antara lain sebagai berikut:

a. Dorongan Pendorong

Daya pendorong adalah semacam naluri, tetapi hanya satu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya dorong tersebut berbeda bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

b. Kemauan

Kemauan adalah dorongan untuk sesuatu karna terstimulasi (ada pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

c. Membentuk keahlian

Kemahiran dalam suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan). Membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau mengubah kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

d. Membentuk keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan melakukan pola-pola tingkah laku yang kompleks dan tersusun rapi secara mulus dan sesuai dengan keadaan untuk mencapai hasil tertentu.

e. Tanggung jawab

Tanggung jawab sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan kewajiban ataupun kekuasaan.

f. Kewajiban

Kewajiban adalah sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan kepadanya.

Menurut Siswanto (2011:269), indikator motivasi kerja yaitu antara lain sebagai berikut:

a. Penghargaan

Penghargaan atas suatu kinerja yang telah dilakukan oleh seseorang akan menjadi perangsang yang kuat. Pengakuan atas suatu kinerja yang dilakukan oleh pegawai biasanya akan memberikan kepuasan batin yang lebih tinggi dibandingkan dengan penghargaan dalam bentuk materi.

b. Tanggung jawab

Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab ini akan mendorong seseorang karyawan untuk bekerja lebih baik demi mewujudkan tujuan organisasi.

c. Kesempatan

Kesempatan untuk maju dan lebih baik dari sebelumnya merupakan perangsang yang kuat untuk pegawai. Sebaliknya bekerja tanpa adanya harapan atau kesempatan untuk maju dan memperbaiki nasib akan membuat pegawai menjadi tidak produktif dalam bekerja. Dalam penelitian ini yang akan dijadikan acuan sebagai indikator adalah menurut pendapat dari Siswanto (2011) yang terdiri dari penghargaan, tanggung jawab dan kesempatan.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2011) menyatakan bahwa Kompetensi Kerja dan Kecerdasan Emosional adalah Kompetensi Kerja dan kecerdasan emosional yang berhubungan dengan pengetahuan pimpinan dan manajer jika mengharapkan pencapaian kinerja karyawan yang maksimal diperusahaannya.

Kompetensi Kerja perlu berkorelasi dengan *job performance* supaya dapat diukur dan mampu untuk perbaikan melalui pelatihan dan pengembangan dan kecerdasan emosional merupakan kemampuan

mencakup pengendalian diri, semangat, ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri (Goleman, 2011).

Menurut Wibowo (2017:110) menyebutkan bahwa Kompetensi Kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi Kerja menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja.

2) Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan

Simamora (dalam mankunegara 2005:14) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja diantaranya yaitu motivasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya faktor psikologis, dalam faktor ini terdapat variabel motivasi kerja terhadap pekerjaan sendiri. Berdasarkan dari pernyataan diatas bahwa terdapat hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Latif (2012) mengemukakan dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

2.2. Penelitian sebelumnya

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

- 1) Arifin, 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan di Rumah Sakit Kumala Siwi Kaliwungu Kudus. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap loyalitas karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini dilakukan dengan alat analisis yang sama yaitu analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi dan uji f serta uji t. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya yang berbeda. Perbedaan lain penelitian pertama dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian pertama menggunakan 30 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel. Juga variabelnya dimana pada penelitian pertama ini dengan tiga variabel bebas yakni Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian kali ini dengan dua variabel bebas yakni Kompetensi Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Umar, Akmal, 2012. Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makasar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Upah, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makasar.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini dilakukan dengan alat analisis yang sama yaitu analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi dan uji f serta uji t. Variabelnya dianalisis dengan dua variabel bebas. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya yang berbeda. Perbedaan lain penelitian kedua dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kedua menggunakan 38 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel. Juga variabelnya dimana pada penelitian kedua dengan dua variabel bebas yakni Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian kali ini pengaruh Kompetensi Kerja Kerja kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 3) Mindari (2015) Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Rahmany Sekayu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini dilakukan dengan alat analisis yang sama yaitu analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi dan uji f serta uji t. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya yang berbeda. Perbedaan lain penelitian ketiga dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian ketiga menggunakan 72 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel. Juga variabelnya dimana pada penelitian ketiga dengan tiga variabel bebas yakni Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi, sedangkan pada penelitian kali ini dengan dua variabel bebas yakni Kompetensi Kerja kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 4) Alfiah (2016) Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. Secara parsial variabel loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Varia Usaha. Secara parsial variabel kualitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan/Bersama sama variabel motivasi kerja, variabel loyalitas, variabel kualitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini dilakukan dengan alat analisis yang sama yaitu analisis

regresi linier berganda, korelasi, determinasi dan uji f serta uji t. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya yang berbeda. Perbedaan lain penelitian keempat dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian keempat menggunakan 47 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel. Juga variabelnya dimana pada penelitian keempat dengan tiga variabel bebas yakni Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas dan Kualitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian kali ini dengan dua variabel bebas yakni Kompetensi Kerja Kerja kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Asta Wiyana (2016) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP PGRI 6 Kedawung Sragen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Kompetensi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini dilakukan dengan alat analisis yang sama yaitu analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi dan uji f serta uji t. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya yang berbeda. Perbedaan lain penelitian kelima dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kelima

menggunakan 36 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel. Juga variabelnya dimana pada penelitian kelima dengan empat variabel bebas yakni Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompetensi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru, sedangkan pada penelitian kali ini dengan dua variabel bebas yakni Kompetensi Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 6) Samsul Arifin, Rahayu (2017) Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukan bahwa Kedisiplinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini dilakukan dengan alat analisis yang sama yaitu analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi dan uji f serta uji t. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya yang berbeda. Perbedaan lain penelitian keenam dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian keenam menggunakan 64 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel. Juga variabelnya dimana pada penelitian keenam dengan tiga variabel bebas yakni Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,

sedangkan pada penelitian kali ini dengan dua variable bebas yakni Kompetensi Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 7) Sri Ayu Lestari (2019). Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Badan Keuangan Daerah Kabupaten Buleleng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompetensi Kerja Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini dilakukan dengan alat analisis yang sama yaitu analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi dan uji f serta uji t. Dianalisis dengan dua variable bebas. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya yang berbeda. Perbedaan lain penelitian ketujuh dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kelima menggunakan 40 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel. Juga variabelnya dimana pada penelitian ketujuh dengan dua variabel bebas yakni Pengaruh Kedisiplinan, Kompetensi Kerja Dan Kinerja Pegawai, sedangkan pada penelitian kali ini Kompetensi Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 8) Widyadari (2018) Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Kompetensi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Pada SMK NUSA DUA TOYA ANYAR Kedisiplinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru. Motivasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Guru. Kompetensi

Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini dilakukan dengan alat analisis yang sama yaitu analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi dan uji f serta uji t. Dianalisis dengan dua variable bebas. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya yang berbeda. Perbedaan lain penelitian kedelapan dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kedelapan menggunakan 38 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel. Juga variabelnya dimana pada penelitian kedelapan dengan dua variabel bebas yakni Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Dan Kompetensi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru, sedangkan pada penelitian kali ini Kompetensi Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 9) Sofiyiyah Ekan Alfiyah (2016) Pengaruh Motivasi, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja karyawan PT Varia usaha Gresik Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi tidak berpengaruh Signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukan loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil Penelitian menunjukan kualitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini dilakukan dengan alat analisis yang sama yaitu analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi dan uji f serta uji t.

Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya yang berbeda. Perbedaan lain penelitian kesembilan dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kesembilan menggunakan 50 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel. Juga variabelnya dimana pada penelitian kesembilan dengan tiga variabel bebas yakni Pengaruh Motivasi, Loyalitas, dan Kualitas Karyawan terhadap Kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian kali ini dengan dua variabel bebas yakni Kompetensi Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 10) Wulandari (2006), dengan judul penelitian : Pengaruh Komunikasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil penelitiannya adalah bahwa komunikasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah bahwa penelitian ini dilakukan dengan alat analisis yang sama yaitu analisis regresi linier berganda, korelasi, determinasi dan uji f serta uji t. Dianalisis dengan dua variabel bebas. Sedangkan perbedaannya adalah waktu dan tempat penelitiannya yang berbeda. Perbedaan lain penelitian kesepuluh dengan penelitian sekarang adalah dari jumlah sampelnya, dimana penelitian kesepuluh menggunakan 42 sampel, sedangkan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel. Juga variabelnya dimana pada penelitian kesepuluh dengan dua variabel

bebas yakni Pengaruh Komunikasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian kali ini pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

