

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Mengelola sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah dilakukan karena harus melibatkan pimpinan, staf dan sistem itu sendiri. Perpaduan antara ketiga hal tersebut diharapkan mampu memunculkan lingkungan kerja yang kondusif sehingga baik karyawan maupun pimpinan dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal, menciptakan atau membentuk sumber daya manusia yang baik dan sesuai dengan kebutuhan instansi. Pengelolaan sumber daya manusia dimulai dari proses rekrutmen, training sampai proses maintainnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang harus matang harus dimulai dari awal karena nantinya akan sangat menentukan kelangsungan organisasi. Hal ini menjadi tanggung jawab manajemen atau pemimpin organisasi, karena itu manajemen harus mampu membuat perencanaan yang matang, menyusun strategi yang efektif serta mampu mengkoordinasikan semua komponen perusahaan pada umumnya dan sumber daya pada khususnya (Sutrisno, 2019) .

Dalam rangka pembinaan aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia dalam organisasi, pemerintah mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan pembangunan nasional, baik pembangunan fisik, maupun non fisik. Hal ini dilandasi suatu kenyataan bahwa aparatur pemerintah merupakan tulang punggung negara, sehingga tujuan pembangunan nasional untuk mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila dan Undang-

Undang Dasar 1945 banyak ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang dibebankan pada aparatur pemerintah. Sumber daya manusia yang berkinerja baik akan memudahkan organisasi mencapai visi, misi, dan tujuannya. Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Klungkung Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Klungkung dan Peraturan Bupati Klungkung Nomor 60 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perumahan Dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan bidang perumahan dan kawasan permukiman dan bidang pertanahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah.

Dalam melaksanakan tugas sebagai mana tersebut diatas, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman menyelenggarakan fungsi: Perumusan kebijakan teknis dibidang perumahan dan kawasan permukiman dan bidang pertanahan, Pelaksanaan koordinasi kebijakan dibidang perumahan dan kawasan permukiman dan bidang perumahan, pelaksanaan kebijakan dibidang perumahan dan kawasan permukiman dan bidang pertanahan, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan dibidang perumahan dan kawasan permukiman dan bidang pertanahan, pelaksanaan fungsi kesekretariatan dinas, pelaksanaan fungsi kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pencapaian kinerja merupakan salah satu kepentingan dalam berorganisasi, karena kinerja dapat dijadikan sebagai tolok ukur untuk mengetahui tingkat keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dinas Perumahan dan Kawasan

Pemukiman Kabupaten Klungkung memiliki berbagai permasalahan dalam proses kerja organisasi.

Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman Kabupaten Klungkung dituntut untuk dapat menunjukkan kinerja yang baik. Namun terjadi penurunan dari kinerja pegawai DPUPRKP Kabupaten Klungkung. Hal ini dapat dilihat dari menurunnya kedisiplinan pegawai, tidak semangat nya pegawai dalam berkerja serta banyak laporan yang belum diselesaikan.

Tabel 1. 1

Capaian Kinerja Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung 2021

No	Sasaran	Indikator	Target (%)	Capaian (%)
1	Meningkatnya ketersediaan infrastruktur yang memadai bagi masyarakat	Persentase jaringan jalan dalam kondisi mantap	83.60	80
		Persentase luasan daerah irigasi yang teraliri air	44.14	41,34
		Cakupan layanan air bersih	85.00	81,65
2	Meningkatnya perumahan dan lingkungan permukiman yang layak huni	Persentase permukiman yang layak huni	98.40	95,67
3	Meningkatnya pengaturan pembangunan infrastruktur dasar dan implementasi program pembangunan pada suatu Kawasan	Persentase pembangunan sesuai tata ruang	1.96	1,78

Sumber: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung (2022)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat semua target yang dibuat oleh Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung tidak tercapai Hal ini menunjukkan rendahnya kinerja pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan

Permukiman Kabupaten Klungkung. Ada beberapa faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai agar dapat mencapai kualitas kerja yang baik. Ada beberapa hal yang bisa memberikan dampak pada kinerja pegawai diantaranya disiplin kerja, motivasi dan kompetensi kerja.

Menurut (Davis, 2018) disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk memberikan semangat pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menunjukkan pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Tabel 1. 2

Rekapitulasi Absensi Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja/	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Tingkat Absensi
a	b	c	D	e=cxd	f	g=e-f	$h=f/e*100\%$
1	JANUARI	42	20	840	50	790	5,95
2	FEBRUARI	42	21	882	41	841	4,65
3	MARET	42	20	840	51	789	6,07
4	APRIL	42	20	840	43	797	5,12
5	MEI	42	20	840	52	788	6,19
6	JUNI	42	21	882	40	842	4,54
7	JULI	42	20	840	51	789	6,07
8	AGUSTUS	42	20	840	48	792	5,71
9	SEPTEMBER	42	20	840	47	793	5,60
10	OKTOBER	42	20	840	59	781	7,02
11	NOPEMBER	42	20	840	46	794	5,48
12	DESEMBER	42	20	840	47	793	5,60
Jumlah							67,99
Rata-Rata							5,67

Sumber: Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung (2022)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung Tahun 2021 sebesar 5,67% ini berarti tingkat absensi masih tergolong tinggi karena menurut Ardana (2018:52) tingkat absensi yang wajar berada di bawah 2-3% dimana sementara absensi pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung Tahun 2021 diatas wajar yaitu sebesar 5,61% yang menjukan disiplin pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung Tahun 2021 kurang. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Kedisiplinan pegawai yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Berdasarkan hasil dari penelitian dari Kristianti (2021), Ghozali (2017), Sinta (2022), Putri (2022) dan Kalla (2020) menyatakan disiplin kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Suriati (2017) dan Nailul (2022) yang menyebutkan kedisiplinan kinerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Akibat ketidak konsistenan hasil dalam penelitian sebelumnya maka perlu diadakan penelitian kembali tentang disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai (Holil, 2018). Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Berdasarkan wawancara dengan I Made Jati Laksana, ST, selaku Kepala dinas PUPRPKP Kab Klungkung mengatakan walau sudah

sering memotivasi pegawainya, namun motivasi kerja dinas PUPRPKP belum optimal seperti contoh pada tahun 2021 pegawai tidak ada motivasi dalam memenuhi capai target kerja sehingga berdampak pada banyaknya proyek-proyek yang belum selsai di bangun dan masih dilanjutkan sampai tahun ini sehingga membuat laporan kinerja tahunan menjadi tidak sesuai target yang sudah ditentukan. Motivasi merupakan kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Seperti dalam penelitian Irawan (2019), Putri (2022), Sinta (2022), Nailul (2022) dan Kristianti (2021) mengatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja namun berbeda dengan hasil penelitian dari Bukhari (2019), Kalla (2020) dan Hidayat (2021) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena adanya ketidak konsistenan hasil yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya maka perlu diadakan penelitian kembali tentang motivasi terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi diterjemahkan sebagai keterampilan, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Berdasarkan wawancara dengan I Made Jati Laksana, ST, selaku Kepala dinas PUPRPKP Kab Klungkung penurunan kinerja di dinas PUPRPKP Kab Klungkung di sebabkan masihkurangnya pegawai yang berkompetensi karena banyak lulusan yang tidak sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan. Menurut Spencer yang dikutip Eka Suhartini (2015:63) didalam menyatakan bahwa kompetensi adalah merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas),

konsep diri, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Adapun dampak positif dari pegawai yang memiliki kompetensi ialah pegawai akan selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan pegawai yang tidak mempunyai kompetensi dalam bekerja akan sulit untuk melaksanakan segala macam pekerjaan yang dibebankan kepadanya hal ini tentu sangat berdampak negatif terhadap organisasi. Hal ini juga sama dengan penelitian dari Bukhari (2019), Yenni (2020) Sunarsi (2020), Thalib (2020) dan Shihab (2022) yang menyatakan kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai namun berbeda dengan hasil penelitian Atika (2020) dan Hidayat (2021) yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya ketidak samaan hasil yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya maka perlu diadakan penelitian kembali tentang kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung ternyata masih kurang. Hal ini dapat dilihat dari belum tercapainya target kerja Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung. Berdasarkan fenomena dan hasil kajian penelitian terdahulu maka penelitian perlu dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung yang ditentukan oleh disiplin, motivasi dan kompetensi

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pemaparan rumasan masalah di atas maka tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung.
2. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh motivasi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung.
3. Untuk menguji dan menjelaskan pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

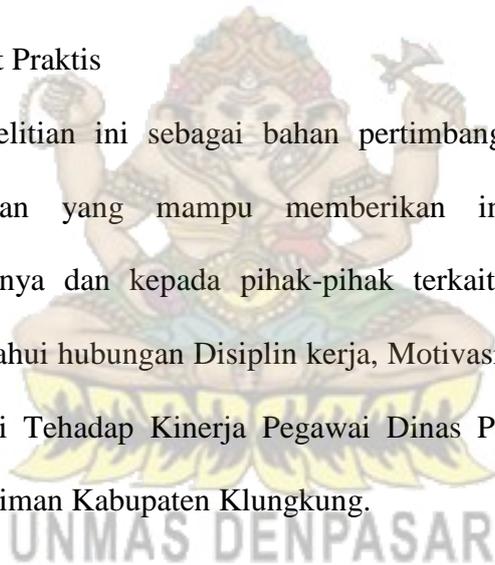
Dengan dilakukannya penelitian ini maka diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan pada bidang ilmu manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat dilaksanakan dengan membuktikan secara empiris pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang mampu memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya dan kepada pihak-pihak terkait seperti sekolah, untuk mengetahui hubungan Disiplin kerja, Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landaan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *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.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2018). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (*Locke and Latham dalam Lunenburg, 2018*).

Locke dalam Kusuma (2017) menemukan bahwa goal-setting berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Berdasarkan pendekatan *Goal-Setting Theory* keberhasilan Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Klungkung dalam kinerja pegawai dalam berkerja merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel disiplin, motivasi dan kompetensi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Disiplin Kerja

A. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku Hamali (2018). Menurut Asmiarsih (2017) kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa latin "*discipline*" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Menurut Sutrisno (2017:86) menyatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-

norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Hartatik (2017;183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma sosial yang berlaku.

Hasibuan (2018) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, jadi dia akan mematuhi semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Disiplin kerja, berdasarkan pendapat diatas, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi kerja dengan tujuan untuk menjaga keutuhan organisasi tersebut. Disiplin kerja dapat dibangun dari proses disiplin dari dan disesuaikan dengan aturan organisasi serta dilaksanakan secara terus menerus dan teratur sesuai dengan aturan yang di tetapkan. Jadi Kedisiplinan merupakan suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, tereaturan dan ketertiban seseorang di sebuah organisasi

B. Fungsi Disiplin Kerja

Tulus dalam Hartatik (2018) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

a. Menata kehidupan bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

b. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

c. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian karyawan agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar karyawan, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

d. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

e. Menciptakan lingkungan kondusif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

C. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2017;190) jenis – jenis disiplin kerja yaitu :

a) Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

b) Disiplin kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap

peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita – cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar – standar organisasional.

c) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan – penyelewengan dapat dicegah.

d) Disiplin korektif

Disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.

e) Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

D. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Berikut indikator disiplin kerja menurut Siswanto (2017:356), adalah sebagai berikut :

a) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan karyawan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan penuh perhitungan, ketelitian dan kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai harus mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja dapat dihindari.

d) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

e) Etika Kerja

Setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya harus menciptakan suasana harmonis dalam bekerja dan saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Fathoni dalam Hartatik (2018:200), terdapat indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, sebagai berikut:

a) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan Kemampuan Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan yang rendah tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada akan menyebabkan terjadi indiscipliner.

b) Keteladanan Pimpinan

Seorang pimpinan harus dapat mempertahankan perilaku yang positif sesuai dengan harapan karyawan karena pimpinan merupakan panutan bagi karyawannya.

c) Keadilan

Aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua karyawan tanpa memandang kedudukan. Sanksi yang diberikan juga harus merata kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran kerja.

d) Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat merupakan tindakan nyata yang paling efektif karena pimpinan secara langsung mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi kerja karyawan.

e) Sanksi Hukuman

Adanya sanksi hukuman menjadikan tindakan koreksi dan pencegahan pelanggaran peraturan terhadap karyawan yang menentang dan tidak mematuhi prosedur organisasi.

f) Ketegasan

Pemimpin harus tegas ketika memberikan sanksi kepada karyawan yang melakukan pelanggaran kerja agar karyawan berdisiplin diri dalam bekerja.

g) Hubungan Manusia

Disiplin bertujuan untuk mendidik karyawan agar mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada pada suatu organisasi, hal ini dilakukan agar menghasilkan kinerja yang baik.

Berikut ini menjabarkan sejumlah indikator dari beberapa sumber yang berbeda-beda, seperti menurut Siswanto (2017:356), indicator frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Menurut Hartatik (2018:200) terdapat delapan kriteria utama yang digunakan sebagai dasar menilai kinerja, yaitu tujuan dan kemampuan, keteladanan pimpinan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan manusia. Namun indikator dari Hartatik ada yang kurang cocok dengan penelitian yaitu pengawasan melekat karena di DPUPRKP Kabupaten Klungkung tidak ada pengawasan tertentu. Berdasarkan beberapa sumber tersebut dalam penelitian ini memilih indikator dari Siswanto (2017:356), karena indikator tersebut lebih cocok dan mungkin dapat menyelesaikan masalah yang terjadi di DPUPRKP Kabupaten Klungkung.

2.1.3 Motivasi

A. Pengertian Motivasi

Menurut Heller (2018;121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Sedangkan Uno (2017;72) memberikan definisi motivasi kerja sebagai kekuatan dalam diri orang yang mempengaruhi arah, intensitas dan ketekunan perilaku sukarela seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Mangkunegara (2017:94) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan sehingga ia dapat mencapai tujuannya.

B. Teknik Motivasi

Mangkunegara (2018) mengemukakan teknik-teknik memotivasi pegawai antara lain:

a. Teknik pemenuhan kebutuhan pegawai

Pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja.

b. Teknik komunikasi persuasive

Teknik komunikasi persuasive merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara memengaruhi pegawai secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan:

A= *Attention* (Perhatian)

I= *Interest* (Minat)

D= *Desire* (Hasrat)

D= *Decision* (Keputusan)

A= *Action* (Aksi/Tindakan)

S= *Satisfaction* (Kepuasan)

Penggunaannya, pertama kali pemimpin harus memberikan perhatian kepada pegawai tentang pentingnya tujuan dari suatu pekerjaan agar timbul minat pegawai terhadap pelaksanaan kerja, jika telah timbul minatnya maka hasratnya menjadi kuat untuk mengambil keputusan dan melakukan tindakan kerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin. Pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi dapat dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seseorang. Di bawah ini akan dijelaskan mengenai faktor-faktor tersebut:

a. Motivasi Intrinsik.

Motivasi Intrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor intrinsik atau faktor dari dalam diri seseorang. Faktor yang dimaksud dapat berupa keinginan untuk maju, sikap positif dan juga kebutuhan hidup.

b. Motivasi Ektrinsik.

Motivasi Ektrinsik adalah motivasi yang dipengaruhi oleh faktor dari luar diri seseorang. Faktor ekstrinsik antara lain lingkungan sekitar, keluarga, dan bisa juga berasal dari pendapat orang lain.

D. Indikator- Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi menurut Teori Motivasi Berprestasi Mc Clelland (Robbins, 2018) antara lain :

a) Kebutuhan akan prestasi

- 1) Memiliki kesempatan untuk berprestasi.
- 2) Kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan.
- 3) Bangga hasil kerja menjadi acuan bagi teman sejawat.

b) Kebutuhan akan kekuasaan

- 1) Memiliki kewenangan dan tanggung jawab terhadap keberhasilan Perusahaan.
- 2) Mempunyai wewenang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan metode sendiri.

- 3) Mendapatkan kedudukan yang lebih baik dengan cara bersaing secara sehat.

c) Kebutuhan akan afiliasi

- 1) Menjalin hubungan dengan sesama pegawai dan atasan.
- 2) Memiliki kesempatan membantu teman sejawat
- 3) Mendapat pengakuan dari masyarakat atas pekerjaannya

Menurut Newstrom (2017:126) indikator motivasi adalah :

a) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

b) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

c) Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Berikut ini menjabarkan sejumlah indikator dari beberapa sumber yang berbeda-beda, seperti menurut Teori Motivasi Berprestasi Mc Clelland (Robbins, 2018, indikator kepatuhan akan prestasi, kebutuhan

akan kekuasaan dan kebutuhan akan afiliasi. Menurut Newstrom (2017:126) terdapat empat kriteria utama yang digunakan sebagai dasar menilai motivasi, yaitu tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri, dan kemandirian dalam bertindak. Berdasarkan beberapa sumber tersebut dalam penelitian ini memilih indikator dari Newstrom (2017:126), karena indikator tersebut lebih cocok dan mungkin dapat menyelesaikan masalah yang terjadi di DPUPRKP Kabupaten Klungkung.

2.1.4 Kompetensi

A. Pengertian Kompetensi

Kompetensi pegawai adalah suatu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Keterampilan atau kemampuan yang diperlukan pegawai yang ditunjukkan oleh kemampuan dengan konsisten memberikan tingkat kinerja yang memadai atau tinggi dalam suatu fungsi pekerjaan.

Menurut Priansa (2017) kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi. Untuk lebih jelasnya akan dipaparkan beberapa pengertian tentang kompetensi.

Menurut Triastuti (2019) kompetensi merupakan 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. Kompetensi terletak pada bagian dalam setiap manusia dan selamanya ada pada kepribadian seseorang yang dapat memprediksikan tingkah laku dan performansi secara luas pada semua situasi dan tugas pekerjaan

Menurut Agustian (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. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan pengertian tersebut di atas 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.

B. Pentingnya Kompetensi

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

- 1) 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.

2) Memahami prinsip pengukuran yang baik

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

3) 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.

4) 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.

C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Latief (2018) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1) Keyakinan dan Nilai-nilai

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

2) Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3) Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4) Karakteristik Kepribadian

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

5) 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. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

6) 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.

7) Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- a. Praktik rekrutmen dan seleksi karyawan mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- b. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- c. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- d. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- e. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.
- f. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.
- g. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

D. Jenis-Jenis Kompetensi

Menurut Busro (2018) menyatakan bahwa kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

- 1) Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
- 2) Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas

- 3) Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
- 4) Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
- 5) Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidahkaidah keagamaan.

E. Indikator Komepetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi menurut Santoso (2018) sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam bidang kognitif. 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.

- 2) Pemahaman (*understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

- 3) Kemampuan/Keterampilan (*skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan

karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain- lain).

5) Sikap (*attitude*)

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.

6) Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi menurut Ruky dalam Fadillah (2017), yaitu:

1) Karakter pribadi (*traits*)

Karakter pribadi adalah karakteristik fisik dan reaksi atau respon yang dilakukan secara konsisten terhadap suatu situasi atau informasi.

2) Konsep diri (*self concept*)

Konsep diri adalah perangkat sikap, sistem nilai atau citra diri yang dimiliki seseorang.

3) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu.

4) Keterampilan (*skill*)

Keterampilan adalah kemampuan untuk mengerjakan serangkaian tugas fisik atau mental tertentu.

5) Motivasi kerja (*motives*)

Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki oleh seseorang, yang selanjutnya akan mengarahkan, membimbing, dan memilih suatu perilaku tertentu terhadap sejumlah aksi atau tujuan.

Berikut ini menjabarkan sejumlah indikator dari beberapa sumber yang berbeda-beda, seperti menurut Sugiyanto dan Santoso (2018) dan menurut Ruky dalam Fadillah, dkk (2017). Berdasarkan beberapa sumber tersebut dalam penelitian ini memilih indikator dari Sugiyanto dan Santoso (2018), karena indikator tersebut lebih cocok dan mungkin dapat menyelesaikan masalah yang terjadi di DPUPRPKP Kabupaten Klungkung.

2.1.5 Kinerja Pegawai

A. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja sebagai kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan oleh instansi kepada karyawan (Kartono,2010:32). Demikian pula menurut Siagian (2012 : 168), bahwa kinerja sebagai suatu keadaan yang menunjukkan

kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan *job description*-nya.

Sementara Rachmawati (2008:47) menyebutkan kinerja adalah sebagai suatu kemampuan apa saja yang telah dicapai serta seberapa baik kualitas kerja karyawan untuk memperbaiki dan meningkatkan kerjanya dimasa yang akan datang. Definisi lain datang dari Murpy dan Cleveland dalam Pasolong (2010:175) mengatakan bahwa, kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai dalam sebuah organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaannya dan orientasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya tersebut. Kinerja dikutip oleh Wibowo (2009:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2012:221), definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen.

B. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2009:88) terdapat berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, antara lain:

1. Motivasi ekterinsik Motivasi ekterinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.
2. Kemampuan Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di mengaruhi oleh:
 - a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap,
 - b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.
3. Disiplin kerja Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

C. Penilaian Kinerja Pegawai

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian kerja adalah suatu penilain yang dilakukan kepada pihak manajmen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Benardin dan Russel dalam Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Kualitas Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

2. Kuantitas Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.
3. Batas waktu Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
4. Efektifitas sumber daya Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. Kebutuhan pengawasan Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. Integritas pribadi Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

D. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentono (2018:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

1. Kuantitas .

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas.

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

3. Ketepatan waktu.

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.

4. Efektivitas.

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya.

5. Kemandirian.

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

Menurut Fadillah (2017) indikator kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas

Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

2. Kuantitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

3. Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

4. Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

5. Kehadiran

Tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

Berikut ini menjabarkan sejumlah indikator dari beberapa sumber yang berbeda-beda, seperti menurut Prawirosentono (2018:27), dan menurut Mathis dan Jackson dalam Fadillah, dkk (2017). Berdasarkan beberpa sumber tersebut dalam penelitian ini memilih indikator dari Menurut Fadillah, dkk (2017) karena indikator tersebut lebih cocok dan mungkin dapat menyelesaikan masalah yang terjadi di DPUPRKP Kabupaten Klungkung.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

A. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku Hamali (2018). Disiplin kerja, berdasarkan pendapat di atas, merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari organisasi kerja dengan tujuan untuk menjaga keutuhan organisasi tersebut. Disiplin kerja dapat dibangun dari proses disiplin dari dan disesuaikan dengan aturan organisasi serta dilaksanakan secara terus menerus dan teratur sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

Maka disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Oleh sebab itu kedisiplinan pegawai yang baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Berdasarkan hasil dari penelitian dari Kristianti (2021), Ghozali (2017), Sinta (2022), Putri (2022) dan Kalla (2020) menyatakan disiplin kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Heller (2018;121) motivasi kerja merupakan keinginan untuk bertindak. Setiap orang dapat termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda. Motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan

memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu.

Motivasi pegawai sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja pegawai (Holil, 2018). Motivasi menjadi pendorong seseorang untuk melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Seperti dalam penelitian Irawan (2019), Putri (2022), Sinta (2022), Nailul (2022) dan Kristianti (2021) mengatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja

C. Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi diterjemahkan sebagai keterampilan, kecakapan dan keberdayaan merujuk pada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. Definisi kompetensi di tempat kerja merujuk pada pengertian kecocokan seseorang dengan pekerjaannya. Menurut Spencer yang dikutip Suhartini (2015:63) didalam menyatakan bahwa kompetensi adalah merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Adapun dampak positif dari pegawai yang memiliki kompetensi ialah pegawai akan selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu

untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan pegawai yang tidak mempunyai kompetensi dalam bekerja akan sulit untuk melaksanakan segala macam pekerjaan yang dibebankan kepadanya hal ini tentu sangat berdampak negatif terhadap organisasi. Hal ini juga sama dengan penelitian dari Bukhari (2019), Yenni (2020) Sunarsi (2020), Thalib (2020) dan Shihab (2022) yang menyatakan kompetensi pegawai berpengaruh positif

2.2 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini antara lain:

Penelitian dilakukan oleh Kristianti (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian dilakukan oleh Masrurroh (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang. Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan explanatory dari variabel-variabel yang akan diteliti berusaha memperoleh informasi dan data dari lapangan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Magelang Tengah. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil

penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan oleh Sunarsi (2020) dengan judul Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan antara Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. Metode dalam penelitian ini berjenis asosiatif dengan pendekatan deskriptif dan kuantitatif. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 108 responden dan menggunakan teknik sampling sensus untuk menentukan jumlah sampel. Adapun alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan Software SPSS 24. Hasil penelitian didapat tingkat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Guru.

Penelitian dilakukan oleh Irawan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang. Sampel diambil sebanyak 100 orang. Data yang digunakan data primer dengan analisis data menggunakan regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

Penelitian dilakukan oleh Kalla (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar berjumlah 174 orang pegawai. penentuan jumlah sampel dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sampel 121 orang. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan yaitu uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, pengujian statistik terdiri dari uji koefisien determinasi dan uji t statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. 2) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar

Penelitian dilakukan oleh Hidayat (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Peneliti menggunakan method quantitative untuk mengetahui hasil dari penelitian ini, berarti peneliti mengambil data dari kuisioner yang dibagikan. Berdasarkan dari hasil pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia.

Penelitian dilakukan oleh Ghozali (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

Penelitian dilakukan oleh Girsang (2021) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. Dari hasil penelitian diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Penelitian dilakukan oleh Suriati (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah 109 orang karyawan, teknik sampling yang digunakan memakai stratified porposional random sampling, sampel yang diambil sebanyak 85 orang karyawan di PT. Ciomas Adisatwa Medan. Teknik analisis data pada penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Hasil penelitian yang diperoleh yaitu motivasi berpengaruh secara positif dan

tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian dari Deni (2018) ini berjudul Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik. Metode Penelitian ini menggunakan Kantor Samsat Kabupaten OKI sebagai populasinya. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah adalah sampel jenuh. Teknik pengumpulan data berupa kuesioner dan dokumentasi dengan 35 orang sebagai responden, dan menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa serentak menyatakan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan oleh Nailul (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Responden dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan dengan kriteria responden berusia 20-25 tahun. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian dilakukan oleh Sinta (2022) dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Padang . Pada penyebaran kuisisioner yang digunakan menggunakan data primer pada pegawai Puskesmas Padang. Penelitian juga ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS.

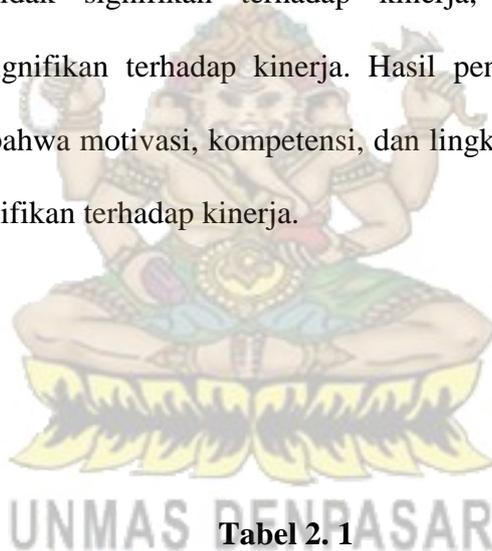
Hasil dari olah data menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja pegawai puskesmas padang

Penelitian dilakukan oleh Larasati (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan di CV. Panca Alam Jaya Tuban sebanyak 115 karyawan dengan 92 karyawan dijadikan sampel penelitian. Pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling dengan metode proportionated random sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian dilakukan oleh Atika (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Metode Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Bank BPRS Bina Finansia Semarang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 reponden dengan teknik probability sampling (sampel jenuh). Data diolah menggunakan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini dilakukan oleh Bukhari (2019) bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan

kerja berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang yang terdiri dari 57 orang. Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 orang. Data dianalisa menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara serempak menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Tabel 2. 1

Mapping Jurnal

NO	Judul	Nama Peneliti dan Tahun	Variabel	Metode	Hasil
1	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta	Kristianti (2021)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Motivasi Dan Disiplin Kerja	Regresi Linier Berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang	Masruroh (2018)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Motivasi Dan Disiplin Kerja	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh kesimpulan bahwa dengan tingginya motivasi kerja dan disiplin kerja yang dimiliki pegawai maka akan lebih mudah meningkatkan kinerja pegawai.
3	Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru	Sunarsi (2020)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian didapat tingkat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja Guru.
4	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo Ii Teluk Bayur Padang	Irawan (2019)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian motivasi kerja Disiplin kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang.

5	Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar	Kalla (2020)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar. 2) Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan Kota Makassar
6	Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja	Hidayat (2021)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja	Regresi Linier Berganda	Berdasarkan dari hasil pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Disiplin Kerja dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia

7	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar	Ghozali (2017)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.
8	Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun.	Girsang (2021)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Kompetensi Dan Disiplin Kerja	Regresi Linier Berganda	Dari hasil penelitian diperoleh hasil penelitian sebagai berikut: bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).
9	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Suriati (2019)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Motivasi Dan Disiplin Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian yang diperoleh yaitu motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, serta variabel disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

10	Kedisiplinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pelayanan Publik	Deni (2018)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Kedisiplinan dan Motivasi	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa serentak menyatakan bahwa kedisiplinan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
11	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera)	Nailul (2022)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Puskesmas Padang	Sinta (2022)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Pengembangan Karir, Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil dari olah data menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan sig terhadap kinerja pegawai puskesmas padang

13	Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Putri (2022)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, Kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
14	Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Atika (2020)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
15	Pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang	Bukhari (2019)	Variabel Terikat : Kinerja Pegawai Variabel Bebas : motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.