

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Wisata alam merupakan bentuk kegiatan rekreasi dan pariwisata yang memanfaatkan potensi sumber daya alam, baik dalam keadaan alami maupun setelah ada usaha budidaya, sehingga memungkinkan wisatawan memperoleh kesegaran jasmani dan rohani, mendapatkan pengetahuan dan pengalaman serta menumbuhkan inspirasi dan cinta terhadap alam. Indonesia memiliki potensi alam dan budaya yang tak terhitung nilainya yang bila dikelola dan dikembangkan bisa menjadi produk wisata yang dapat diandalkan. Pengembangan sektor pariwisata dilakukan dengan jalan membangun objek wisata yang dilengkapi dengan fasilitas-fasilitas. Pembangunan ini nantinya dapat menunjang keinginan dan kebutuhan wisatawan. Salah satu daerah tujuan wisata yang terkenal di Indonesia bahkan didunia adalah Bali yang dikenal dengan sebutan Pulau Seribu Pura atau Pulau Dewata (Hadiriyanto, 2018).

Sektor pariwisata di Bali berkembang sangat pesat ditandai dengan banyaknya dibangun objek wisata alam yang akan menambah jumlah kunjungan wisatawan yang menghabiskan liburannya di Bali. Dari delapan kabupaten dan satu Kota Madya di Provinsi Bali ada satu objek wisata yang fokus mengembangkan daya tarik wisata alam yang dimiliki yaitu berada di Desa Guwang, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar. Selain terkenal dengan wisata budaya dan kesenian, Kabupaten Gianyar juga terkenal dengan wisata alamnya (Purba, 2017). Salah satunya iyalah wisata alam Hidden Canyon Beji Guwang. Dengan semakin meningkatnya kunjungan wisatawan menuntut pengelola objek

wisata untuk lebih meningkatkan pelayanan kepada wisatawan, untuk dapat memberikan pelayanan yang bagus kepada wisatawan maka kinerja karyawan perlu ditingkatkan. Selain itu ada faktor sumber daya manusia yang perlu mendapat prioritas utama dalam pengelolaannya agar pemanfaatan sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi atau perusahaan tersebut dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan kerja dapat diperolehnya dari pekerjaan, selain itu kinerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan motivasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019).

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sinambela (2018) menyatakan kinerja dapat dioptimalkan melalui penetapan deskripsi jabatan yang jelas dan terukur bagi setiap pegawai, sehingga mereka mengerti apa fungsi dan tanggung jawabnya. Jadi dapat disimpulkan kinerja adalah sesuatu hal yang dihasilkan oleh individu karyawan baik secara kualitas dan kuantitas sesuai pada tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Mangkunegara (2019), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala tugas organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada

organisasi dapat teratasi dengan baik sebagaimana yang dikemukakan oleh Sinambela (2018) kinerja karyawan merupakan kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya yaitu faktor individu dan faktor psikologis menurut Gibson, dkk., (2017). Dalam penelitian ini akan diteliti dari faktor individu yaitu kompetensi serta kedisiplinan kerja dan dari faktor psikologis yaitu motivasi kerja.

Pramularso (2018) menyatakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kompetensi. Menurut Abdi dan Rasmansyah (2019) kompetensi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menunjang Pekerjaan seseorang. Shalahuddin (2018) menyatakan kompetensi merupakan dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja, kompetensi berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang, semakin tinggi kemampuan seseorang karyawan dalam bekerja maka, semakin tinggi pula kinerjanya, jadi kompetensi pada karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. kompetensi diartikan sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup berbagai aspek yaitu aspek pengetahuan, keterampilan, dan tingkat pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Edison, 2017).

Kompetensi mempengaruhi kinerja karyawan hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Rini, dkk., (2018), Silvia, dkk., (2019), Nirmala, dkk., (2021) dan penelitian Sitompul, dkk., (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan

maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Tetapi hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh penelitian Suantara, *et al.* (2020), yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki karyawan bersangkutan agar semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Selain kompetensi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja (Liyas dan Primadi, 2017). Disiplin yang tinggi akan memacu dan mendorong semangat kerja untuk berkinerja dengan baik sesuai dengan yang diinginkan perusahaan (Husain, 2018). Disiplin kerja menjadi suatu alat ukur yang pakai oleh manajer dalam mengkomunikasikan antar karyawan untuk mereka bersedia dalam mengah perilaku dan meningkatkan kesadaran dalam menaati aturan sesuai dengan peraturan perusahaan/ organisasi dan norma - norma yang diberlakukan (Amars, 2019).

Hasil penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Pattinama, dkk., (2018), Rudadi, dkk., (2019), Hutajulu, dkk., (2021), dan penelitian Arrizky, dkk., (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika para karyawan menempatkan disiplin dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari mereka, maka bisa dipastikan kinerja karyawannya akan tinggi. Tetapi hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh penelitian Sudarso, dkk., (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, artinya disiplin kerja tidak menjamin berkualitasnya kinerja karyawan yang dihasilka.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Alhusaini, dkk., 2020). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan dalam bekerja (Hasibuan, 2019). Motivasi kerja adalah daya dorong bagi seorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar-besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya (Sinaga, 2020). Sedangkan menurut Uno (2021) motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya. Dari beberapa uraian pendapat dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Ghazali, 2018).

Penelitian mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Saluy, dkk., (2018), Adha, dkk., (2019), Alhusaini, dkk., (2020), serta penelitian Jufrizen dan Sitorus (2021), yang menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada peningkatan kinerja karyawan, ini menandakan bahwa motivasi yang baik akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh penelitian Pananrangi, *et, al.* (2020), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena dengan motivasi yang dimiliki karyawan bersangkutan agar semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

Salah satu objek wisata alam yang ada di kabupaten Gianyar yaitu objek wisata Hidden Canyon Beji Guwang. Merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata, dari sekian banyak objek wisata yang berada di Gianyar objek wisata ini menjadi salah satu tempat yang sering dikunjungi wisatawan. Hal ini dapat dilihat pada jumlah kunjungan wisatawan yang berkunjung ke objek wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Jumlah Kunjungan Wisatawan Pada Objek
Wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar
Pada Tahun 2017-2021

Tahun	Target Kunjungan Wisatawan (Orang)	Realisasi Kunjungan Wisatawan (Orang)	Persentase Pencapaian (%)
2017	15.750	14.796	93,94
2018	12.850	11.408	88,78
2019	11.750	10.796	91,88
2020	10.650	9.817	92,18
2021	7.650	6.321	82,63
Jumlah			449,41
Rata-rata			89,88

Sumber: Hidden Canyon Beji Guwang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah kunjungan wisatawan pada objek wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar berdasarkan data target dan realisasi jumlah kunjungan wisatawan pada tahun 2017 sampai 2021 belum mencapai target. Target kunjungan wisatawan selama lima tahun terakhir selalu diturunkan karena melihat tahun-tahun sebelumnya target tersebut belum tercapai. Tetapi, walaupun target sudah diturunkan tetap saja realisasi pencapaiannya masih belum 100 persen atau belum mencapai target. Rata-rata pencapaian target selama lima tahun terakhir sebesar 89,88 persen sehingga mengindikasikan kinerja karyawan masih belum maksimal.

Menurunnya tingkat kunjungan wisatawan salah satunya diperkirakan disebabkan oleh kurang optimalnya kinerja karyawan khususnya pada bagian pemandu, disamping itu masih sering ada keluhan dari pengunjung yang mengatakan kinerja pegawai kurang baik dan kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan, serta khususnya pada bagian pemandu yang tidak memiliki kompetensi khususnya pada penggunaan bahasa sehingga tidak bisa menjelaskan objek wisata Hidden Canyon Beji Guwang dengan baik kepada wisatawan asing.

Semakin berkurangnya jumlah kunjungan wisatawan yang datang berkunjung ke objek wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar, diperkirakan salah satunya disebabkan oleh kompetensi kerja. Berikut adalah data jumlah wisatawan yang komplain pada objek wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar tahun 2017 sampai 2021 dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut.

Tabel 1.2
Data Jumlah Wisatawan Yang Komplain Pada Objek Wisata
Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar
Tahun 2017-2021

Tahun	Jenis Kelamin		Jumlah (Orang)
	Laki-laki (Orang)	Perempuan (Orang)	
2017	30	53	83
2018	42	58	100
2019	45	61	106
2020	63	68	131
2021	72	83	155
Total			575

Sumber: Hidden canyon Beji Guwang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari tahun 2017 sampai 2021 setiap tahunnya jumlah wisatawan yang komplain terus mengalami peningkatan hal ini dapat dilihat dari jumlah wisatawan yang komplain pada tahun 2017 sebanyak 83 orang, pada tahun 2018 sebanyak 100 orang, pada tahun 2019 sebanyak 106 orang, pada tahun 2020 sebanyak 131 orang, pada tahun 2021

sebanyak 155 orang jadi total wisatawan yang komplain sebanyak 575 orang selama lima tahun terakhir. Semakin banyaknya wisatawan yang komplain terhadap pelayanan yang diberikan oleh pemandu menjadi bukti bahwa kompetensi yang dimiliki karyawan khususnya pada bagian pemandu masih kurang optimal. Kurangnya kemampuan dan keterampilan yang dimiliki pemandu mengidentifikasikan bahwa kompetensi yang dimiliki pemandu belum sesuai dengan target yang diinginkan oleh objek wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor belum tercapainya kinerja karyawan secara optimal.

Selain kompetensi, faktor lain yang menyebabkan menurunnya kinerja karyawan yaitu kurangnya motivasi kerja yang diberikan perusahaan terhadap karyawan, karena motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Terkait dengan motivasi kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat Disiplin kerja melalui absensi karyawan khususnya pada bagian pemandu di objek Wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar pada Tabel 1.3 berikut.

Tabel 1.3
Tingkat Absensi Karyawan Pada Bagian Pemandu di Objek
Wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar
Tahun 2021

Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari kerja yang hilang (hari)	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Persentase absensi (%)
A	B	C	D= (BxC)	E	F= (D-E)	G= (E:D)x100%
Januari	40	27	1080	35	1045	3,24
Februari	40	24	960	33	927	3,43
Maret	40	27	1080	35	1045	3,24
April	40	26	1040	37	1003	3,55
Mei	40	27	1080	36	1044	3,33
Juni	40	26	1040	38	1002	3,65
Juli	40	27	1080	34	1046	3,14
Agustus	40	27	1080	35	1045	3,24
September	40	26	1040	33	1007	3,17
Oktober	40	27	1080	34	1046	3,14
November	40	26	1040	34	1006	3,26
Desember	40	27	1080	33	1047	3,05
Jumlah		314	12560	414	12119	39,58
Rata-rata		26,41	1056,66	34,75	019,66	3,28

Sumber: Hidden Canyon Beji Guwang, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas maka dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada bagian pemandu di objek wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar pada tahun 2022 dimana rata-rata tingkat absensi karyawan pada bagian pemandu sebesar 3,28 persen yang tergolong tinggi. Dimana tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3 persen, diatas 3 persen sampai 10 persen sudah dianggap tinggi Utama, dkk., (2018). Tingginya tingkat absensi yang terjadi di bagian pemandu ini sebabkan karena kurangnya antusias karyawan dalam bekerja. Sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak organisasi. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator rendahnya kinerja pegawai.

Tingginya absensi akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektivitas kerja akan berkurang, karena kekurangan tenaga kerja objek wisata Hidden Canyon Beji Guwang sebagai lembaga pelayanan publik dan tempat wisata memiliki permasalahan berkaitan dengan kinerja salah satunya dari ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku di objek wisata Hidden Canyon Beji Guwang, dimana beberapa pegawai sering melanggar peraturan misalnya, pegawai sering datang terlambat masuk kerja, pegawai sering pulang lebih awal dengan alasan untuk keperluan adat, dan juga adanya ketidak nyamanan yang dirasakan karyawan di dalam lingkungan perusahaan.

Masih banyak hal yang harus dilakukan perusahaan agar dapat meningkatkan kompetensi, disiplin, dan motivasi karyawan. Salah satunya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk dapat mengembangkan kemampuan dan keterampilan dan juga memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan karir mereka. Hal ini dapat berupa pelatihan dan pengembangan terhadap karyawan khususnya pada bagian pemandu agar dapat menciptakan kinerja yang optimal. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah sumber daya manusia, yaitu **“Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemandu Di Objek Wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan urian latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian pemandu di Objek Wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemandu di Objek Wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemandu di Objek Wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan bagian pemandu di Objek Wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar.
2. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemandu di Objek Wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar.
3. Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemandu di Objek Wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi mahasiswa, bagi universitas dan bagi perusahaan terkait antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai suatu karya ilmiah yang dapat menunjang perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat menjadi referensi bagi penulis lain yang tertarik atau yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat mempraktekan teori yang selama ini diperoleh dibangku perkuliahan dengan keadaan dan permasalahan yang ada di lapangan. Dan untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Ekonomi (S1) Jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati.

- b. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi objek wisata Hidden Canyon Beji Guwang Kabupaten Gianyar dalam menetapkan kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia khususnya kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap potensi dan kinerja karyawan bagian pemandu.

- c. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati.

Penelitian ini berguna sebagai bahan masukan untuk mengetahui kemampuan mahasiswa dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menuntut ilmu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati. Serta dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan bacaan bagi mahasiswa.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Penelitian ini merupakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) *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. Robbins (2019) *Goal Setting Theory* menekankan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuannya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Tujuan mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi, setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri (Locke dan Latham, 2017).

Menurut teori ini salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Wangmuba dalam Ramandei, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah

seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Dalam penetapan sasaran dibutuhkan seorang pemimpin untuk membantu dan memberi arahan yang dibutuhkan karyawannya. Dari beberapa pendapat ahli secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentifikasi sebagai tujuannya.

Keterkaitan teori *goal setting theory* dengan penelitian ini yaitu *goal setting theory* dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana karyawan memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya dan mempengaruhi konsistensi kinerja yang dihasilkannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Anggapradja dan Wijaya (2017), kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing untuk bersama-sama mempromosikan perusahaan dan tidak melanggar ketentuan hukum dan etika dalam pelaksanaannya. Menurut Winarja, dkk., (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah orang yang bekerja di suatu tempat yang secara resmi, memiliki data pribadi dan memiliki kekuatan hukum, tempat kerja yang di maksud adalah organisasi, lembaga, atau yang terkait dengan karyawan. Menurut Kartini, dkk., (2017) menyatakan kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2018), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan Mangkunegara (2019) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2018), kinerja adalah apa yang telah dihasilkan oleh individu atau karyawan. Peningkatan kinerja karyawan secara perorangan akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, kinerja menjadi bukti keberhasilan dan sebagai tolak ukur bagi perusahaan atau lembaga (Tarjo, 2019).

Berdasarkan beberapa definisi kinerja karyawan yang telah dipaparkan maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pekerjaan yang telah di capai oleh seseorang, dilaksanakan pada tugas dan tanggung jawab mereka sesuai dengan keahlian masing-masing, tingkat pencapaian yang terkait dengan pelaksanaan program atau kebijakan untuk tujuan, visi, dan misi organisasi yang di rumuskan dalam hal perencanaan strategis.

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Salah satu cara yang didapatkan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian kerja, dari hasil penilaian kerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasil kerja kongkret yang dapat diamati dan diukur. Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b. Mencatat dan mengakui hasil kinerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Menurut Hamali (2018), tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Administrasi penggajian.
- b. Umpan balik kinerja.
- c. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.
- d. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
- e. Penghargaan terhadap kinerja individu.
- f. Mengidentifikasi kinerja buruk.
- g. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
- h. Menetapkan keputusan promosi.
- i. Pemberhentian karyawan.
- j. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

3. Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2019) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), Motivasi kerja (EQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan anggota memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110 – 120) apalagi IQ superior, *very superior*, *gifted*, dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya, Motivasi kerja (EQ) meliputi kemampuan menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan. Serta terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang maksimal.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Faktor motivasi dapat diartikan sebagai sebuah sikap (*attitude*) pimpinan dan anggota terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika bersifat negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan situasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup hubungan kerja, disiplin kerja mencakup fasilitas kerja yang diberikan perusahaan, iklim kerja yang dapat menciptakan komitmen karyawan terhadap perusahaan, kebijakan pimpinan, disiplin kerja para karyawan, pola kerja dan kondisi kerja yang ada di dalam organisasi.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Diputra, dkk., (2018) indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu ada lima indikator, yaitu:

- a. Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- b. Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- d. Jangka waktu *output* yaitu tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan yang lain.

- e. Kemampuan bekerjasama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.2 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Menurut Shalahuddin (2018), kompetensi merupakan dimensi perilaku yang mempengaruhi kinerja, kompetensi berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang, semakin tinggi kemampuan seseorang karyawan dalam bekerja maka, semakin tinggi pula kinerjanya, jadi kompetensi pada karyawan sangat berkaitan dengan pencapaian kinerja karyawan. Menurut Edison (2017), kompetensi diartikan sebagai kemampuan kerja setiap individu yang mencakup berbagai aspek yaitu aspek pengetahuan, keterampilan, dan tingkat pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Menurut Wibowo (2017), bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut.

Menurut Triastuti (2019), kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Sedangkan Agustian, *et al.* (2018) menjelaskan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan

tersebut. Menurut Rostiana (2020), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang melekat pada diri seseorang yang menyebabkan seseorang itu akan mampu untuk memprediksi sekelilingnya dalam suatu pekerjaan atau situasi.

2. Pentingnya Kompetensi

Menurut Dessler (2017), bahwa pentingnya kompetensi karyawan adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengetahui cara berpikir sebab-akibat yang kritis

Hubungan strategis antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan adalah peta strategis yang menjelaskan proses implementasi strategis perusahaan. Dan ingatlah bahwa peta strategi ini merupakan kumpulan hipotesis mengenai hal apa yang menciptakan nilai (*value*) dalam perusahaan.

b. Memahami prinsip pengukuran yang baik

Pondasi dasar kompetensi manajemen manapun sangat bergantung pada pengukuran yang baik. Khususnya, pengukuran harus menjelaskan dengan benar konstruksi tersebut.

c. Memastikan hubungan sebab-akibat (*causal*)

Berpikir secara kausal dan memahami prinsip pengukuran membantu dalam memperkirakan hubungan kausal antara sumber daya manusia dan kinerja perusahaan. Dalam praktiknya, estimasi tersebut dapat berkisar dari asumsi

judgemental hingga kuantitatif. Tugas yang paling penting adalah untuk merealisasikan bahwa estimasi tersebut adalah mungkin dan mengkalkulasikannya sebagai suatu kesempatan yang muncul.

- d. Mengkomunikasikan hasil kerja strategis sumber daya manusia pada atasan. Untuk mengatur kinerja strategis sumber daya manusia, harus mampu mengkomunikasikan pemahaman mengenai dampak strategis sumber daya manusia pada atasan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Wibowo (2017), ada tujuh faktor yang mempengaruhi kompetensi, yaitu:

- a. Kepercayaan dan Nilai, dalam faktor yang mempengaruhi kompetensi itu tercermin dari sikap dan perilaku seseorang. Sikap dan perilaku tersebut sudah melekat pada diri seseorang. Seseorang yang tidak kreatif dan tidak inovatif dalam pekerjaan cenderung seseorang tersebut tidak dapat bersikap untuk menemukan sesuatu yang baru dan menantang bagi dirinya.
- b. Keahlian atau Keterampilan, aspek keahlian atau keterampilan dalam kompetensi memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan. Keahlian atau keterampilan seseorang menjadi faktor penentu suksesnya kompetensi yang dimiliki seseorang. Untuk keahlian atau keterampilan seseorang dapat dilakukan dengan cara dilatih, dipraktikkan serta dikembangkan dalam bidang yang sesuai.
- c. Pengalaman, seseorang yang mengalami banyak pengalaman dalam suatu bidang pekerjaan dapat meningkatkan kompetensi dibandingkan dengan orang yang tidak memiliki pengalaman. Dengan adanya pengalaman seseorang dapat menemukan sesuatu hal yang baru dalam bidangnya yang

perlu dipelajari, dikembangkan untuk meningkatkan kompetensi seseorang berdasarkan pengalaman yang diperoleh.

- d. **Karakteristik Personal**, diartikan sebagai karakteristik kepribadian seseorang. Karakteristik kepribadian seseorang dapat berpengaruh terhadap kompetensi. Setiap orang mempunyai kepribadian yang berbeda-beda. Apakah seseorang tersebut memiliki sifat yang pemarah atau penyabar, rajin atau pemalas. Karakteristik personal yang dimiliki seseorang dapat meingkatkan maupun menghambat terbentuknya kompetensi seseorang tergantung sifat seseorang.
- e. **Motivasi**, motivasi terhadap suatu pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil yang dicapai, dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap karyawan dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kompetensi. Jadi, dengan adanya motivasi karyawan dapat meningkatkan kompetensi seseorang dalam suatu bidang, karena motivasi tersebut memberikan manfaat yang positif terhadap kompetensi.
- f. **Isu-isu Emosional**, isu tersebut menjadi suatu hambatan emosional yang dapat membatasi terbentuknya kompetensi seseorang antara lain ketakutan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, perasaan malu atau kurangnya percaya diri terhadap suatu hal, selalu berfikir negatif terhadap seseorang.
- g. **Kapasitas Intelektual**, kompetensi seseorang tergantung pada tingkat kemampuan berfikir yang berbeda-beda. Perbedaan tingkat kemampuan berfikir seseorang dalam kompetensi akan berpengaruh pada pengambilan keputusan dalam perusahaan dan mengatasi berbagai konflik yang terjadi.

4. Jenis-jenis Kompetensi

Menurut Busro (2018), bahwa kompetensi dapat dibagi lima bagian yaitu:

- a. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
- b. Kompetensi fisik, yaitu perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
- c. Kompetensi pribadi, yaitu perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- d. Kompetensi sosial, yaitu perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- e. Kompetensi spiritual, yaitu pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah- kaidah keagamaan.

5. Dimensi dan Indikator Kompetensi

Menurut Sugiyanto dan Santoso (2018), ada beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi sebagai berikut:

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu pemahaman seorang karyawan atas suatu teori atau praktik ilmu pengetahuan, Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kemampuan seseorang untuk mengerti atau memahami sesuatu dan setelah itu diketahui dan di ingat, Pada dasarnya pemahaman merupakan salah satu bentuk hasil belajar. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

- c. Kemampuan/Keterampilan (*skill*), yaitu keahlian terhadap bidang pekerjaan yang ditanganinya dan mampu menanganinya secara detail agar dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- d. Nilai (*value*), yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- f. Minat (*interest*), yaitu pengembangan dalam mencampurkan seluruh kemampuan yang ada untuk mengarahkan individu pada suatu kegiatan yang disukainya. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggota instansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut Hartatik (2018), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan pemimpin untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Dessler (2017), *discipline is a prosedure that correct opportunities a subordinate because rule or prosedure has been violated*, artinya yaitu Disiplin adalah prosedur yang harus ditaati oleh karyawan dan tidak boleh dilanggar. Sedangkan Mangkunegara (2019), menjelaskan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi. Menurut Rivai (2019), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut maka dapat di simpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan perorangan maupun kelompok untuk patuh dan taat terhadap peraturan, etika dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi, baik peraturan secara tertulis maupun tidak tertulis.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2018) tujuan kedisiplinan yaitu memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan- aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Menguraikan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Agar karyawan mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

- d. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2019), ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan, antara lain:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berberan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

c. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

e. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2019), semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik di dalam instansi, beberapa jenis disiplin kerja yang ada dalam sebuah instansi antara lain:

a. Disiplin Preventif

Merupakan disiplin yang bertujuan untuk mencegah pegawai berperilaku yang tidak sesuai dengan peraturan. Tindakan tersebut mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari instansi diusahakan pencegahan jangan sampai pegawai berperilaku negatif sehingga penyelewengan penyeleweng dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Keberhasilan penerapan pendisiplinan pegawai (disiplin preventi) terletak pada disiplin pribadi para pegawai di instansi.

b. Disiplin Korektif

Merupakan upaya penerapan disiplin kepada pegawai yang nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan dan kepadanya dikenakan sanksi secara bertahap. Bila dalam instruksinya seorang pegawai dari unit kelompok kerja memiliki tugas yang sudah jelas dan sudah mendengarkan masalah yang perlu dilakukan dalam tugasnya, serta pimpinan sudah mencoba untuk membantu melakukan tugasnya secara baik, dan pimpinan memberikan kebijaksanaan kritikan dalam menjalankan tugasnya, namun seseorang pegawai tersebut masih tetap gagal untuk mencapai standar kriteria tata tertib, maka sekalipun agak enggan, maka perlu untuk memaksa dengan menggunakan tindakan korektif, sesuai aturan disiplin yang berlaku.

c. Disiplin Progresif

Merupakan disiplin yang bertujuan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan tetapi juga memungkinkan manajemen untuk memperbaiki kesalahan memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Kegiatan-kegiatan yang bertujuan untuk mendisiplinkan pegawai ini tentulah bersifat positif dan tidak mematahkan semangat kerja pegawai. Kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik dan mengoreksi kekeliruan agar dimasa datang tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama.

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019), ada beberapa indikator tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi diantaranya:

- a. Kehadiran, yaitu salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja, yaitu bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor, karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja, yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi, yaitu karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis, yaitu bekerja secara sopan dan tidak melanggar norma- norma yang berlaku. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Uno (2021), motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih

baik dalam memenuhi kebutuhannya. Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi, dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Pananrangi, *et al.* (2020) motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada pencapaian tujuan tertentu. Suatu tujuan yang jika berhasil dicapai akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut.

Sedangkan menurut Ghazali (2017), motivasi merupakan proses kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi untuk mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan kebutuhan sejumlah individu. Menurut Winardi (2018) motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negatif. Miftahun dan Sugiyanto (2018) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Berdasarkan definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2. Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019), motivasi kerja memiliki beberapa tujuan dalam pelaksanaannya, dimana tujuan motivasi menggambarkan suatu individu yang efektif dan efisien, tujuan tersebut diantaranya:

- a. Meningkatkan modal dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2019), ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif, yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

a. Motivasi positif

Yaitu motivasi ini maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi negatif

Yaitu motivasi ini maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan dibawah standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini

semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, akan tetapi untuk jangka waktu yang panjang dapat berakibat kurang baik.

4. Metode Motivasi Kerja

Motivasi kerja memiliki dua metode dimana yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung (Hasibuan, 2019) sebagai berikut:

- a. Motivasi langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.
- b. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan semangat dalam melakukan pekerjaan.

5. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Sofyand dan Gamiwa (2017), motivasi kerja dapat diukur menggunakan beberapa indikator yaitu:

- a. Kebutuhan Fisiologis, merupakan kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.
- b. Kebutuhan Rasa Aman, yaitu kebutuhan untuk melindungi diri dari bahaya fisik maupun psikologis. kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaan dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

- c. Kebutuhan Sosial, yaitu kebutuhan yang berkaitan dengan hakikat manusia sebagai makhluk sosial dalam usaha pemenuhannya memerlukan keterlibatan dengan orang lain. Seperti kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain, dengan organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, hubungan yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.
- d. Kebutuhan Penghargaan, yaitu hak untuk memperoleh dan kewajiban untuk meraih atau mempertahankan pengakuan dari orang lain. Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri, merupakan hirarki kebutuhan yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Malahan kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai dasar untuk melakukan suatu penelitian, hasil penelitian terdahulu penting untuk diketahui hal ini sangat berguna untuk menentukan langkah penelitian serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan. Penelitian terdahulu dalam penelitian ini disajikan sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rini, dkk., (2018) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Surakarta”. Teknik analisis yang digunakan adalah Uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja. Variabel bebas kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja. Sampelnya sebanyak 43 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) cabang Surakarta. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan tiga variabel bebas.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Nirmala (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pam Tirta Mangkuluku Kota Palopo”. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi yang dipilih dalam penelitian adalah semua karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebanyak 311 orang, sampel digunakan sebanyak 10% dari jumlah populasi yang ada atau sebanyak 31 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompetensi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Berdasarkan penelitian

tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variable terikatnya.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Silvia, dkk., (2019) dengan judul “Pengaruh kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan”. Populasi penelitian ini berjumlah 40 karyawan Hotel Adirama yang semuanya dijadikan unit pengamatan, sehingga penelitian ini termasuk penelitian populasi. Data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif kompetensi dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan, kompetensi terhadap budaya kerja, kompetensi terhadap kinerja karyawan, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Adirama. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variable terikatnya.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Sitompul, dkk., (2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI”. Teknik sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dengan jenis sampel jenuh yang berjumlah 48 orang. Media bantuan dalam olah data menggunakan SPSS Versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan, disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan, kompetensi dan disiplin kerja pegawai memiliki pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Biro

Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variable terikatnya.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Suantara, *et al.* (2020) yang berjudul “*The Role of Organizational Commitments Mediates The Effect of Competence on Employee Performance in PT. Bali Tangi Spa Production*”. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 37 karyawan dan sampel yang digunakan seluruh jumlah populasi dengan menggunakan teknik analisis data SEM (struktural persamaan model) analisis berdasarkan komponen varian, yaitu PLS (parsial kuadrat terkecil) dengan hasil penelitian menunjukan kompetensi berpengaruh positif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pengaruh kompetensi. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020.

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Rudadi dan Hidayat (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan

sebanyak 105 personil. Variabel terikatnya adalah kinerja dan variabel bebaya malah disiplin kerja, motivasi dan kompensasi. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja dan sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Pattinama (2017) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Dream Succes Airindo Ambon”. Alat analisis yang digunakan adatu analisis regresi tunggal. Sampel yang diambil 32 responden. variabel bebasnya adalah disiplin kerja dan variabel terikatnya kinerja hasil penelitian ini menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Dream Succes Airindo Ambon Persamaan dari penelitian ini sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja dan perbedaannya pada tempat penelitian dan waktu. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan jumlah variabel bebas yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan variabel kinerja dan sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hutajulu, dkk., (2021) dengan judul “Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah”. Data yang diperoleh dianalisis dan hipotesis diuji menggunakan teknik analisis PLS (*Partial Least Square*) dengan *software SmartPLS*. Sempel yang digunakan sebanyak 48 responden

anggota Satpol PP di Provinsi Kalimantan Tengah dipilih dengan menggunakan *purposive sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, budaya kerja, dan motivasi kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Budaya kerja, disiplin berpengaruh langsung positif terhadap motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Budaya kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja dan sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sudarso (2019) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza. Sampel penelitian ini berjumlah 60 responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Pengaruh disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia asri media cabang bintaro plaza. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pengaruh disiplin. Selain itu, penelitian sebelumnya menggunakan variabel dependen kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2019.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Arrizky, dkk., (2021) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Brataco Cabang Surabaya” Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Sampel diambil dengan menggunakan teknik *non-probability sampling* berjumlah 49 responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Brataco Cabang Surabaya. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja dan sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk., (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menguji 32 orang. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja dan sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Saluy dan Treshia (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Populasi secara keseluruhan sejumlah 90 orang sampel jenuh, sedangkan metode analisa data menggunakan analisis regresi berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa: motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan atau bersama-sama antara variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja dan sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Sitorus (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel *Intervening*”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap Kantor Wilayah Ditjen Perbendaharaan Provinsi Sumatera Utara, berjumlah 84 pegawai dengan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau

memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja dan sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Alhusaini, dkk., (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru”. Sampel pada penelitian sebanyak 50 responden dengan teknik pengumpulan data berupa angket (kuisisioner). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: ada pengaruh yang signifikan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, 2) ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja dan sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Pananrangi, *et, al.* (2020) Dengan judul yaitu pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Variabel independen dalam penelitian ini adalah motivasi dengan variabel dependen kinerja. Jumlah populasi yang digunakan 86 orang dengan pengambilan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Path Analysis*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya sama-sama menggunakan variabel independen pengaruh motivasi. Selain itu, penelitian sebelumnya

menggunakan variabel dependen kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dapat dilihat pada tahun penelitian, dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2022, sedangkan penelitian sebelumnya digunakan pada tahun 2020.

