

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lingkungan yang makin kompleks dan menantang yang ditransformasikan oleh faktor-faktor seperti globalisasi, perkembangan teknologi, penyebaran teknologi baru yang makin cepat, hingga perkembangan dan penggunaan teknologi mewarnai bentangan abad kedua puluh satu ini. Faktor-faktor ini telah menimbulkan perubahan drastis dan mempengaruhi berbagai aspek kehidupan masyarakat. Tak terelakkan pula, perubahan lingkungan yang kompleks dan dinamis ini akan mempengaruhi kemampuan organisasi, khususnya organisasi bisnis, untuk berkompetisi dan mempertahankan daya saingnya. Kemampuan ini pada gilirannya akan sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia atau modal insani (*human capital*) yang dimiliki (Marwansyah, 2019:2). Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya (Sutrisno, 2019:3).

Organisasi atau instansi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi antara satu dengan yang lain, apabila salah satu sub sistem tersebut rusak, maka sub-sub sistem lainnya juga akan ikut dipengaruhi.

Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu didalamnya yang berkewajiban mengaturnya menjalankan perannya masing-masing, yang berarti bahwa selama anggota atau individunya masih menjalankan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik (Triastuti, 2018).

Dalam dunia yang diwarnai kompetisi global, khususnya dalam aspek bisnis dan ekonomi, instansi atau perusahaan membutuhkan kinerja tinggi dari semua pegawainya. Di saat yang sama, para pegawai membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi peningkatan perilaku kinerja di masa yang akan datang (Marwansyah,2019:228). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83).

Marwansyah (2019:228) mengidentifikasi kinerja pegawai sebagai pencapaian / prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja pegawai juga dapat pula dipandangan sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain kompetensi, kepuasan kerja dan disiplin kerja. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian dari Wijaya, dkk. (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sangat banyak jumlahnya, seperti motivasi kerja, perilaku, *locus of control*, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaannya, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja dan kondisi pekerjaan (Rivai, 2019:860).

Sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja diharapkan tenaga kerja mampu berprestasi kerja secara optimal, oleh karena itu perlu adanya kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan pegawai yang dapat mendukung kinerja mereka. Wahyudi dalam Nasution (2021), kompetensi adalah sebagai karakteristik-karakteristik yang mendasari individu untuk mencapai kinerja superior. Kompetensi juga merupakan pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan non rutin. Menurut Sutrisno (2019:202), menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Agar menjadi karyawan yang kompeten, seorang karyawan harus menunjukkan kemampuan bekerja yang baik sesuai dengan *job descriptionnya*.

Beberapa *research gap* terhadap pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang berbeda. Penelitian Wijaya, dkk. (2020) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial. Sedangkan penelitian Sitompul dkk. (2021) menunjukkan bahwa kompetensi pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja yang dihasilkan. Hal berbeda ditemukan pada penelitian Fitri (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BPRS Bina Finansia Semarang. Selain kompetensi yang mempengaruhi kinerja pegawai, kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Oleh sebab itu kepuasan kerja sangat perlu diperhatikan oleh pihak manajemen.

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan pegawai tenang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima (Afandi, 2018:73). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan (Handoko dalam Sutrisno, 2019:75).

Beberapa *research gap* mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, antara lain dilakukan oleh Wijaya, dkk. (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Medan Industrial. Demikian pula penelitian Nasution, dkk. (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hal berbeda ditemukan pada penelitian Rahmadiani dan Jusriadi (2018) yang menemukan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Zulu Alpha Papa di Kota Makassar. Selain kompetensi dan kepuasan kerja, variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja.

Disiplin kerja adalah sikap perilaku, dan bertindak sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin juga merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua hukum dan norma sosial yang berlaku (Triyaningsih, 2020). Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Afandi, 2018). Ada keterkaitan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya.

Aulia dan Trianasari (2021) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Vallennia, dkk. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sedangkan penelitian Wachidah dan Luturlean (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian pula penelitian Wau, dkk. (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Arifin dan Sasana (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Hal berbeda ditemukan pada penelitian Suriati (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung yang beralamat di Raya Sempidi, Mengwi, Badung.menerapkan kinerja organisasi yang efektif dan efisien, dengan dilakukannya penelitian kinerja, apakah sudah dilakukan secara tepat dan objektif. Apabila kinerja pegawai dapat diwujudkan dengan baik, akan mendukung tercapainya tujuan secara efektif dan efisien karena akan menciptakan suasana percepatan pelaksanaan kegiatan di lingkungan Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung. Salah satu indikator kinerja pegawai tercermin dari tingkat absensi pegawai. Semakin baik kualitas kehadiran atau absensi pegawai maka kinerja pegawai tinggi dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan buruknya kualitas atau presensi maka sebuah perusahaan bisa dikatakan tidak akan berjalan dengan baik atau kinerja pegawainya buruk.

Tabel 1.1

Persentase Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Orang)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Orang)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Orang)	Presentasi Absensi (%)
1	2	3	4	5= (3x4)	6	7=(5-6)	8= (6:5)x100%
1	Januari	340	25	315	35	280	11,11
2	Februari	340	22	318	30	288	9,43
3	Maret	340	23	317	39	278	12,30
4	April	340	25	315	35	280	11,11
5	Mei	340	22	318	30	288	9,43
6	Juni	340	21	319	28	291	8,78
7	Juli	340	24	316	26	290	8,23
8	Agustus	340	26	314	25	289	7,96
9	September	340	26	314	24	290	7,64
10	Oktober	340	23	317	23	294	7,26
11	November	340	26	314	25	289	7,96
12	Desember	340	27	313	27	286	8,63
Jumlah			290.00	3790	347	3443	109.84
Rata-rata			24.17	315.83	28.92	286.92	9.15

Sumber : Kantor Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung dari bulan Januari 2022 sampai bulan Desember 2022 adalah berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata tingkat absensi adalah sebesar 9,15%. Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan (Utama, 2017:93). Dapat dikatakan tingkat absensi karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung sebesar 9,15% adalah tinggi. Tingkat absensi karyawan yang tinggi menunjukkan kinerja pegawai adalah rendah.

Suatu instansi sangat mengharapkan adanya kinerja pegawai yang tinggi. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat. Pencapaian kinerja yang baik juga dipengaruhi oleh penempatan pegawai pada bidangnya sesuai dengan latar belakang pendidikannya. Tetapi hal ini tidak ditemui pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kesehatan Kabupaten Badung. Penempatan pegawai belum sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan mereka, dengan demikian tingkat kompetensi pegawai akan semakin tinggi karena penempatan mereka pada masing-masing jabatan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan mereka.

Berdasarkan kenyataan yang ditemui di lapangan, masih adanya keluhan-keluhan masyarakat terkait pelayanan yang menunjukkan kurangnya kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung antara lain masih terbatasnya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan teknis di bidang lingkungan hidup serta kurangnya pengawasan yang intensif dari atasan menyebabkan pegawai kurang serius dalam bekerja, mutu kerja pegawai masih sering dikeluhkan pimpinan.

Fenomena-fenomena terkait kepuasan yang terjadi di lapangan pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung antara lain: rendahnya partisipasi masyarakat dalam pengelolaan sampah sehingga pegawai harus terjun langsung ke lapangan untuk membersihkannya, masih kurangnya ketersediaan sarana/prasarana bidang lingkungan hidup dan kebersihan sehingga pegawai belum dapat bekerja secara maksimal.

Sesuai observasi dilapangan mengenai disiplin kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung antara lain:

pada jam masuk kantor dan pulang kantor ada beberapa pegawai yang masuk kantor terlambat tidak sesuai dengan jam masuk kantor dan pada jam pulang kantor ada beberapa pegawai pulang sebelum jam pulang kantor, tidak begitu memperhatikan peraturan yang ada, kurang memberikan sanksi terhadap pelanggaran dari aturan-aturan kerja.

Berdasarkan permasalahan dan hasil penelitian sebelumnya, maka melakukan penelitian dengan judul : Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang akan menjadi pokok permasalahan pada penelitian ini yaitu:

- 1) Apakah berpengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung?
- 2) Apakah berpengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung?
- 3) Apakah berpengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung.

- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Secara Teoritis
 - a. Sebagai sumbangan penting dalam memperluas wawasan bagi kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia sehingga dapat dijadikan rujukan pengembangan penelitian tentang manajemen sumber daya manusia di masa yang akan datang.
 - b. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

- 2) Secara Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran bagi para pengambil kebijakan di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung untuk meningkatkan kompetensi, kepuasan kerja dan disiplin kerja serta kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Badung.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Grand Teori Atribusi

Teori atribusi memberikan penjelasan proses bagaimana kita menentukan penyebab atau motif perilaku seseorang Gibson, *et. al.*, (1994) dalam Ardiansah, (2003). Teori ini mengacu kepada bagaimana seseorang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau diri sendiri yang ditentukan apakah dari internal atau eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu Luthan, (1998) dalam *dispositional attributions* dan *situasional attributions* atau penyebab internal dan eksternal Robbins, (1996) dalam Ardiansah, (2003). *Dispositional attributions* suatu hal mengacu pada dalam diri seseorang. Sementara *situasional attributions* merupakan suatu hal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku.

Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor Kelly, (1972) dalam Gibson, *et. al.*, (1994) dalam Ardiansah, (2003):

1. Konsensus (*consensus*) adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama,
2. Kekhusuan (*distinctiveness*) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan,
3. Konsistensi (*consistency*) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Herzberg (1996), Steers (1997) dalam Reed et, al.(1994), dalam Ardiansah(2003) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya. *Dysfunctional audit behavior* sebagai suatu bentuk perilaku atau sikap karyawan ditentukan oleh penyebab dari diri sendiri (atribusi internal) dan penyebab luar (atribusi eksternal). Atribusi internal antara lain adalah persepsi individu terhadap *locus of control*, persepsi individu terhadap kinerjanya serta adanya keinginan berpindah kerja dalam diri auditor atau *turnover intention* yang belum terealisasi dalam tindakan nyata, sedangkan atribusi eksternal antara lain adanya *time pressure* atau tekanan dari pihak luar mengenai waktu seorang auditor menyelesaikan tugas secepatnya. Yang dimaksud dalam hal di atas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan di mana hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula.

2.1.2 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Pengertian dan arti kompetensi yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:202) adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Menurut Afandi (2018:166), yaitu kemampuan dan kewenangan tenaga kerja dalam menjalankan tugas profesinya sebagai pegawai/karyawan. Berdasarkan pengertian di atas, ada beberapa makna yang terkandung didalamnya yaitu :

1. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang serta

mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.

2. Hubungan Kausal (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja tinggi pula.
3. Kriteria (*criteria referenced*) yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksi seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur dan spesifik (terstandar).

Kompetensi merupakan bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan (Usmara dalam Busro, 2018 : 25).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan berdasarkan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki.

2) Karakteristik Kompetensi

Karakteristik kompetensi menurut Spencer and Spencer dalam Sutrisno (2019:206) terdapat lima aspek, yaitu :

- a. *Motives*, adalah sesuatu di mana seseorang secara konsisten berpikir sehingga ia melakukan tindakan.
- b. *Traits*, adalah watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespons sesuatu dengan cara tertentu.

- c. *Self concepts*, adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai diukur melalui tes kepada responden untuk mengetahui bagaimana nilai yang dimiliki seseorang, apa yang menarik bagi seseorang melakukan sesuatu.
- d. *Knowledge*, adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.
- e. *Skills*, adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

3) Indikator Kompetensi

Secara lebih rinci, Spencer dalam Sutrisno (2019) mengemukakan bahwa kompetensi menunjukkan karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja.

Ada 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni:

1. Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem.
2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.

5. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

2.1.3 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan kerja

Menurut Sutrisno, (2019:74) kepuasan kerja merupakan suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.. Menurut Handoko, sebagaimana dikutip oleh Sutrisno (2019:75) mengatakan bahwa kepuasan kerja keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya (Hasibuan dalam Rahmadiani, 2018).

Menurut beberapa definisi kerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki setiap individu. Di mana kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila harapan-harapannya terpenuhi begitu juga sebaliknya apabila harapan karyawan tidak terpenuhi maka mereka tidak akan puas dalam bekerja.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada lima faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja menurut Afandi (2018) adalah sebagai berikut :

1. Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfilment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan kepada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja.

5. Budaya Organisasi (*Organization Culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka pegawai akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

3) Dampak Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja

Dampak perilaku kepuasan dan ketidakpuasan kerja telah banyak diteliti dan dikaji. Beberapa hasil penelitian tentang dampak kepuasan kerja terhadap produktivitas, ketidakhadiran dan keluarnya pegawai dan dampak terhadap kesehatan.

1. Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya yang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan

kepuasan kerja sangat kecil. Vroom dalam Sutrisno (2019) mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator di samping kepuasan kerja. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar, maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan ketidakpuasan kerja.

3. Dampak terhadap kesehatan

Salah satu temuan yang penting dari kajian yang dilakukan oleh Kornhauser (dalam Sutrisno, 2019) tentang kesehatan mental dari kepuasan kerja, ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Meskipun jelas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan kesehatan, hubungan kausalnya masih tidak jelas. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan.

4) Indikator Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Afandi (2018:82), yaitu :

1. Pekerjaan, yaitu merupakan sumber utama kepuasan di mana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.
2. Upah, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah/ uang yang diterima karyawan menjadi penilaian untuk kepuasan, di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
3. Promosi, yaitu kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.
4. Pengawasan, yaitu merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada karyawan, diukur menurut tingkat di mana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan.
5. Rekan kerja, yaitu rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran

dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Afandi, 2018:12)

Disiplin kerja adalah sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latainer dalam Sutrisno, 2019:87)

Disiplin kerja merupakan tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2016:75).

Dari definisi yang di telah kemukakan di atas, dapat dikatakan disiplin kerja adalah alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sebagai bentuk dari tanggung jawab individu atas tugas yang diterimanya dan harus dilaksanakan dengan baik dalam upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku.

2) Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin adalah salah satu cara untuk memelihara keteraturan dan peningkatan disiplin. Tujuan utama dalam melaksanakan kedisiplinan kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi, dan meningkatkan. Serta mengurangi pemborosan baik waktu maupun energi. Di samping untuk mencegah pemborosan juga untuk mencegah kerusakan dan kehilangan barang dan kelengkapan kerja diakibatkan oleh ketidaksiplinan dalam bekerja.

Singkatnya disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih luas lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki (Mulyadi, 2015:53).

Ketidaksiplinan dan kedisiplinan dapat menjadi panutan orang lain, jika lingkungan kerja semua disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin. Tetapi jika lingkungan kerja tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan disiplin pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

3) Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

- a. Faktor kepemimpinan;
- b. Faktor kompensasi;
- c. Faktor penghargaan;
- d. Faktor kemampuan;
- e. Faktor keadilan;
- f. Faktor pengawasan;
- g. Faktor lingkungan
- h. Faktor sanksi hukuman
- i. Faktor loyalitas
- j. Faktor budaya organisasi.



4) Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2018:21), adapun yang menjadi indikator dari disiplin kerja karyawan adalah:

1. Masuk kerja tepat waktu

Karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik

2. 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.

3. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor.

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi

2.1.5 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

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 perusahaan secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018). Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2018). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang

dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Sudaryo, dkk., 2019).

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat dikatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2) Kriteria untuk Menilai Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja karyawan adalah suatu cara yang dilakukan untuk menilai prestasi kerja seorang pegawai apakah mencapai target pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Busro, 2018). Pelaksanaan penilaian hasil kerja atau kinerja organisasi maupun kinerja individual dilakukan oleh sistem manajemen yang bertugas untuk melakukan penilaian hasil kerja karyawan yang disebut manajemen kinerja.

Dalam melakukan penilaian kinerja para pegawai, maka harus diperhatikan lima faktor kriteria penilaian kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat diamati dari: akurasi, ketelitian, penampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan yang dapat dilihat dari: volume keluaran, kontribusi bagi pencapaian target.
3. Supervisi yang dilakukan oleh pimpinan dalam bentuk: saran, arahan dan perbaikan.
4. Kehadiran atau kedisiplinan karyawan yang dapat dilihat dari: regularitas, tingkat keandalan dan ketepatan waktu bekerja.

5. Konservasi yang ditunjukkan oleh karyawan yang meliputi: kemampuan melakukan pencegahan akan kerusakan, tingkat penghematan terhadap bahan habis pakai yang dimiliki perusahaan/kantor, kemampuan menghindari kerusakan alat dan kemampuan melakukan pemeliharaan peralatan (Dessler dalam Busro, 2018).

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah:

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku.
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seseorang pegawai.
5. Fasilitas kerja adalah seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovatif.
7. Kepemimpinan, yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.

8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai (Afandi, 2018).

4) Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu (Sudaryo, 2019), dan Kasmir (2018) :

1. Mutu hasil kerja karyawan sesuai harapan pimpinan
2. Jumlah kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan target yang diberikan perusahaan
3. Ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah dapat memenuhi keinginan perusahaan
4. Kemampuan karyawan secara efisien mengelola biaya yang dikeluarkan perusahaan
5. Kerjasama antara karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sudah terjalin erat.

Menurut Afandi (2019) indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu :

- 1) Dimensi hasil kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kuantitas hasil kerja
 - b. Kualitas hasil kerja
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas
- 2) Perilaku kerja yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Disiplin kerja
 - b. Inisiatif
 - c. Ketelitian
- 3) Sifat pribadi yang terdiri dari tiga indikator yaitu :
 - a. Kepemimpinan

- b. Kejujuran
- c. Kreativitas

Sedangkan menurut Yasa (2017) kinerja diukur dari indikator-indikator:

- 1) Kualitas; Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan penuh tanggung jawab dan melakukan aktivitas yang secara langsung mempengaruhi kinerja
- 2) Kuantitas; Menyelesaikan tingkat volume pekerjaan yang maksimal yang sudah di tetapkan sebelumnya
- 3) Kemampuan; Menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan *skill* yang di miliki
- 4) Ketepatan waktu; Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah di tetapkan sebelumnya

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu dapat dijadikan sebagai acuan empiris dalam sebuah penelitian. Berikut ini akan disajikan mengenai beberapa penelitian terdahulu sebagai berikut:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Fauziek dan Yanuar pada tahun 2021 dengan mengambil judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT. XYZ. Hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti tentang kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel beban kerja sedangkan penelitian sekarang tidak.

Jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 102 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 77 orang. Penelitian terdahulu menggunakan stress kerja sedangkan penelitian sekarang tidak, serta alat analisis yang digunakan yaitu penelitian terdahulu menggunakan alat analisis PLS sedangkan penelitian sekarang menggunakan regresi linier berganda.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Prakoso dan Efendi pada tahun 2022 dengan mengambil judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai tahun 2021 pada Kantor Pusat Produksi, Inspeksi dan Sertifikasi Hasil Perikanan Provinsi DKI Jakarta. Hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti tentang kompetensi kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian ini yaitu tempat dan objek penelitian memiliki perbedaan, kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 145 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 77 orang. Penelitian terdahulu menggunakan analisis SEM sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian terdahulu menggunakan lingkungan kerja, komunikasi dan motivasi kerja sedangkan penelitian sekarang tidak.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni dan Budiono pada tahun 2022 dengan mengambil judul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja pada PT Pegadaian

Cabang Kota Blitar. Hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti kompetensi dan kinerja pegawai serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 31 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 77 orang. Penelitian terdahulu menggunakan analisis SEM sedangkan penelitian sekarang menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian terdahulu menggunakan lingkungan kerja sedangkan penelitian sekarang tidak.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Rahmadiani dan Jusriadi pada tahun 2018 dengan mengambil judul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zulu Alpha Papa di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti kompetensi, disiplin kerja dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 31 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 85 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2022.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya, Nazmi, Susanto dan Rikky pada tahun 2020 dengan mengambil judul Pengaruh Disiplin Kerja,

Kompetensi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kedaung Medan Industrial. Hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti disiplin kerja, kompetensi kerja dan kepuasan kerja dan kinerja karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 123 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 77 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2020 sedangkan penelitian ini tahun 2022.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Nasution, Harahap, Arya, Sagiono dan Salim pada tahun 2021 dengan mengambil judul Pengaruh Kompetensi, Budaya Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Labuhanbatu Selatan. Hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti kompetensi, kepuasan kerja serta pada kinerja pegawai. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 34 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 77 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2021 sedangkan penelitian ini tahun 2022. Penelitian terdahulu menggunakan budaya kerja sedangkan penelitian sekarang tidak.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Sitompul, Ali dan Rialmi pada tahun 2021 dengan mengambil judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. Hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI memiliki pengaruh positif yang signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja yang dihasilkan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti kompetensi, disiplin kerja dan kinerja pegawai serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 48 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 77 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2021 sedangkan penelitian ini tahun 2022.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Sudirman, Bachri dan Hasanuddin pada tahun 2017 dengan mengambil judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi, motivasi, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olah Raga Kabupaten Tojo Una-Una. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti kompetensi, disiplin, kepuasan kerja dan kinerja pegawai serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian

sebelumnya sebanyak 44 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 77 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2022. Penelitian terdahulu menggunakan motivasi sedangkan penelitian sekarang tidak,

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, Lesmana dan Siregar pada tahun 2019 dengan mengambil judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa secara parsial kompetensi dan disiplin kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti kompetensi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 64 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 77 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2022.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Nirmala pada tahun 2021 dengan mengambil judul Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus pada PAM Tirta Mangkaluku Palopo). Hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PAM Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti kompetensi, disiplin kerja dan kinerja

karyawan serta sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 31 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 77 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2021 sedangkan penelitian ini tahun 2022.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Suriati pada tahun 2017 dengan mengambil judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ciomas Adisatwa Medan. Hasil penelitian yang dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ciomas Aditawa Medan.. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini yaitu tempat dan objek penelitian memiliki perbedaan, kota penelitian tidak sama dengan kota penelitian penulis. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 85 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 77 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2017 sedangkan penelitian ini tahun 2022

12) Penelitian yang dilakukan oleh Sagita dan Asa pada tahun 2019 dengan mengambil judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Airmas Perkasa. Obyek penelitian pada penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Airmas Perkasa. Hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan

penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti tentang kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu penelitian terdahulu menggunakan variabel beban kerja sedangkan penelitian sekarang tidak. Jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 102 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 77 orang. Tahun penelitian terdahulu yaitu tahun 2019 sedangkan penelitian ini tahun 2022.

13) Penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnowati pada tahun 2022 dengan mengambil judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). Hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini memiliki kesamaan dalam meneliti tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 31 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 77 orang. Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi kerja dan pengembangan karir sedangkan penelitian sekarang tidak.

14) Penelitian yang dilakukan oleh Bukhari dan Pasaribu pada tahun 2019 dengan mengambil judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian

ini memiliki kesamaan dalam meneliti tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan terdahulu dengan penelitian ini yaitu jumlah sampel penelitian sebelumnya sebanyak 57 orang, sedangkan penelitian ini sebanyak 77 orang. Penelitian terdahulu menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja sedangkan penelitian sekarang tidak.

