

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang mengendalikan maju atau mundurnya organisasi. Setiap organisasi menginginkan dan berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang bisa mewujudkan dan mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang reaktif diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Siagian, 2020). Saputra dan Wibawa (2018) menyatakan manusia merupakan harta yang sangat berharga dan memiliki peran yang paling penting dalam suatu organisasi/perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode, dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal (Kencana, 2018).

Keberhasilan perusahaan sangat bergantung kepada kinerja karyawan. Karyawan adalah aset terpenting dalam kesuksesan perusahaan, maka perusahaan harus selalu memperhatikan kinerja dari setiap karyawannya untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (Putri dan Frianto, 2019). Seorang Karyawan dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan

oleh perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan ialah hasil dari pekerjaan yang sudah dilakukan berdasarkan kualitas dan kuantitas untuk mencapai hasil yang sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan (Siagian, dkk, 2017). Kinerja karyawan juga sebagai suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan (Wardani, 2017).

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi. Kompetensi menurut Purwanto (2016:8) adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan. Syahroni (2016:9) mengemukakan bahwa, kompetensi adalah sekumpulan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap/perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas jabatannya secara professional, efektif, dan efisien. Wibowo (2017:324) menyatakan kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian Rande (2016), Wibawa & Mayasari (2020), serta Natanaya (2019) menemukan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompetensi yang didasari dengan pendidikan yang tinggi yang dimiliki karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu, kompetensi sangat dibutuhkan di dunia kerja untuk mempermudah perusahaan menemukan jenis

pekerjaan yang tepat bagi karyawannya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki seorang pegawai semakin tinggi pula prestasi dan kinerjanya di dalam menyelesaikan tugas.

Menurut Erica (2020), bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja pegawai akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang pegawai mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Utami & Verawati, 2019). Karyawan dalam bekerja didasari akan kebutuhan serta keinginan yang mereka miliki dalam mempertahankan hidup, dengan demikian diperlukan motivator yaitu pemenuhan kebutuhan dan keinginan baik fisik maupun non fisik yang dibutuhkan karyawan (Meidizar & Rustono, 2016). Motivasi merupakan suatu pendorong bagi karyawan agar bekerja lebih giat dan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dengan pemberian motivasi yang tepat akan mendorong karyawan bekerja lebih efektif dan efisien sehingga diharapkan kinerja karyawan akan meningkat (Widhianingrum, 2017). Tanpa motivasi yang tinggi, seseorang akan merasa berat dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2016:111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah proses menggerakkan atau mendorong seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Bangun, 2012:312).

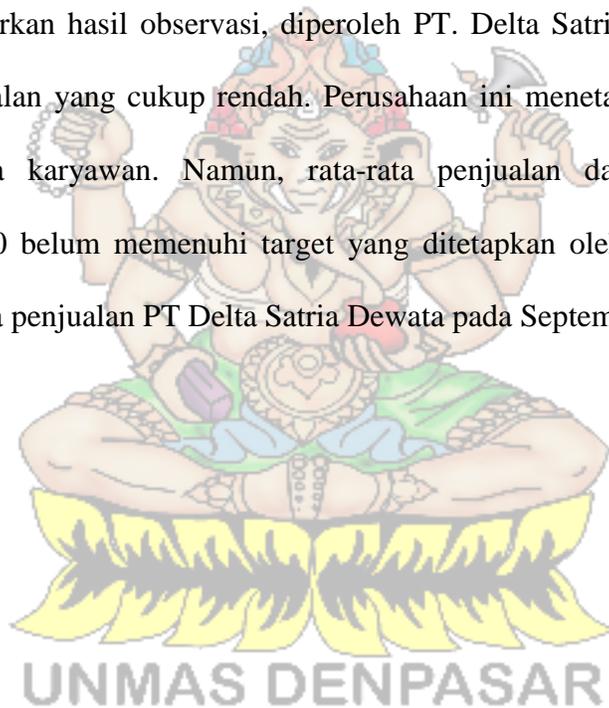
Hasil penelitian Hartati (2020), Wardani (2020), Utami & Astakoni (2020), serta diperkuat dengan hasil penelitian Krisnawati, dkk (2019) dan Maryani, dkk (2019) menemukan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya motivasi bisa bersumber dari seseorang atau sering dikenal sebagai motivasi internal dan juga dapat bersumber dari luar diri sendiri atau juga disebut motivasi eksternal. Motivasi yang termotivasi secara empiris dan internal dapat meningkatkan kinerja.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Ekhsan (2019), Putri & Onsardi (2019), serta Sherlie & Hikmah (2020) menemukan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila disiplin kerja karyawan baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja karyawan yang kurang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan suatu perusahaan, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan didalam suatu perusahaan.

PT. Delta Satria Dewata Denpasar adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang distributor produk ke beberapa supermarket dan mini mart yang tersebar di Bali. Perusahaan ini telah berdiri pada tahun 1991 dan PT. Delta Satria Dewata

beralamat di jalan Imam Bonjol no 226A Denpasar. PT. Delta Satria Dewata mendistribusikan produk-produk mulai dari merk *Johnson*, *kosmetik L' Oréal*, *Arnotts Biscuits*, *Kraft*, *Pocari Sweat* dan beberapa produk besar lainnya. PT. Delta Satria Dewata berupaya untuk meningkatkan kualitas kinerjanya, baik itu dalam memberikan kualitas pelayanan maupun dengan memberikan kualitas kerja yang tepat waktu dan target yang terpenuhi.

Berdasarkan hasil observasi, diperoleh PT. Delta Satria Dewata mempunyai rata-rata penjualan yang cukup rendah. Perusahaan ini menetapkan target penjualan produk kepada karyawan. Namun, rata-rata penjualan dari bulan September-Desember 2020 belum memenuhi target yang ditetapkan oleh perusahaan. Berikut merupakan data penjualan PT Delta Satria Dewata pada September-Desember 2020.



Tabel 1.1
Data Penjualan PT Delta Satria Dewata (2020)

Data Penjualan	Bulan (2020)			
	September	Oktober	November	Desember
Makanan dan Minuman	1.322.455.000	1.122.453.000	946.788.000	899.887.000
Kecantikan	738.080.000	654.431.000	668.511.000	511.667.000
Rumah Tangga	986.450.000	1.297.657.000	900.540.000	782.340.000
Farmasi	2.345.990.000	2.400.567.000	1.965.430.000	1.980.041.000
Total :	5.392.975.000	5.475.108.000	4.481.269.000	4.173.935
Rata-rata	4.880.821.750			

Sumber: PT Delta Satria Dewata

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal. Hal ini dilihat dari kinerja karyawan pada bagian sales belum mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu setiap karyawan sales harus mencapai penjualan produk sebesar Rp 100.000.000/bulan. Sehingga rata-rata capaian produk dari bulan September-Desember sebesar Rp 4.880.821.750 yang semestinya PT Delta Satria Dewata harus memenuhi target sebesar Rp 8.000.000.000.

Tidak tercapainya target penjualan mengindikasikan rendahnya kinerja karyawan. Dari hasil wawancara dengan 10 orang karyawan diperoleh informasi bahwa kurangnya kompetensi yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan

sikap kerja yang sesuai dengan standardisasi yang diharapkan. Kurangnya motivasi yang diberikan oleh perusahaan sehingga karyawan cenderung bermalas-malasan melakukan pekerjaan. Terakhir, kurangnya disiplin kerja karyawan yang mengakibatkan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan dengan lebih cepat menjadi tertunda bahkan bertambah.

Jadi, dari uraian diatas dari data keterlambatan karyawan di perusahaan PT. Delta Satria Dewata dapat dikatakan kinerja karyawan belum optimal dan cenderung menurun. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompetensi yang sebanding dengan apa yang karyawan lakukan terhadap perusahaan, selain itu pemberian motivasi yang baik tentu mempengaruhi kinerja karyawan dan disiplin kerja karyawan yang baik juga akan mempengaruhi kinerja karyawan. Diperlukan juga sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja tinggi, motivasi yang tinggi dan perusahaan dapat mengapresiasi kinerja karyawan dengan memberikan kompetensi yang sebanding akan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi dan hasil penelitian, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Pt. Delta Satria Dewata Denpasar”

1.2 Rumusan Masalah

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata ?

- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata ?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satia Dewata ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Satria Dewata.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Delta Dewata.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya :

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2) Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan seorang manajer dalam pengambilan keputusan dan dapat menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan dengan kompensasi, motivasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan itu sendiri.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal Setting theory ini mula – mula di kemukakan oleh Locke (1968).

Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut, di samping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat di pandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan di mempengaruhi tindakannya dan *mempengaruhi konsekuensi kinerja*.

Goal Setting theory juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan di lakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Menurut Locke dan Latham (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Goal Setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang memberi tujuan spesifik dan sulit tapi dapat di capai memiliki kinerja yang lebih baik di bandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang di tetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Lathan, 2003).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan.

2.1.2 Kompetensi

1) Pengertian kompetensi

Istilah *kompetencies*, '*competence*' dan '*competent*' yang dalam bahasa Indonesia diterjemahkan sebagai kompetensi, kecakapan, dan keberdayaan yang merujuk pada keadaan pada kualitas mampu dan sesuai. Kamus bahasa Inggris menjelaskan kata '*competence*' sebagai keadaan yang sesuai, memadai, atau cocok (R Palan, 2007). Definisi kompetensi di

tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Namun dalam konteks pekerjaannya, kompetensi memiliki dua makna yang berbeda, tergantung kerangka referensi organisasinya.

Menurut Emron, dkk (2017:140), kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keadilan dan sikap. Kompetensi menurut Martin (2017) menyatakan kompetensi mengacu pada kegiatan yang dilakukan manajer, seperti pengembangan pegawai. Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja Yudistira dan Siwantara (2014).

Wibowo (2017:324) menyatakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Purwanto (2016:8) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu persyaratan kemampuan dalam melaksanakan jabatan.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sekumpulan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang karyawan berupa pengetahuan,

keterampilan dan sikap/perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya sehingga karyawan tersebut dapat melaksanakan tugas jabatannya secara professional, efektif dan efisien.

2) Indikator kompetensi

Adapun indikator menurut Kaplan (2017), kompetensi memiliki 5 indikator, yaitu *motif, traits, self concept, knowledge and skill*

a) Motif (konsisten)

Merupakan sesuatu yang konsisten dipikirkan atau diinginkan sehingga menyebabkan suatu tindakan. Motif akan mendorong, mengarahkan dan menentukan perilaku, terhadap tindakan atau tujuan tertentu dan tidak pada yang lainnya.

b) *Traits* (sifat bawaan)

Karakteristik fisik dan respon konsisten terhadap situasi atau informasi termasuk rangsangannya dan tekanan

c) *Self concept* (konsep)

Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang

d) *Knowledge* (pengetahuan)

Informasi yang dimiliki seseorang dalam area spesifik.

e) *Skill* (ketrampilan)

Kemampuan untuk menyelesaikan sebuah tugas atau suatu pekerjaan fisik atau mental tertentu.

2.1.3 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2010:109), motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi seringkali diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Selain itu, menurut Strooner (1998:115) motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang. Sedangkan menurut Siagian (2010:110), menyatakan bahwa motif merupakan keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindakan seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendukung tindakan karyawan agar menimbulkan semangat seseorang karyawan dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan bersifat individual adalah sebagai berikut:

a) Kebutuhan

Kebutuhan terkadang muncul karena adanya motivasi dari karyawan itu sendiri dan hal itu didukung oleh perusahaan.

b) Tujuan

Karyawan mempunyai tujuan dalam bekerja, yaitu demi mencapai tujuan dan hal tersebut yang menjadi motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik.

c) Sikap

Karyawan perlu belajar dalam memberikan tanggapan dan juga sikap baik dalam bekerja untuk suatu pekerjaan supaya menjadi motivasi karyawan kepada perusahaan dalam menilai kinerjanya.

d) Kemampuan

Setiap individu karyawan memiliki kemampuan dalam bekerja dan memiliki kemampuan dalam dirinya untuk dapat menunjang suatu perusahaan.

3) Indikator Motivasi

Menurut Sedarmayanti dalam Marjuni (2017:104) indikator motivasi kerja sebagai berikut:

a) Gaji (salary)

Gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Selain fungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap

karyawan juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi setiap pegawai agar bekerja dengan penuh semangat.

b) Supervisi

Supervisi yang aktif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dari perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lain.

c) Kebijakan dan Administrasi

Melalui pendekatan manajemen partisipatif, bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek, melainkan subjek.

d) Hubungan kerja

Tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dengan atasan.

e) Kondisi kerja

Kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.

f) Pekerjaan itu Sendiri

Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.

g) Peluang untuk maju

Peluang untuk maju merupakan pengembangan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan.

h) Pengakuan atau penghargaan

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bias melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

i) Keberhasilan

Pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas-tugas berikutnya.

j) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi-fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima.

2.1.4 Disiplin kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018:335) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di perusahaan tersebut. Selain itu menurut Hasibuan (2016:335), disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Selain itu menurut Sutrisno (2016:89) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin karyawan yang baik maka akan mempercepat tujuan perusahaan, begitu juga sebaliknya jika disiplin kerja yang merosot maka akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan tersebut Singodimedjo dalam Syahyuni (2018). Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang telah diuraikan di atas menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan, dan kesediaan seseorang atau karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan maupun lingkungan perusahaan.

2) Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2011:86) terdapat beberapa hal yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila karyawan tersebut merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah diberikan kepada perusahaan.

b) Adanya tindakan keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan seorang pimpinan atau atasan sangatlah penting, karena karyawan akan

selalu memperhatikan bagaimana seorang pimpinan atau atasan tersebut dapat menegakkan kedisiplinan di dalam dirinya serta bagaimana pimpinan tersebut dapat mengendalikan dirinya sendiri yang berkaitan dengan ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Pimpinan harus berani untuk mengambil tindakan yang sesuai bila ada karyawan yang melanggar disiplin.

- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah dirangkai.

- f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain oleh karena itu pimpinan perlu melakukan perhatian kepada karyawan secara keseluruhan.

Menurut Siagian (2011:230), bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut:

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- d) Meningkatnya efesiensi dan produktifitas kerja para karyawan.
- e) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017:194) tentang indikator disiplin adalah sebagai berikut:

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan.

c) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya.

d) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan.

f) Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan.

g) Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi yang telah ditetapkan.

h) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:172), kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Selain itu, Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selain itu, Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari beberapa pendapat tentang kinerja menurut para ahli di atas dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan suatu proses seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dari awal hingga akhir (hasil) dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- 1) Efektivitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bias dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

- 2) Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.
- 3) Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 4) Inisiatif yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Dari pendapat ahli diatas bisa dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:75), indikator kerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai berkerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat diukur melalui kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

c) Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

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

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian-penelitian sebelumnya atau penelitian terdahulu yang menjadi referensi peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian terdahulu yang pertama oleh Wijaya (2015), Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya dengan Skripsinya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama di Surabaya. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama dan parsial motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan dari PT Sinar Jaya Abadi Bersama yang berjumlah 39 orang bagian administrasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sensus sehingga, jumlah

sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 39 orang responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Jaya Abadi Bersama. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitiannya berbeda dan sampel penelitian ini berjumlah 39 orang, sedangkan penelitian sekarang berjumlah 90 orang.

- 2) Penelitian terdahulu yang kedua oleh Aromega (2019), Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi dengan Skripsinya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” studi di Yuna Hotel Manado. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yuta Hotel Manado dengan jumlah 32 orang. Sampel yang diambil sebanyak 32 orang responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Disiplin Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado. Kompensasi secara parsial (individual) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado. Disiplin Kerja secara parsial (individual)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Yuta Hotel Manado. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitiannya berbeda dan sampel penelitian ini berjumlah 32 orang, sedangkan penelitian sekarang berjumlah 90 orang.

- 3) Penelitian terdahulu yang ketiga oleh Ekhsan (2019), Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Bangsa, Cikarang. Dengan Jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada PT SyncrumLogistics. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan baik tetap maupun kontrak pada PT Syncrum Logistics yang berjumlah 60 karyawan . Adapun sampel sama dengan populasi yang mana nilai e sebesar 0,5 dengan hasil sebanyak 60 responden. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian

ini adalah tempat penelitiannya berbeda dan sampel penelitian ini berjumlah 60 orang, sedangkan penelitian sekarang berjumlah 90 orang.

- 4) Penelitian terdahulu yang keempat oleh Prihantini (2017), Ulnunus Fakultas Ekonomi Unisma dengan jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen, Malang. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT BPR Kertha Arthamandiri yang berjumlah 31 orang. Teknik pengambilan sampel dalam metode pengambilan sensus, yaitu seluruh karyawan PT BPR Kerta Arthamandiri yang berjumlah 31 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT BPR Kertha Arthamandiri. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama mengkaji tentang motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitiannya berbeda dan sample penelitian ini berjumlah 31 orang, sedangkan penelitian sekarang berjumlah 90 orang.

5) Penelitian terdahulu yang kelima oleh Purnomo (2017), Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya dengan jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada karyawan tetap PT Karoseri Tentrem Sejahtera Kota Malang. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian ini menggunakan sampel dari jumlah karyawan tetap yang ada pada PT Karoseri Tentrem Sejahtera yaitu 71 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitiannya berbeda dan sampel penelitian ini berjumlah 71 orang, sedangkan penelitian sekarang berjumlah 90 orang.

6) Penelitian terdahulu yang keenam oleh Dwikristianto (2017), Manajemen Bisnis, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya dengan jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan” studi kasus pada PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pengaruh disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan. Metodologi penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitiannya berbeda dan sampel penelitian ini berjumlah 50 orang, sedangkan penelitian sekarang berjumlah 90 orang.

- 7) Rande (2016) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara yang mengatakan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan adalah sama-sama mengkaji tentang pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitiannya berbeda.

