

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen. Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Menurut Sapre dalam Usman (2013:6) manajemen adalah serangkaian kegiatan yang diarahkan langsung penggunaan sumber daya organisasi secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Secara universal manajemen adalah penggunaan sumberdaya organisasi untuk mencapai sasaran dan kinerja yang tinggi dalam berbagai tipe organisasi *profit* maupun non *profit*.

Menurut Hasibuan (2011:10) mendefinisikan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu manajemen dikatakan sebagai ilmu.

Dari sejumlah pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kegiatan mulai dari *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling* (POAC) untuk mencapai tujuan yang telah

ditetapkan sebelumnya secara efektif. Dalam suatu perusahaan, manusia merupakan sumber daya yang paling penting guna mencapai tujuan perusahaan. Keberhasilan pengelolaan suatu organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusianya, oleh karena itulah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menekankan pada pengelolaan manusia bukan pada sumber daya yang lainnya.

Secara umum manajemen mencakup bidang yang sangat luas, salah satu bagiannya adalah manajemen sumber daya manusia yang memfokuskan diri pada peranan dalam perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara optimal. Pengelolaan sumber daya manusia ini merupakan hal yang penting karena sumber daya manusia berkaitan langsung dengan proses produksi dalam perusahaan, yaitu dimana manusia yang akan menggunakan dan memanfaatkan unsur sumber daya lainnya seperti *money, material, machine, method dan market* demi mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu kita perlu mengetahui terlebih dahulu pengertian dari manajemen sumber daya manusia.

Ada beberapa ahli yang mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan (2011:10) manajemen sumber daya manusia yaitu ilmu dan seni dalam mengatur proses hubungan dan proses tenaga kerja agar efektif dan efisien serta membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:2) manajemen sumber daya manusia yaitu suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2014:13) manajemen sumber daya manusia yaitu kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Berdasarkan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur dan mengelola tenaga kerja agar dapat melakukan fungsinya secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan. Tenaga kerja yang efektif sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dengan baik.

SDM mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, disiplin, pendidikan dan latihan serta tingkat kenyamanan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang di butuhkan oleh organisasi. SDM dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula.

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris yakni performance, dan kerap diindonesiakan dengan kata performa, mengoptimalkan sumber daya manusia menjadi fokus utama organisasi dalam meningkatkan kinerja. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

kuantitas yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi, atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai maupun organisasi. Organisasi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan organisasi. Disisi lain pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan prmsi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka di butuhkan sistem manajemen kinerja yang baik (Bangun. 2012:230)

Penelitian ini di laksanakan di Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar kinerja yang terdapat dalam Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar merupakan hasil setiap kinerja pegawai yang berada di dalamnya yang telah diberikan tugas dan tanggung jawab. Oleh karena itu, kinerja pegawai akan tercermin dari hasil pencapaian kinerja Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar dalam melaksanakan program kegiatan yang telah ditetapkan.

Dalam penelitian Setiawan dan Kartika (2014:1477) diketahui bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi ditandai dengan beberapa hal antara lain: karyawan dapat menyelesaikan tugas dangan tepat dan cepat karyawan bersedia mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan. Karyawan sanggup bekerja dalam waktu yang sudah di tentukan, karyawan dapat bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas yang ditentukan oleh perusahaan. Namun pada kenyataannya, kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara masih rendah.

Kepala Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar mengatakan kepada para pegawai agar memberikan pelayanan sebaik-baiknya. Bila masyarakat dilayani dengan baik, maka tentu seperti layaknya orang berjualan akan datang untuk membeli juga banyak. Meski harus diakui memang tidak mudah, mengingat banyak pekerjaan kadang kala permasalahan yang kecil dapat menjadi penyebab tidak dapat maksimalnya kinerja pegawai.

Rendahnya kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar ditunjukkan dari kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan sehingga pasien kurang puas terhadap *services* yang diberikan. Berdasarkan data yang diperoleh, kunjungan pasien Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar mengalami penurunan sejak tahun 2020. Adapun data penurunan jumlah pasien Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar dari tahun 2018 sampai tahun 2020 disajikan pada Tabel 1.1 berikut.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Pasien Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar**

No	Tahun	Jumlah Pasien (Orang)
1	2018	55.852
2	2019	54.837
3	2020	50.095
Total		160.784

Sumber: Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar (2020)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui total jumlah pasien dari tahun 2018 sampai tahun 2020 sebanyak 160.784 orang. Jumlah pasien tahun 2018 sebanyak 55.852 dan mengalami penurunan pada tahun 2019 dan 2020. Adapun diduga menjadi penyebab turunnya jumlah pasien Rumah Sakit

Bhayangkara Denpasar adalah belum maksimalnya pelayanan yang diberikan kepada para pasien. Belum maksimalnya pelayanan merupakan cerminan dari rendahnya kinerja pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan mengatakan jika menurunnya kinerja disebabkan belum mampu menghasilkan kualitas kerja yang maksimal.

Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memperhatikan kompetensi pegawai. Menurut Simamora dalam Swandewi (2019) bahwa kompetensi adalah jenis keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan untuk menunaikan sebuah pekerjaan secara efektif. Faktor kompetensi karyawan yang meliputi kesesuaian pengetahuan dalam pelaksanaan tugas akan memberikan dampak pada kinerja karyawan sebagai perwujudan prestasinya.

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi terhadap suatu pekerjaan, maka akan berdampak pada kinerjanya. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin baik pula kinerjanya. Begitupun sebaliknya, semakin rendah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai, maka akan semakin rendah pula kinerjanya. Kurangnya pengetahuan dan rendahnya keterampilan mengindikasikan bahwa masih rendahnya kompetensi pegawai. Maka dari itu, peningkatan kompetensi harus terus dilakukan agar setiap pegawai mampu bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya (Suparno dalam Swandewi, 2019).

Menurut Romberg dalam Swandewi (2019) seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian atau

pengetahuan dan memiliki keterampilan. Adapun data jenjang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

**Tabel 1.2**  
**Data Kompetensi Karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar**  
**Tahun 2020**

No	Unit Kerja	Jenjang Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	WASINTERN	SMA/SMK	1 Orang
		S2	1 Orang
2	RENMIN	SMA/SMK	2 Orang
		Diploma	3 Orang
		S1	2 Orang
3	BIDKEU	SMA/SMK	3 Orang
		D3	1 Orang
		S1	1 Orang
4	BINFUNG	SMA/SMK	1 Orang
		D1	4 Orang
		D3	6 Orang
		S1	2 Orang
5	YANMEDDOKPOL	SMA/SMK	2 Orang
		D3	12 Orang
		S1	5 Orang
		S2	2 Orang
6	JANGMEDUM	D3	3 Orang
		S1	3 Orang
Total			54 Orang

Sumber: Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar (2020)

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar memiliki kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Seperti jabatan sebagai Kepala Urusan (Kaur) keuangan, kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan Sarjana Ekonomi Manajemen/Akuntansi, tetapi

dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Berdasarkan wawancara terhadap beberapa karyawan mengatakan jika perbedaan jenjang pendidikan dengan bidang kerja yang ditekuni menjadi penghambat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Faktor kedua yang diduga memengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya.

Kedisiplinan adalah fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit tercapainya tujuan yang maksimal (Hasibuan, 2013). Disiplin kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2013).

Berdasarkan observasi yang dilakukan, diketahui bahwa kondisi sebagian pegawai tidak menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi. Hal itu terlihat dengan masih adanya pegawai yang tidak menaati peraturan instansi seperti berpakaian tidak rapih, tidak memakai alas kaki yang sesuai dengan ketetapan instansi dan adanya pegawai yang absen saat jadwal kerja. Untuk absensi berikut disajikan data absensi pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar tahun 2020 pada Tabel 1.3.

**Tabel 1.3**  
**Absensi Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar**  
**Tahun 2020**

Bulan	Jumlah Pegawai	Tidak Hadir			Jumlah Absensi Kerja (Orang)
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	
Januari	54	1	3	2	6 Orang
Pebruari	54	-	-	1	1 Orang
Maret	54	-	4	3	7 Orang
April	54	2	5	3	10 Orang
Mei	54	9	7	5	21 Orang
Juni	54	5	2	-	7 Orang
Juli	54	-	-	1	1 Orang
Agustus	54	3	1	2	6 Orang
September	54	-	3	-	3 Orang
Oktober	54	-	5	2	7 Orang
Nopember	54	4	3	2	9 Orang
Desember	54	2	4	3	9 Orang
Total		26	37	24	87 Orang

Sumber: Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar (2020)

Pada Tabel 1.3 menunjukkan bahwa pada tahun 2020 terdapat pegawai tidak hadir tanpa keterangan sebanyak 24 orang dan paling banyak terjadi pada bulan Mei 2020. Hal ini menunjukkan ketidakhadiran pegawai dapat mengganggu pekerjaan, yang mengakibatkan banyak kegiatan menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Semakin baik disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai.

Berdasarkan wawancara terhadap karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar mengatakan beberapa rekan kerjanya hadir lewat dari waktu yang telah ditentukan, seperti seharusnya jam masuk kantor pukul 07.00 WITA pagi tetapi hadir pukul 07.30 WITA pagi, sementara makan siang dan istirahat pukul 12.00-13.00 WITA tetapi pada kenyataannya masih ditemukannya pegawai yang kembali ke kantor pukul 14.00 WITA. Apel pagi yang tidak diikuti dan tidak melapor apabila tidak masuk kerja.

Berdasarkan fakta yang diperoleh dari Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar tentang adanya beberapa pegawai yang memiliki kinerja rendah, kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya, dan disiplin kerja yang rendah, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana sebenarnya **“Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar”**.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar ?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan di atas, adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan, sekaligus dapat menerapkan teori-teori dan konsep yang berkaitan dengan sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan, khususnya mengenai kinerja pegawai.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini memberikan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Fakultas dan Universitas Mahasaraswati untuk bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berminat dalam bidang kajian pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta diharapkan dapat menambah perbendaharaan perpustakaan kampus.

### c. Bagi Rumah sakit Bhayangkara Denpasar

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi instansi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek Sumber Daya Manusia secara lebih baik.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang kompeten, memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan peran dan fungsinya baik untuk individual maupun tujuan organisasional. Kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia, oleh karena itu mengharuskan untuk selalu memperhatikan setiap aspeknya Prihantoro (2012).

##### **2.1.2 Goal Setting Theory**

Penelitian ini menggunakan *grand theory* yaitu *goal setting theory*, dikemukakan oleh Locke dalam Yunus (2017) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *needs (goal)* tertentu, maka ia akan berhak mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*).

Dalam penelitian ini, *goal setting theory* berkaitan pada kinerja pegawai. Kinerja merupakan hal yang mendasar bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel kompetensi dan disiplin kerja sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **1. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli**

*Grand theory* pada umumnya adalah teori-teori makro yang mendasari berbagai teori di bawahnya. Disebut *grand theory* karena teori tersebut menjadi dasar lahirnya teori-teori lain dalam berbagai level. *Grand theory* disebut makro karena memang berada di level makro yang berbicara tentang struktur dan tidak berbicara fenomena-fenomena mikro. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia.

Menurut Simamora (2012), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusia. Sedangkan Hasibuan (2012) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur peranan tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses antara perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian diri dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

## 2. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2010:21), menjelaskan secara singkat fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut:

- a. Perencanaan (*Planning*), yaitu merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan.
- b. Pengorganisasian (*Organizing*), yaitu menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang dipersiapkan.
- c. Pengarahan (*Directing*), yaitu kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- d. Pengendalian (*Controlling*), yaitu kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.
- e. Pengadaan Tenaga Kerja (*Procurement*), yaitu proses penarikan,

- seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. Pengembangan (*Development*), yaitu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
  - g. Kompensasi (*Compensation*), yaitu pemberian belas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
  - h. Pengintegrasian (*Integration*), yaitu kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
  - i. Pemeliharaan (*Maintenance*), yaitu kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan sebagian besar kebutuhan karyawannya.
  - j. Kedisiplinan (*Discipline*), yaitu keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
  - k. Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (*Separation*), yaitu putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemutusan hubungan kerja ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

## 2.1.4 Kinerja

### 1. Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat – saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu disebut *ability*, sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai *performance* (Brahmasari dalam Santa, 2018)

Hasibuan dan Sutiadi dalam Santa (2018) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Baron dan Greenberg dalam Santa (2018) mengemukakan bahwa kinerja pada individu juga disebut *job performance*, *work outcomes*, *task performance*.

Robbins dalam Santa (2018) mengemukakan bahwa istilah lain dari kinerja adalah *human output* yang dapat diukur dari produktivitas, absensi, *turnover*, dan kepuasan. Cash dan Fischer dalam Santa (2018) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut dengan *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja itu dipengaruhi oleh kinerja organisasi itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi, rencana kompensasi, sistem komunikasi, gaya manajerial, struktur organisasi, kebijakan dan prosedur organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi

atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu yang diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan (Wirawan dalam Santa, 2018). Istilah kinerja juga digunakan untuk menunjukkan keluaran hasil perusahaan atau organisasi, alat, fungsi-fungsi manajemen (seperti produksi, pemasaran, keuangan) atau keluaran dari seorang pegawai.

Dari beberapa definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas atau pekerjaannya berdasarkan kemampuan kerja baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Sugiyono dalam Santa (2018) kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

### **a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*)**

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

### **b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*)**

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan *background* pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim (*Teamwork*)

Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar karyawan, tetapi kerjasama secara *horizontal* merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para karyawannya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Kreatifitas (*Creativity*)

Merupakan kemampuan seorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

f. Inovasi (*Inovation*)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

g. Inisiatif (*initiative*)

Meliputi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah

yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Mahmudi dalam Santa (2018), yaitu:

a. Faktor personal (Individu)

Meliputi pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor kepemimpinan

Meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan atau *team leader*.

c. Faktor team

Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim.

d. Faktor sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Sedangkan menurut Pasolong dalam Santa (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kemampuan, yaitu kemampuan dalam suatu bidang yang dipengaruhi oleh bakat, intelegensi (kecerdasan) yang mencukupi dan minat.

b. Kemauan, yaitu kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

c. Energi, yaitu sumber kekuatan dari dalam diri seseorang.

- d. Teknologi, yaitu penerapan pengetahuan yang ada untuk mempermudah dalam melakukan pekerjaan.
- e. Kompensasi, yaitu sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.
- f. Kejelasan tujuan, yaitu tujuan yang harus dicapai oleh karyawan. Tujuan ini harus jelas agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dapat terarah dan berjalan lebih efektif dan efisien.
- g. Keamanan yaitu kebutuhan manusia yang *fundamental*, karena pada umumnya seseorang yang merasa aman dalam melakukan pekerjaannya, akan berpengaruh kepada kinerjanya.

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa umumnya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

- a. Faktor individu, meliputi kemampuan, kreatifitas, inovasi, inisiatif, kemauan, kepercayaan diri, motivasi serta komitmen individu.
- b. Faktor organisasi, meliputi kejelasan tujuan, kompensasi yang diberikan, kepemimpinan, fasilitas kerja, atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi
- c. Faktor sosial, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, keserataan dan kekompakan anggota tim, serta keamanan.

### **3. Indikator Kinerja**

Menurut Setiawan dalam Christie (2017) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

a. Ketepatan penyelesaian tugas

Merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

b. Kesesuaian jam kerja

Merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

c. Tingkat kehadiran

Dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.

d. Kerjasama antar karyawan

Merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

### 2.1.5 Kompetensi

#### 1. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2016:271) bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Marwansyah (2016:36) bahwa kompetensi adalah perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang

bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan.

Menurut Spencer, *et. al.* dalam Mahribi (2018) bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Boulter, *at. al.* dalam Mahribi (2018) bahwa kompetensi adalah suatu karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, dan situasi tertentu. Sedangkan menurut Sutrisno dalam Mahribi (2018) bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Berdasarkan beberapa definisi dari para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan, pengetahuan, sikap dan karakteristik seseorang untuk mencapai keberhasilan dalam pekerjaannya.

## **2. Kategori Kompetensi**

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016:276) memberikan lima kategori kompetensi, yang terdiri dari :

- a. *Task achievement*, merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan kinerja baik. Kompetensi yang berkaitan dengan *task achievement* ditunjukkan oleh orientasi pada hasil, mengelola kinerja, memengaruhi, inisiatif, efisiensi produksi, fleksibilitas, inovasi, peduli pada kualitas, perbaikan berkelanjutan, dan keahlian teknis.

- b. *Relationship* merupakan kategori kompetensi yang berhubungan dengan komunikasi dan bekerja baik dengan orang lain dan memuaskan kebutuhannya. Kompetensi yang berhubungan dengan *relationship* meliputi kerja sama, orientasi pada pelayanan, kepedulian antarpribadi, kecerdasan organisasional, membangun hubungan, penyelesaian konflik, perhatian pada komunikasi dan sensitivitas lintas budaya.
- c. *Personal attribute* merupakan kompetensi intrinsik individu dan menghubungkan bagaimana orang berfikir, merasa, belajar, dan berkembang. *Personal attribute* merupakan kompetensi yang meliputi integritas dan kejujuran, pengembangan diri, ketegasan, kualitas keputusan, manajemen stres, berpikir analisis, dan berpikir konseptual.
- d. *Managerial* merupakan kompetensi yang secara spesifik berkaitan dengan pengelolaan, pengawasan dan mengembangkan orang. Kompetensi manajerial berupa memotivasi, memberdayakan, dan mengembangkan orang lain.
- e. *Leadership* merupakan kompetensi yang berhubungan dengan memimpin organisasi dan orang untuk mencapai maksud, visi, dan tujuan organisasi. Kompetensi berkenaan dengan leadership meliputi kepemimpinan visioner, berpikir strategis, orientasi kewirausahaan, manajemen perubahan, membangun komitmen, organisasional, membangun focus dan maksud, dasar-dasar, dan nilai-nilai.

### 3. Dimensi Kompetensi

Menurut Sutrisno dalam Mahribi (2018) dimensi kompetensi adalah sebagai berikut :

- a. Motif (*motives*), adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan. Misalnya, orang memiliki motivasi berprestasi secara konsisten mengembangkan tujuan-tujuan yang memberi tantangan pada dirinya dan bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan tersebut serta mengharapkan *feedback* untuk memperbaiki dirinya.
- b. Karakteristik (*traits*), adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu. Misalnya, percaya diri, kontrol diri, stres atau ketabahan.
- c. Konsep diri (*self concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang. Misalnya, seseorang yang dinilai menjadi pimpinan sedianya harus memiliki perilaku kepemimpinan sehingga perlu adanya tes tentang *leadership ability*.
- d. Pengetahuan (*knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
- e. Keterampilan (*skills*), adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

#### **4. Faktor Kompetensi**

Menurut Zwell dalam Wibowo (2016) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut :

a. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi, berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki.

c. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya.

d. Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya sulit berubah. Akan tetapi, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

f. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif.

g. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

**5. Indikator Kompetensi**

Sanjaya dalam Swandewi (2019) menyatakan bahwa dalam kompetensi, didalamnya terdapat beberapa indikator, yaitu:

- a. Pengetahuan, yaitu kemampuan dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman, yaitu kedalaman pengetahuan yang dimiliki setiap individu.
- c. Kemahiran, yaitu kemampuan individu untuk melaksanakan secara praktik tentang tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- d. Nilai, yaitu norma-norma yang dianggap baik oleh setiap individu. Nilai inilah yang selanjutnya akan menuntun setiap individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Misalnya, nilai kejujuran, nilai kesederhanaan, nilai keterbukaan, dan lain sebagainya.
- e. Sikap, yaitu pandangan individu terhadap sesuatu. Misalnya : senang tidak senang, suka tidak suka, dan lain sebagainya.

- f. Minat, yaitu kecenderungan individu untuk melakukan suatu perbuatan. Minat adalah aspek yang dapat menentukan motivasi seorang melakukan aktivitas tertentu.

## 2.1.6 Disiplin Kerja

### 1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara Etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris, “*Discipline*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati, sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) menjelaskan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Hasibuan (2016:115) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak.

Berdasarkan beberapa pengertian disiplin kerja yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan menaati semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi.

## 2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (dalam Arika 2016:20) menyatakan tujuan disiplin kerja sebagai berikut:

- a. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- b. Tujuan khusus disiplin kerja
  - 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajer.
  - 2) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
  - 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
  - 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
  - 5) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi

sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek:

### **3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (dalam Herliantini, 2016) berpendapat bahwa indikator disiplin kerja yaitu:

a. Frekuensi kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

b. Ketaatan pada standar kerja

Karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

c. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

## **2.2 Hasil Penelitian Terdahulu**

Didalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang bertujuan agar peneliti melakukan inovasi terhadap penelitiannya (dibagianmana penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya). Adapun beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini diuraikan sebagai berikut.

Penelitian dari Soetrisno tahun 2018 dengan judul pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan (studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung), sampel yang digunakan sebanyak 63 responden dengan teknik analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaannya variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan perbedaannya pada penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 63 responden, menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, perbedaan tempat penelitian, serta perbedaan teknik analisis data.

Penelitian dari Yuningsih tahun 2019 dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT. XXX, sampel yang digunakan sebanyak 82 responden dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Persamaannya variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini juga seragam menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya menggunakan sampel sebanyak 82 responden serta perbedaan pada tempat penelitian.

Penelitian dari Suryani tahun 2017 dengan judul pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Jenderal Dewan Perwakilan Daerah Republik Indonesia, sampel yang digunakan sebanyak 100 responden dengan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Persamaannya variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini juga seragam menggunakan teknik analisis regresi linier

berganda. Sedangkan perbedaannya menggunakan sampel sebanyak 100 responden, serta perbedaan pada tempat penelitian.

Penelitian dari Anggreany tahun 2017 dengan judul pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala, sampel yang digunakan sebanyak 51 responden dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja. Persamaannya variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini juga seragam menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya menggunakan sampel sebanyak 51 responden, menggunakan 3 variabel bebas, serta perbedaan pada tempat penelitian.

Penelitian dari Anjani tahun 2019 dengan judul pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 45 responden dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Persamaannya variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini juga seragam menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya menggunakan sampel sebanyak 45 responden, serta perbedaan pada tempat penelitian.

Penelitian dari Syarkani tahun 2017 dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar, sampel yang digunakan sebanyak 57 responden dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Persamaannya variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini juga seragam menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya menggunakan sampel sebanyak 57 responden. Pada penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas, serta perbedaan pada tempat penelitian.

Penelitian dari Pangarso, dkk. tahun 2016 dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, sampel yang digunakan sebanyak 44 responden dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Persamaannya variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan perbedaannya menggunakan sampel sebanyak 44 responden, menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, perbedaan tempat penelitian, serta perbedaan teknik analisis data.

Penelitian dari Hajrina, dkk. tahun 2016 dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian marketing pada Hotel Millennium Sirih, Jakarta, sampel yang digunakan sebanyak 20 responden dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Persamaannya variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan perbedaannya menggunakan sampel sebanyak 20 responden, menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, perbedaan tempat penelitian, serta perbedaan teknik analisis data.

Penelitian dari Tyas, dkk. tahun 2018 dengan judul pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap), sampel yang digunakan sebanyak 93 responden dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Persamaannya variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini juga seragam menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya menggunakan sampel sebanyak 93 responden, serta perbedaan pada tempat penelitian.

Penelitian dari Zahara, dkk. tahun 2017 dengan judul pengaruh kepuasan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bank di Kota Batam, sampel yang digunakan sebanyak 173 responden dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Persamaannya variabel bebas dan variabel terikat. Penelitian ini juga seragam menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaannya menggunakan sampel sebanyak 173 responden, serta perbedaan pada tempat penelitian.

Penelitian dari Lestari tahun 2020 dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Ocbc Nisp Cabang Cibadak-Sukabumi, sampel yang digunakan sebanyak 32 responden dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Persamaannya variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan perbedaannya

menggunakan sampel sebanyak 173 responden, serta perbedaan pada tempat penelitian.

Penelitian dari Lestari tahun 2020 dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank OCBC NISP Cabang Cibadak-Sukabumi, sampel yang digunakan sebanyak 32 responden dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Persamaannya variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan perbedaannya menggunakan sampel sebanyak 32 responden, serta perbedaan pada tempat penelitian.

Penelitian dari Maulana tahun 2020 dengan judul pengaruh kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Primer Koperasi, sampel yang digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Persamaannya variabel bebas dan variabel terikat. Sedangkan perbedaannya menggunakan sampel sebanyak 60 responden, serta perbedaan pada tempat penelitian.