

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai individu yang merancang dan memproduksi keluaran dalam rangka pencapaian strategi dan tujuan yang telah diciptakan oleh organisasi. Tanpa individu yang memiliki keahlian atau kompeten, maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuan (Yusuf, 2015:25). Sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, pegawai, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi. Sumber-sumber lainnya hanya dapat diperoleh dan berfungsi jika organisasi mempunyai SDM yang berkualitas (Wirawan, 2015:2). Keberhasilan sebuah perusahaan tergantung bagaimana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi dan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia, dikatakan demikian karena manusia merupakan tokoh sentral dalam perusahaan (Iswanto, 2014).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa besar kemauan dan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Suryadiningrum dkk, 2014). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang antara kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak

bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:85). Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena karyawan merupakan unsur perusahaan terpenting Yang harus mendapat perhatian. Pencapaian tujuan perusahaan menjadi kurang efektif apabila karyawannya tidak mempunyai kinerja yang baik dan hal ini merupakan pemborosan bagi perusahaan (Marwansyah dan Yohanas, 2015). Kinerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Dicki Hartanto, 2016). Kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau kriteria Yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Dictio, 2017).

Dalam mewujudkan kinerja karyawan menurut Suyadi Prawirosentono (1999:27-31), ada beberapa faktor variabel yang mempengaruhi organisasi dan kinerjanya yaitu antara lain efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin serta inisiatif. Dengan adanya faktor-faktor tersebut diharapkan perusahaan mampu mewujudkan tujuan yang telah direncanakan secara efektif dan efisien. Malayu S.P hasibuan (dalam Anwar Prabu, 2000:17-18), mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai kinerja yaitu kesetiaan, hasil kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa kecakapan dan tanggung jawab”.

Salah satu faktor dan aspek yang sangat berpengaruh yaitu hubungan dan kedisiplinan. Dengan diterapkannya hubungan atasan dan bawahan yg baik dan sikap disiplin pada karyawan maka akan menciptakan rasa tanggung jawab dan rasa memiliki pada perusahaan tersebut. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin baik (Elisa, 2013).

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi yang tepat, pembagian wewenang dan tanggung jawab yang jelas dari para peserta atau aktor yang berkecimpung dalam organisasi tersebut. Tanggung jawab akan tugasnya atau rasa tanggung jawab berkaitan atau dapat dikaitkan dengan tingkat disiplin para peserta organisasi. Semakin baik disiplin para peserta organisasi, diharapkan kinerja organisasi dalam mencapai tujuan akan bertambah baik (Suyadi Prawirosentono, 1999:32). Dengan adanya hubungan yg baik antara karyawan dan kedisiplin antara lain dapat mempengaruhi kinerja dan produktivitas. Salah satu yang sangat berpengaruh yaitu pada kinerja karyawan. Karena dengan adanya hubungan kerja dan disiplin kerja dapat mewujudkan kinerja yang mampu mencapai sasaran tujuan, visi dan misi lembaga perkreditan desa (LPD) tersebut untuk mampu bersaing dan terus berkembang.

Karyawan di kantor Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Metra, berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan peneliti, masih kurang

tertibnya kinerja karyawan yang mengakibatkan terhambatnya pekerjaan, masih kurangnya hubungan baik sesama rekan kerja sehingga berpengaruh terhadap kedisiplinan kerjanya. Dalam hal ini, untuk melakukan proses itu semua memerlukan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas. Dalam mewujudkannya tidak terlepas dari peran karyawan. Kinerja karyawan sangat diperlukan untuk menentukan keberhasilan dari tujuan sebuah organisasi. Salah satu hal yang dapat mendukung terwujudnya kinerja karyawan yaitu didukung adanya hubungan dengan rekan kerja yang baik dan disiplin karyawan yang tinggi serta didukung oleh faktor-faktor lain yang saling berkaitan. Dengan adanya disiplin dari para karyawan, maka karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik pula sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Dari latar belakang di atas adapun judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Hubungan Kerja Dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Adat Metra”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah hubungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor Lembaga perkreditan Desa (LPD) adat Metra?
- 2) Apakah kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor lembaga perkreditan Desa (LPD) adat Metra?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor lembaga perkreditan desa (LPD) adat Metra.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor lembaga perkreditan desa (LPD) adat Metra.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi seluruh pihak diantaranya:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat memberikan sumbangsing terhadap khasanah ilmu pengetahuan terkait mengenai pengaruh hubungan kerja dan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian di harapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat untuk mengoptimalkan dalam meningkatkan kinerja karyawan di kantor lembaga perkreditan desa (LPD) adat Metra.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Matana, 2017). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Matana, 2017). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Matana, 2017). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai goal setting, goal menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Mengacu pada Locke's model (Matana, 2017), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk 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. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila *person's goal* tinggi, maka high commitment akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah, *high commitment* membatasi *performance*. Matana (2017)

menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

2.1.2 Manajemen Personalia

1. Definisi Manajemen Personalia

Menurut Nitisemito (1980 : 11) manajemen personalia adalah manajemen yang mengkhususkan diri dalam bidang personalia atau dalam bidang kepegawaian, sedangkan menurut Handoko (1985 : 3) manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumberdaya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. Menurut Wandell dalam (Handoko, 2010) manajemen personalia sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia merupakan kegiatan perusahaan dalam penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya.(Nuraini, 2016).

2. Fungsi Manajemen Personalia

Manajemen personalia harus menyediakan angkatan kerja yang efektif bagi perusahaan melalui proses mencari, mendapatkan, menyeleksi dan menempatkan karyawan pada jabatan yang sesuai dengan

kecakapan mereka. Untuk memperoleh angkatan kerja yang efektif bagi perusahaan, manajemen personalia harus melaksanakan fungsi-fungsi operasional. Adapun fungsi-fungsi manajemen personalia menurut (Sudarsono, 1994) sebagai berikut:

- a) Mencari dan mendapatkan sumber daya manusia (*personal procurement*)
- b) Mengembangkan sumber daya manusia (*personnel development*)
- c) Memelihara sumber daya manusia (*personnel maintenance*)
- d) Menggunakan sumber daya manusia dengan sebaik mungkin (*personnel utilization*)

Fungsi *personnel procurement* dalam hal ini berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan sumber daya manusia bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi untuk mengisi jabatan yang ditawarkan perusahaan. Untuk mendapatkan sumber daya tersebut dapat diperoleh dari sumber-sumber internal dan eksternal (Hasibuan, 2011).

Fungsi *personnel development* ini dapat dipenuhi dengan cara melakukan pelatihan dan pendidikan bagi karyawan baru perusahaan agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Pelatihan dan pendidikan sangat diperlukan baik dibagian mesin maupun pekerjaan eksekutif. Pengembangan sumberdaya manusia merupakan kegiatan yang sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan efektivitas yang dilakukan karyawan.

Fungsi *personnel maintenance* adalah fungsi pemeliharaan sumberdaya manusia untuk menjaga kestabilan seluruh kegiatan perusahaan. Pemeliharaan yang dimaksud adalah usaha-usaha yang dilakukan untuk mempertahankan sumberdaya-sumberdaya manusia dalam perusahaan. Sumberdaya yang dimiliki perusahaan merupakan angkatan kerja yang efektif, karena sumberdaya manusia tersebut memiliki kemampuan dan kemauan untuk melaksanakan tugas perusahaan. Untuk dapat memelihara sumberdaya manusia yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan mengetahui harapa-harapan dari karyawan yang bekerja pada perusahaan. Umumnya karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan didorong oleh keinginannya untuk mendapatkan imbalan guna memenuhi kebutuhan pokok (Lavinda, 2020).

Fungsi *personnel utilization* manajemen personalia dalam hal ini berkaitan dengan pelaksanaan tugas-tugas manajemen dengan cara memanfaatkan sumberdaya manusia perusahaan dengan seefektif mungkin dan seefisien mungkin untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Hubungan Kerja

Kualitas lingkungan kerja itu menyangkut lingkungan kerja fisik dan psikis. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang dapat dilihat oleh indra para karyawan, seperti: kondisi kerja, penerangan dan kebersihan. Sedangkan lingkungan kerja secara psikis adalah lingkungan kerja yang tidak dapat dilihat oleh indra para karyawan, seperti: hubungan dengan rekan kerja dan atasan (Robert et al., 2002).

Dari pendapat yang di kemukakan di atas, faktor hubungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Hubungan dengan atasan

Hubungan kerjasama yang baik antara karyawan dengan atasan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Karyawan cenderung senang terhadap atasan yang perhatian, mau mendengarkan pendapat bawahannya, yang bias menghormati dan menghargai hasil kerja karyawan, dan adanya pujian atas hasil kerja yang baik.

2) Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja yang mampu diajak kerjasama dan mendukung dalam pelaksanaan kerja cenderung berpengaruh terhadap meningkatnya semangat kerja dan kepuasan kerja para karyawan tersebut. Sebaliknya rekan kerja yang tidak bisa diajak bekerjasama akan menimbulkan konflik dalam bekerja dan hal ini berdampak negatif pada kinerja maupun semangat kerja karyawan.

Adapun indikator-indikator dari hubungan kerja adalah sebagai berikut (Rahmawati, 2018):

- 1) Perhatian atasan. Perhatian dari atasan kepada karyawan meliputi perhatian atas kesulitan dalam pelaksanaan tugas.
- 2) Perlu adanya motivasi dari atasan. Motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan dianggap sangat penting untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Motivasi tersebut seperti mendengarkana dan menghargai ide dari karyawan, serta mengapresiasi kinerja karyawan.

- 3) Keterkaitan pekerjaan dengan atasan. Hubungan antara atasan dengan karyawan harus baik karena memiliki keterkaitan pada pekerjaan seperti memberikan informasi yang baik kepada atasan agar memiliki persamaan persepsi atas informasi tersebut sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.
- 4) Kebersamaan sesama karyawan. Hubungan diantara sesama karyawan dapat tercipta apabila satu sama lain menganggap rekan kerjanya sebagai motivator bukan pesaing.
- 5) Pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah. Adanya kebebasan oleh atasan untuk mengemukakan pendapat mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan yang harus saya lakukan
- 6) Dukungan antar karyawan. Dukungan sesama karyawan dianggap penting untuk memberikan semangat dan dapat meringankan masalah-masalah yang dihadapi.
- 7) Toleransi dalam penggunaan saran / prasarana. Penggunaan sarana dan prasarana di setiap perusahaan atau organisasi diharuskan untuk digunakan secara adil dan merata.
- 8) Hubungan karyawan baru dengan senior. Di setiap organisasi diharuskan terdapat suasana keakraban diantara seluruh karyawan tanpa memandang jabatan.

2.1.4 Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi

organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan (2010:444) bahwa disiplin kerja adalah keadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Sedangkan menurut Primadi (2017) bahwa disiplin kerja adalah suatu hal yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dari hasil penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya (Daly, 2019).

Menurut Silvy (2019), indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- 2) Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada

individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

- 3) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
- 4) Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan Lazim juga disebut prestasi kerja. *Performance* atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. (Prawirosentono, 1999)

Agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal, maka perusahaan harus berusaha mendorong karyawannya untuk mencapai kinerja yang baik. Sebaliknya kinerja sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menunjang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain:

- 1) Faktor dalam diri karyawan.
 - a) Faktor-faktor seperti bakat, kemampuan, kepribadian, kecerdasan, minat.
 - b) Faktor fisik seperti kesehatan, jenis kelamin, usia dan lain sebagainya.
- 2) Faktor di luar diri karyawan menurut (Handoko, 1993) :
 - a) Gaji
 - b) Kondisi Kerja.
 - c) Hubungan kerja.
 - d) Kebijakan perusahaan tentang kenaikan pangkat.
 - e) Delegasi Wewenang

Menurut (Mangkunegara & Prabu, 2009), indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai 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 karyawan itu masing-masing.

- 3) Pelaksanaan Tugas

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

4) Tanggung Jawab

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

Maka dengan demikian, bahwa untuk dapat melihat baik atau tidaknya kinerja atau hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidak kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kuantitas yang meliputi seberapa banyak yang dapat dihasilkan seorang karyawan, jangka waktu yang meliputi seberapa lama pekerjaan seseorang karyawan dengan membandingkan hasil yang diperoleh, kedisiplinan kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif dimn dilihat dari kerja sama yang dilakukan setiap karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Untuk menunjang pelaksanaan ini, perlu dikaji beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya dan yang relevan dengan masalah yang di teliti dalam penelitian dari Pengaruh Hubungan Kerja, kedisiplinan Kerja, terhadap Kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian dari Nur (2020) dengan judul “Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidran”. Menggunakan regresi linier berganda untuk uji hipotesisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada variabel analisis yang di gunakan yaitu sama-sama menggunakan kedisiplinan kerja terhadap kinerja. Perbedaan terdahulu dengan penelitian

ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 56 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 32 orang, penelitian terdahulu yaitu tahun 2020 sedangkan penelitian ini tahun 2021.

- 2) Penelitian dari Lina Ari Rahmawati (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KCP POS Surabaya Selatan”. Memakai analisis regresi linier sebagai uji hipotesisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Kepemimpi dan Hubungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian ini terletak pada variabel analisis yang di gunakan yaitu sama-sama menggunakan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 50 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 32 orang, penelitian terdahulu yaitu 2018 sedangkan penelitian ini 2021.
- 3) Penelitian dari Wa Ode Nur Hasana Reseki (2018) dengan judul “Pengaruh Upah dan Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PELABUHAN INDONESIA II”. Menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai uji hipotesisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Upah dan Hubungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel analisis yang digunakan sama-sama menggunakan hubungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 118 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 32 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2018 sedangkan penelitian ini tahun 2021.

- 4) Penelitian dari Prasetyo (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Niliho Plast Indonesia”. Menerapkan analisis regresi linier untuk uji hipotesisnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel analisis yang digunakan sama-sama menggunakan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 100 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 32 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2019 sedangkan penelitian ini 2021.
- 5) Penelitian dari Muchtar Lamo (2020) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja PNS di Kantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah”. Menerapkan regresi linier berganda sebagai cara pengujian hipotesisnya. Didapat Hasil penelitian Menunjukkan Bahwa Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel analisis yg digunakan sama-sama menggunakan disiplin kerja terhadap kinerja dan jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 32 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 32 orang. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2020 sedangkan penelitian ini 2021.
- 6) Penelitian dari Fatimah (2016) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit”. Dalam pengujian hipotesisnya menggunakan analisi regresi linier sederhana. Mendapatkan

hasil Disiplin pegawai berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit Bhayangkara Kediri pada pola hubungan yang cukup (sedang). Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel analisis yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 40 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 32 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2016 sedangkan penelitian ini tahun 2021.

- 7) Penelitian dari Silvya (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai”. Penelitian ini menerapkan regresi linier berganda sebagai cara uji hipotesisnya. Diperoleh hasil Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya - Binjai. Secara parsial diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Secara simultan diketahui disiplin kerja dan motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya – Binjai. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel analisis yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan kedisiplinan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 42 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 32 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2021.

- 8) Penelitian dari Rosita (2014) dengan judul “Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Bagian Keuangan Universitas Jambi”. Menerapkan regresi linier berganda sebagai alat analisis hipotesisnya. Didapat hasil Hubungan Kerja, Lingkungan Kerja, secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS Bagian Keuangan Universitas Jambi. Hubungan Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja PNS. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel analisis yang di gunakan yaitu sama-sama menggunakan pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 30 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 32 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2021.
- 9) Penelitian dari Ernawati dan Ambarini (2020) dengan judul “Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating”. Menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai cara uji hipotesisnya. Didapat hasil Hubungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel analisis yang di gunakan yaitu sama-sama menggunakan pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja. Perbedaan terdahulu dengan penelitian

ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 54 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 32 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2021.

- 10) Penelitian dari Sudira dan Sudarman (2014) dengan judul “Pengaruh Hubungan Kerja, Komunikasi dan Tingkat Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. BPR Sari Dananiaga Tabanan”. Menggunakan analisis regresi linier berganda sebagai cara uji hipotesisnya. Diperoleh hasil Hubungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di Perusahaan PT BPR Sari Dananiaga Tabanan. Komunikasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja di Perusahaan PT BPR Sari Dananiaga Tabanan. Tingkat kesejahteraan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Perusahaan PT BPR Sari Dananiaga Tabanan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel analisis yang digunakan yaitu sama-sama menggunakan pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 61 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 32 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2021.

Penelitian ini dapat dilihat yaitu mempunyai beberapa hal perbedaan dengan masing-masing studi di atas, meliputi periode penelitian yang digunakan, sampel penelitian, jenis variabel independen serta jumlah variabel yang akan diteliti. Penggunaan periode pada penelitian sebelumnya

menggunakan periode yang cukup lama sedangkan penelitian ini menggunakan periode yang terbaru yaitu tahun 2021. Penelitian ini dilakukan pada tempat yang berbeda yaitu pada LPD Adat Metra. Adapun beberapa persamaannya yaitu variabel dependennya dan variabel independen yang sama.

