

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas dalam menghadapi persaingan di era globalisasi ini. sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.(Desseler, 2015:3). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.(Hasibuan, 2017). Suatu organisasi yang memiliki pegawai dengan kinerja yang rendah akan menghambat pencapaian tujuan organisasi (Masharyono, 2015).

Kinerja berasal dari kata job performance yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang/organisasi. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Afandi, 2018:83). Kinerja adalah hasil kerja

yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan professional. (Sutrisno, 2016). Kinerja karyawan yang tinggi dapat berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja dan kemampuan kantor, karena kinerja kantor merupakan sinergi dari seluruh pegawai/karyawan dan kinerja seluruh tim unit kantor (Dannanegara, 2015).

Kantor Badan Pertanahan Nasional adalah instansi vertikal Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten/Kota yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Pertanahan Nasional melalui Kepala Kanwil BPN. Kantor Badan Pertanahan Nasional di Kabupaten Gianyar yang beralamatkan di Komplek Civic, Jl. Sahadewa No.7, Kab. Gianyar. Kantor Pertanahan Gianyar memiliki 50 orang pegawai yang terdiri dari Seksi Survei, Pengukuran dan Pemetaan, Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah, Seksi Pengaturan dan Penataan Pertanahan, Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan, Seksi Sengketa, Konflik dan Perkara.

Berdasarkan hasil observasi pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar. Permasalahan kinerja pegawai diketahui pada indikator kuantitas kerja, dimana terjadi penurunan kinerja pegawai berdasarkan data capaian hasil realisasi pencapaian pekerjaan Tahun 2020, disajikan pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Realisasi Pencapaian Pelaksanaan Pekerjaan Pada
Badan Pertanahan Nasional Gianyar Tahun 2020

Bagian (Unit Kerja)	Target (Rp)	Realisasi Pencapaian Target Tahun (Rp)	Persentase
Seksi Survei, Pengukuran dan Pemetaan	4.803.474.650	3.841.782.964	79 %
Seksi Hak Tanah dan Pendaftaran Tanah,	3.241.890.389	3.019.668.355	93 %
Seksi Pengaturan dan Penataan Pertanahan	7.009.315.033	6.440.443.808	91 %
Seksi Pengendalian dan Pemberdayaan	441.083.200	372.238.200	84 %
Seksi Sengketa, Konflik dan Perkara.	839.785.000	699.790.500	83,3 %
Total	16.335.548.272	14.373.923.827	87 %

Sumber: Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor BPN Gianyar pada setiap bagian atau unit kerja berada dibawah target realisasi pencapaian pekerjaan, terutama pada bagian seksi Survei, pengukuran dan pemetaan masih berada jauh dibawah terget yang ditentukan pada tahun 2020 yaitu berada di 79%. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan yang ada dalam perusahaan.

Kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasibuan, (2020: 170). Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk

menuju pencapaian dalam situasi tertentu Suwatno (2019:5). Umi dan Hartono (2016:48) Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dipengaruhi seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sebuah organisasi, pemimpin sangatlah dibutuhkan untuk mengembangkan visi dan memotivasi para karyawan organisasi agar mencapai visi atau tujuan dan meningkatkan kinerja. Iqbal (2015). Aryo Nimpuno (2015) yang menemukan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila penerapan disiplin kerja dan kepemimpinan dapat berjalan baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada Kantor Badan Pertanahan Gianyar

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 13 pegawai yang ada di Badan Pertanahan Nasional Gianyar, terdapat permasalahan atau *issue* yang menyangkut kepemimpinan, dilihat dari indikator kepemimpinan yaitu dapat memecahkan masalah, hasil wawancara pada pegawai mengatakan bahwa diketahui kurangnya sikap pemimpin dalam memecahkan masalah, pemimpin di tempat bekerja masih takut dalam mengambil keputusan untuk menyelesaikan masalah sengketa yang sedang ditangani sehingga menyebabkan karyawan kurang yakin terhadap kepemimpinan dan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Apriyanto dan Satrio (2015), Febriyandi (2016), Fauzi (2011), Muizu,dkk (2019), dan Arianty (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif, signifikan

kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Puspitasari dkk.,(2018) bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pertanahan Nasional di Kabupaten Gianyar. Menurut Sudarmanto (2018:46) kompetensi merupakan karakteristik mendasar seseorang yang menghasilkan kinerja unggul dan atau efektif dalam suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul di dalam pekerjaan atau situasi. Dharma (2018:102) mengemukakan bahwa kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda. Ini harus dibedakan dari atribut tertentu (pengetahuan, keahlian dan kepiawaian) yang dibutuhkan untuk melaksanakan berbagai tugas yang berhubungan dengan suatu pekerjaan. Menurut Hasan dan Iqbal (2013:11), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 13 orang pegawai terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi pada Kantor BPN Gianyar dilihat dari indikator kompetensi yaitu keterampilan. Hasil wawancara menunjukkan bahwa pegawai Kantor BPN Gianyar dirasa kurang terampil dalam melakukan pelayanan kepada client. Hal ini dapat dilihat dari, pelaksanaan program dan

kegiatan khususnya yang berkaitan dengan pelayanan dalam bentuk komputerisasi belum optimal, dalam menggunakan peralatan dalam pengukuran juga belum maksimal banyak pegawai yang belum bisa menggunakan peralatan dan kelengkapan kerja dengan baik. sehingga akan menghambat dalam pelayanan kepada client dan menyebabkan penurunan pada kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyaningrat, *et al.*, (2017), Rosmaini (2019), Pramularso (2018), Saputra (2016), dan Silvia (2019) menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi pegawai akan berdampak meningkatnya kinerja pegawai sebaliknya semakin rendah kompetensi pegawai akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai. Sedangkan Dhermawan, dkk (2017) menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Faktor ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah Faktor Kedisiplinan kantor pertanahan di kabupaten ganyar. Menurut Rivai (2011:825) bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. 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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.. Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Putra dan Indrawati (2015) memberikan arti bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, yang dilihat dari selalu hadir tepat waktu, menaati ketentuan jam kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, dan siap menerima sanksi bila melanggar, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja dapat ditingkatkan dengan pemberian penghargaan kepada karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 13 orang terdapat permasalahan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja pada pegawai Kantor BPN Gianyar dilihat dari indikator Disiplin kerja yaitu frekuensi kehadiran. Terlihat dari masih banyak pegawai yang terlambat bekerja dan tidak bekerja tanpa keterangan yang pasti. Data absensi pegawai pada Kantor BPN Gianyar dapat disajikan pada Tabel 1.2 berikut.

TABEL 1.2
Daftar Absensi Pegawai
Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional (BPN) Gianyar
Bulan Januari – Desember 2020

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir	Jumlah Hari Hadir	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4=2 x 3	5	6= 4 - 5	7 = (5 ÷ 4) x 100%
Januari	50	21	1050	32	1018	3,0%
Februari	50	17	850	33	817	3,8%
Maret	50	20	1000	36	964	3,6%
April	50	21	1050	38	1012	3,6%
Mei	50	17	850	36	814	4,2%
Juni	50	21	1050	33	1017	3,1%
Juli	50	21	1050	32	1018	3,0%
Agustus	50	19	950	42	908	4,4%
September	50	19	950	33	917	3,4%
Oktober	50	21	1050	32	1018	3,0%
November	50	21	1050	31	1019	2,9%
Desember	50	22	1100	37	1063	3,4%
Jumlah Rata-rata		240	12000	415	11585	41,4%
		20	1000	34,5	965,4	3,45%

Sumber Kantor BPN Gianyar.

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa sepanjang tahun 2020 absensi pegawai terjadi setiap bulan, bahkan tingkat absensi rata-rata diatas 3% yaitu 3,45% pada tahun 2020. Mengacu pada teori yang diungkapkan oleh Kuna Winaya (2000:15) yang mengungkapkan bahwa tingkat absensi dianggap baik atau rendah jika persentasi 2-3% perbulan, jika lebih dari 3% dianggap tingkat absensinya kurang baik atau tinggi. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pegawai pada Kantor BPN Gianyar dikategorikan masih cukup tinggi, karena berada diatas standar tersebut.

Hasil Penelitian Fitriana (2019), Yulius (2019), Untari (2018), Susanti, dkk (2016), Syafrina, dkk (2017), wahyudi (2019) dan Hasibuan & silvia (2019) menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Karena semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sedangkan Ibrahim, M., & Meilany, P. (2015). Mengatakan terdapat pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kabupaten Gianyar”**

1.2 Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh Kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Secara spesifik rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor BPN Gianyar?
- 2) Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor BPN Gianyar?
- 3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor BPN Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor BPN Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor BPN Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor BPN Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat atau kegunaan antara lain sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan Kepemimpinan,

Kompetensi dan Disiplin kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan mampu memperluas wawasan dan pengetahuan mahasiswa serta menambah pemahaman yang dapat dijadikan referensi pengetahuan, bahan diskusi, dan bahan kajian lanjut tentang masalah yang berkaitan dengan kinerja perusahaan dan dijadikan sarana untuk mempraktekkan dan menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh.

b) Bagi Lembaga/Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atas penelitian yang dilakukan mahasiswa agar dapat dijadikan pertimbangan untuk kemajuan perusahaan.

c) Bagi Akademik

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menambah referensi bagi mahasiswa sebagai acuan atas peneliti-peneliti sejenis dimasa yang akan datang, dan dapat digunakan sebagai perbandingan bagi peneliti selanjutnya.

d) Bagi Peneliti Lain

Diharapkan dapat menjadi rujukan, sumber informasi, dan bahan penelitian selanjutnya agar bisa dikembangkan lagi materi-materi yang lainnya berkaitan dengan kinerja perusahaan. Selain itu peneliti

juga berharap agar penelitian ini dapat memberikan motivasi kepada peneliti lain agar dapat lebih baik dalam merancang penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan 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. 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 kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Lunenburg, 2011).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* yang memiliki arti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang/organisasi. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai melaksanakan

fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut (Afandi, 2018:83). 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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada reward dari perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi perlu merencanakan suatu strategi dan menciptakan pengelolaan yang baik dan professional.

Menurut (Sutrisno, 2016) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu, (Kasmir, 2016:182). kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak atau besarnya kontribusi yang diberikan ke organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara (Hasibuan 2015).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian tugas yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan setiap seorang individu dalam sebuah perusahaan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam target tertentu.

2) Definisi Kinerja karyawan

Definisi Kinerja karyawan Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.maka dalam hal ini dinyatakan kinerja karyawan dapat mendorong semangat para karyawan,maka dari itu pimpinan harus selalu berusaha memperhatikan bawahannya agar kinerja karyawannya berjalan dengan baik tanpa kendala. Kinerja memiliki beberapa pengertian sendiri-sendiri,pengertian kinerja tersebut menurut beberapa para ahli yaitu sebagai berikut :

- a) Menurut Sinambela (2016: p.481), kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.
- b) Menurut Hadari dalam Maulana (2015), mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari pelaksanaan suatu pekerjaan, baik yang bersifat fisik/mental maupun non fisik/non mental.
- c) Menurut Ilyas dalam Wibasuri (2011), mengatakan bahwa kinerja merupakan penampilan hasil kerja dosen baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja dapat berupa penampilan kerja individu maupun kelompok.
- d) Menurut Benardin dan Russel dalam Priansa (2014: p.270), menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang di produksi oleh

fungsi pekerjaan tentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu . Dari definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah ketersediaan seseorang atau kelompok dalam melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya yang sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan oleh suatu perusahaan.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Karyawan. Adapun indikator kinerja karyawan menurut Dharmanegara (2017) adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas adalah karyawan mampu bekerja sesuai dengan kuantitas (jumlah) yang ditargetkan.
- b) Kualitas adalah karyawan mampu bekerja dengan kualitas tinggi sehingga bisa meminimalkan kesalahan.
- c) Ketepatan waktu adalah karyawan mampu bekerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
- d) Kemampuan kerjasama adalah karyawan mempunyai kemampuan untuk mengadakan kerjasama dengan rekan kerja dengan penuh tanggung jawab.
- e) Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

4) Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Murty (2012), kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi dimana untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kebijakan harus dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu diantaranya

adalah melalui penilaian kinerja. mendefinisikan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Ilyas dalam Wibasuri (2011), mengatakan bahwa Penilaian kinerja mempunyai peranan penting dalam peningkatan motivasi ditempat kerja. Penilaian kinerja pada dasarnya merupakan faktor yang penting untuk mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien.

5) Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan Menurut Prawisentono dalam Murty (2012) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurun potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Disamping itu penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut akan menambah motivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik lagi, karena masing-masing dapat bekerja lebih baik dan benar sesuai dengan tanggung jawabnya.

6) Tujuan Kinerja

Kinerja bertujuan untuk mengetahui hasil dari tugas yang sudah diberikan kepada karyawan, selain itu tujuan dari kinerja juga untuk mengetahui tingkat keberhasilan dari perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tidak hanya bertujuan itu saja, kinerja juga bertujuan untuk

menyusun strategi yang akan diambil oleh perusahaan untuk mencapai target yang lebih tinggi. Tujuan kinerja karyawan menurut Sinambela (2018:503-504) yaitu sebagai berikut:

- a) Pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.
- b) Tentang arah perusahaan secara umum.
- c) Sebuah aspirasi.
- d) Tanggung jawab setiap individu.
- e) Membantu mendefinisikan harapan atau target kinerja.
- f) Mengusahakan kerangka kerja bagi supervisor.
- g) Berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu.
- h) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- i) Sifatnya luas.

7) Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dalam Maulana (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- a) Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
- b) Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
- c) Komitmen
- d) Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
- e) Motivasi.

Menurut Prawirosentono dalam Damayanti (2013), Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan seperti pengetahuan, teknis, ketergantungan terhadap orang lain, kebijakan, kemampuan karyawan, kehadiran, kepemimpinan, dan bahkan minat yang akan membuat karyawan lebih mempunyai kemauan untuk meningkatkan kinerja mereka dengan sangat baik dan berkualitas. Kinerja karyawan yang berkualitas disebabkan karena adanya kemampuan, komunikasi, dan ketrampilan kerja karyawan. Dalam upaya peningkatan hasil pekerjaan yang lebih baik dibutuhkan sebuah penilaian kinerja. Daimna Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dipakai oleh perusahaan untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawan. Karyawan perusahaan berusaha untuk merencanakan, mengatur, dan melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Tanggung jawab karyawan dalam bekerja nantinya akan mempunyai dampak yang positif untuk peningkatan kinerja apabila karyawan melakukan segala pekerjaannya dengan baik.

2.1.3 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah seseorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan, (2020: 170). Tzu dan Cleary (dalam Suwatno, 2016:140) berpendapat kepemimpinan adalah sebuah persoalan kecerdasan, kelayakan untuk dipercaya, kelembutan, keberanian, dan ketegasan.

Suwatno (2019:5). Kepemimpinan adalah sebuah proses dimana seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu. Iqbal (2015) kepemimpinan merupakan kemampuan seorang manajer atau pemimpin untuk memberikan dorongan kepada bawahan agar bekerja dengan penuh keyakinan dan semangat. Dalam sebuah organisasi, pemimpin sangatlah dibutuhkan untuk mengembangkan visi dan memotivasi para karyawan organisasi agar mencapai visi atau tujuan dan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pengertian Kepemimpinan dari beberapa ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan merupakan suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, memengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

2) Fungsi Kepemimpinan

Fungsi-fungsi pokok pemimpin yaitu :

- a) Fungsi instruksi adalah kemampuan untuk menggerakkan dan memotivasi orang lain agar melaksanakan perintah.
- b) Fungsi komulatif adalah memperoleh masukan beberapa umpan balik yang dapat dipergunakan memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan.
- c) Fungsi partisipatif adalah usaha pemimpin mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam keikutsertaan dalam mengambil memberikan wewenang, membuat atau menetapkan

keputusan baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pemimpin.

- d) Fungsi pengendalian, dapat diwujudkan melalui kegiatan bimbingan.

3) Tipe dan Jenis Kepemimpinan

Terry (2016:156) mengemukakan tentang tipe-tipe kepemimpinan sebagai berikut :

- a) Kepemimpinan Pribadi (Personal Leadership) Dalam tipe ini pimpinan mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.
- b) Kepemimpinan Non-Pribadi (Non-Personal Leadership) Dalam tipe ini pimpinan tidak mengadakan hubungan dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontrak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan intruksi-intruksi tertulis.
- c) Kepemimpinan Otoriter (Authoritarian Leadership) Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakkan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja 20 dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.
- d) Kepemimpinan kepaternal (Paternal Leadership) Dalam tipe ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu

yang pelik diserahkan kepada bapak pimpinan untuk menyelesaikannya.

- e) Kepemimpinan Demokratis (Democratic Leadership) Dalam tipe ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sulit, sehingga para bawahannya merasadihargai pikiranpikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan yang rumit.
- f) Kepemimpinan bakat (Indigenous Leadership) Dalam tipe ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawaannya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain.

4) Indikator Kepemimpinan

Menurut Afandi (2019) indikator kepemimpinan adalah sebagai berikut:

a) Keteladanan

Keteladanan suatu pemimpin dalam semua aspek sangat penting. Teladan dapat memberi contoh yang baik dalam semua aspek. Pemimpin yang teladan berarti pemimpin tersebut dapat memberikan contoh yang baik dalam semua bidang.

b) Dapat memecahkan masalah dengan kreatif

Seorang pemimpin harus memiliki sikap adil dan bijaksana untuk memecahkan masalah. Dalam suatu organisasi pemimpin yang dibutuhkan adalah pemimpin yang bertanggung jawab, pemimpin

yang bertanggung jawab tidak boleh memihak kepada siapapun pemimpin harus memilih sikap adil untuk memecahkan suatu masalah atau konflik

c) Memiliki kejujuran

Seorang pemimpin akan senantiasa membangun kelihaihan berkomunikasi lewat kejujuran dengan kejujuran akan muncul sebuah integritas untuk bekerja secara benar dan penuh kesungguhan.

d) Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin

Motivasi menuntut agar pemimpin mengetahui bagaimana harus selalu memberi informasi kepada staf, agar menyediakan waktu dan melakukan usaha yang diperlukan untuk memperoleh saran-saran dan rekomendasi-rekomendasi dari stafnya mengenai masalah yang menyangkut kepentingan bersama.

e) Tanggung jawab

Tanggung jawab seorang pemimpin dalam membuat keputusan untuk mempengaruhi perilaku bawahan, untuk mencapai tujuan dan pelaksanaan visi dan misi suatu lembaga

2.1.4 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

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. Wibowo (2016, p.271). Menurut McClelland

mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers. (Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2015, p.230).

Berdasarkan pengertian Kompetensi dari beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa Kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

2) Karakteristik Kompetensi

Menurut Wibowo (2016, p.273) kompetensi terbentuk dari lima karakteristik, yaitu:

- a) Motif Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- b) Sifat Karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik kompetensi seorang pilot tempur.
- c) Konsep Diri Sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.

- d) Pengetahuan Informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya dipergunakan dalam pekerjaan.
- e) Keterampilan Kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

3) Indikator Kompetensi

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

a) Karakter pribadi (traits)

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

b) Konsep diri (self concept)

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

c) Pengetahuan (knowledge)

Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang terhadap suatu area spesifik tertentu

d) Keterampilan (skill)

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

e) 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.

4) Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang menurut (Wibowo 2012), yaitu sebagai berikut:

a) Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Kepercayaan banyak pekerja bahwa manajemen merupakan musuh yang mencegah mereka melakukan inisiatif yang seharusnya dilakukan.

b) Keterampilan

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

c) Pengalaman

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

d) Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

e) Motivasi

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

f) Isu emosional

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

g) Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi.

h) Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.

5) Manfaat Kompetensi

Manfaat kompetensi menurut Emron Edison (2016) kompetensi begitu penting dalam dunia usaha sebagai dasar prekrutan (recruitmen). Bahkan beberapa pakar menyatakan IQ tinggi belum tentu menjamin keberhasilan karna hasil IQ lebih banyak ke arah “kecendrungan” menurut Daniel goleam, “kecerdasan” IQ (Intelligence Quotience) bukan segala-galanya dalam meraih kesuksesan. Menurut hasil penelitian menurut beberapa pakar terhadap CEO (Chiep Executive Officer) yang telah berhasil di berbagai Negara, sumbangan IQ dalam keberhasilan hidup dan pengembangan karier seseorang hanya mencapai 20% sedangkan 80% justru di pengaruhi oleh kecerdasan emosional (Emotional Quotience). Bahkan ia sampai kepada rekomendasi bahwa perlu mengganti tes intelegensi dengan tes yang mendasarkan kompetensi (Barrett & Depinet dalam Sudarmanto), (2009). Begitu penting nya kompetensi ini membuat sistem perkembangan nya bagi setiap perusahaan/organisasi yang ingin sukses wajib dan harus di lakukan selua-luasnya, lebih-lebih pada perusahaan modern saat ini. Adapun dasar dalam konsep atau pengembangan sistem berbasis kompetensi ini adalah sebagai berikut:

- a) Pelatihan yang spesifik. Pelatihan-pelatihan di arahkan secaraspesifik sesuai dengan bidang yang di tangannya. Missal nya

seseorang perawat sebuah Rumah Sakit di latih bagai mana cara ia melayani pasien dan cara menerima keadaan pasien yang sedang butuh pengobatan.

- b) Dasar rekrutmen Penerimaan pegawai yang selama ini lebih di dasarkan pada surat keterangan tentang pengalaman dan keahlian di ubah ke arah penilaian berbasis kompetensi, missal nya penilaian kepada calon perawatia harus mampu menunjukkan ke ahlian nya melakukan perawatan sesuai dengan standar dan waktu yang di persyaratkan.

2.1.5 Pengertian Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin kerja

Kedisiplinan berawal dari kesadaran diri sendiri dengan diwujudkannya pada mentaati peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan. Oleh sebab itu bersumber pada kepribadian seseorang maka pemeliharaan kedisiplinan sendiri harus dilakukan dengan cara pembinaan terhadap individu yang melaksanakannya agar tetap mentaati peraturan yang ada. Adapun teori yang sudah dikemukakan mengenai kedisiplinan menurut beberapa para ahli yaitu:

Menurut Heidjrachman dan Husnan (dalam Sinambela, 2018:333) disiplin adalah setiap perseorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Sinambela (2018:335) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia merubah perilaku mengikuti aturan main yang sudah ditetapkan. Sutrisno

(2016:89) disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Berdasarkan pengertian disiplin kerja di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seorang individu terhadap peraturan yang ada. Dalam bentuk kegiatan apapun sudah pasti dibutuhkan disiplin, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih mudah tercapai.

2) Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Indah Puji Hartatik (2014, p.186) 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 pegawai. 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 pegawai 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 pegawai, 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 konduktif Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

3) Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Puji Hartatik (2014, p.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 ditunjukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan. Menurut T. Hani Handoko , 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 .hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa 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. seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai¹ bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pegawai agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

4) Indikator Disiplin Kerja

Intinya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan di suatu organisasi atau perusahaan, oleh karenanya, harus ada penilaian dengan alat bantu dimensi dan indikatornya. Siswanto (dalam Sinambela, 2018:356) memaparkan dimensi dan indikator dalam kedisiplinan yaitu:

a) Frekuensi kehadiran

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

b) Tingkat kewaspadaan

Tingkat kewaspadaan karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.

c) Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan

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

d) Ketaatan pada peraturan kerja

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

e) Etika kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis dan saling menghargai antar sesama karyawan.

5) Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu dan kemudian menurut Sinungan disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- b) Adanya perilaku yang dikendalikan.
- c) Adanya ketaatan.

Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin tersebut, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain. Adapun indikator-indikator disiplin kerja

menurut Soedjono dalam Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja yang dikutip oleh Permatasari, Musadieg dan Mayowan (2015) meliputi :

- a) Ketepatan waktu, Jika karyawan datang ke kantor ketepatan waktu dalam kehadirannya, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- b) Pemanfaatan sarana, Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c) Tanggung jawab yang tinggi, Karyawan selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur, dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.
- d) Ketaatan terhadap aturan kantor, Karyawan memakai atribut dalam bekerja. Dalam hal ini karyawan memakai seragam sesuai dengan aturan, mengenakan kartu pengenalan atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, Ketaatan terhadap aturan kantor merupakan wujud kemampuan dan kemauan karyawan patuh dan taat terhadap aturan ditempat kerja. Salah satu bentuk ketaatan karyawan adalah dengan memakai atribut kerja, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan SOP

6) Tujuan Disiplin Kerja

Terdapatnya tujuan yaitu untuk menentukan arah dalam melangkah. Selain itu tujuannya juga berguna agar ketika

melaksanakannya jelas pada titik tertentu yang kita sebut dengan target perusahaan atau organisasi.

Simamora (dalam Sinambela, 2018:339) tujuan kedisiplinan yaitu memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Siswanto (dalam Sinambela, 2018:340) 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.

2.1.6 Hubungan Antar Variabel

1) Hubungan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang manajer atau

pemimpin untuk memberikan dorongan kepada bawahan agar bekerja dengan penuh keyakinan dan semangat. Dalam sebuah organisasi, pemimpin sangatlah dibutuhkan untuk mengembangkan visi dan memotivasi para karyawan organisasi agar mencapai visi atau tujuan dan meningkatkan kinerja. Suwatno (2019:5). Kepemimpinan adalah sebuah proses seorang pemimpin dapat secara langsung membimbing dan mempengaruhi perilaku dan pekerjaan lainnya untuk menuju pencapaian dalam situasi tertentu. Iqbal (2015)

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Apriyanto dan Satrio (2015), Febriyandi (2016), Fauzi (2011), Muizu,dkk (2019), dan Arianty (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan,

2) Hubungan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

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. Wibowo (2016, p.271). mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan kinerja yang sangat baik. Dengan kata lain, kompetensi adalah apa yang para outstanding performers lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan para average performers.

Hasil penelitian yang di lakukan oleh Cahyaningrat, *et al.*,

(2017), Rosmaini (2019), Pramularso (2018), Saputra (2016), dan Silvia (2019) menyatakan bahwa kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan kompetensi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, semakin tinggi kompetensi pegawai akan berdampak meningkatnya kinerja pegawai sebaliknya semakin rendah kompetensi pegawai akan berakibat pada menurunnya kinerja pegawai.

3) Hubungan Disiplin Kerja terhadap kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Fitriana (2019), Yulius (2019), Untari (2018), Susanti, dkk (2016), Syafrina, dkk (2017), wahyudi (2019) dan Hasibuan & silvia (2019) menunjukkan bahwa Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja pegawai. karena semakin tinggi disiplin kerja pegawai yang mencakup kehadiran karyawan yang tepat waktu, bekerja pada waktu yang telah ditetapkan sesuai jadwal kerja, adanya pemberitahuan jika tidak masuk kerja, berpenampilan rapi untuk menunjukkan sikap kerja profesional, tidak menggunakan inventaris di luar kepentingan perusahaan, mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab, tidak menunda-nunda di dalam menyelesaikan tugas tambahan yang

diberikan, kebersihan dan kerapian hasil kerja yang telah dilakukan, maka akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2.1.7 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Sari (2014) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Patra Komala di Dumai. Sampel yang di gunakan dalam penelitian ini sebanyak 65 orang dan alat analisis yang di gunakan dalam penelitian ini metode Analisis regresi liner berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa pengujian dari hipotesis secara parsial menunjukan Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Patra Komala Dumai.
- 2) Wahyu. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Daya Anugerah Semesta Semarang. Jumlah sampel dalam penelitian ini yakni 30 karyawan. Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan pengujian hipotesis uji parsial (Uji t) dan uji simultan (Uji F). Adapun hasil dari penelitian ini bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Daya Anugerah Semesta Semarang.
- 3) Marjaya (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Terhadap Kinerja Pegawai pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada

penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang.

- 4) Suwendra (2016) dengan judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Pitama Tjampuan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 82 orang dengan menggunakan teknik proportional random sampling. Data dikumpulkan dengan teknik kuesioner, pencatatan dokumen, dan wawancara kemudian data dianalisis menggunakan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini membuktikan Kompetensi dan Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Hotel Pitama Tjampuan.
- 5) Arianto (2015). Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Adaro Energy TBK. Sampel yang digunakan sebanyak 120 orang responden dengan menggunakan teknik analisis metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Adaro Energy TBK.
- 6) Cipta (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Adirama. Sampel yang di gunakan dalam

penelitian ini sebanyak 40 orang dengan menggunakan desain kuantitatif kausal. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi dan budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada hotel adirama.

- 7) Suwanto (2019) . Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 57 orang dengan menggunakan teknik analisis metode regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit umum Tangerang.
- 8) Prasetyo (2019) Pengaruh Disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap PT. Nihon Plast Indonesia. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 80 Responden. Teknik penarikan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik penarikan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Nihon Plast Indonesia.
- 9) Ali (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja PT. Pertamina (persero) TBK. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden dengan Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kompensasi secara parsial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT
pertamina (persero) TBK.