

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan tidak terlepas dari hasil penelitian lain yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sehingga penelitian ini memiliki keterkaitan dan objek yang memiliki persamaan maupun perbedaan. Adapun beberapa jurnal atau penelitian terdahulu yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut.

2.1.1 Yudi Setiawan, Nursaid, Nurul Qomariah (2022)

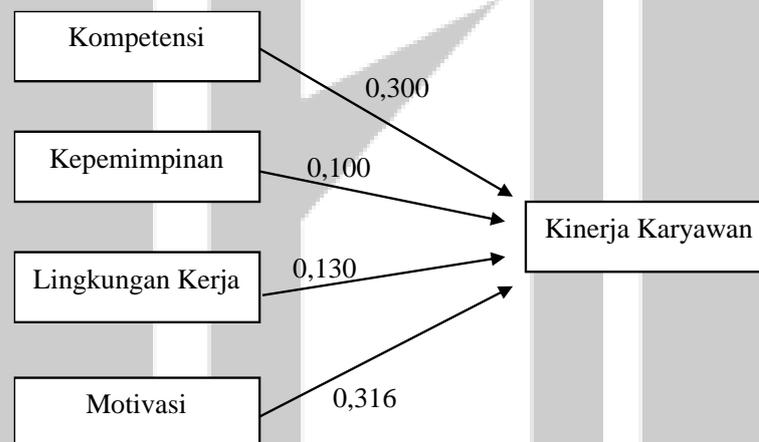
Penelitian pertama merupakan penelitian yang dilakukan oleh Yudi Setiawan, Nursaid, dan Nurul Qomariah dengan judul “*The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance*” yang diterbitkan pada *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)* Volume 11 Issue 2 Ser. 1 tahun 2022.

Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan kuantitatif serta menggunakan variabel *Competence, Leadership, Work Environment, motivation, dan Employee Performance*. Penelitian ini menggunakan sampel semua karyawan di Departemen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi yang berjumlah 98 orang, menggunakan Uji validitas dan reliabilitas dan memanfaatkan *Partial Least Square (SEM-PLS)* untuk melakukan pengujian hipotesis.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan Kinerja Karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
4. Lingkungan Kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
5. Motivasi memiliki efek signifikan pada Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah kerangka penelitian Setiawan et al., (2022):



Sumber: Data diolah (Setiawan et al., 2022)

Gambar 2.1
Penelitian Terdahulu Setiawan et al., (2022)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat kesamaan variabel, yaitu Kepemimpinan (*leadership*), Kompetensi (*competency*) dan Kinerja Karyawan (*employee performance*).

2. Terdapat kesamaan hipotesis, yaitu Kepemimpinan dan Kompetensi secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat kesamaan jumlah sampel, yaitu 98 responden. Sedangkan penelitian ini juga menggunakan 50-100 responden.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Pada penelitian terdahulu terdapat beberapa perbedaan variabel X seperti motivasi dan lingkungan kerja, sedangkan penelitian ini tidak terdapat variabel tersebut.
2. Pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan alat pengujian, yaitu menggunakan aplikasi WarpPLS dengan memanfaatkan Partial Least Square (SEM-PLS). Sedangkan penelitian ini memakai analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.
3. Pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan jenis perusahaan, yaitu menggunakan Departemen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi sebagai objek penelitian. Sedangkan penelitian ini menggunakan CV. Juke Abadi.

2.1.2 Maartje PAAIS dan Jozef R. PATTIRUHU (2020)

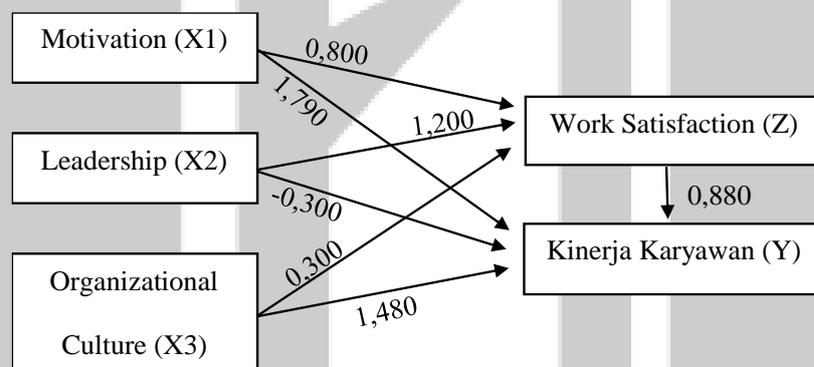
Penelitian yang dilakukan oleh Maartje PAAIS dan Jozef R. PATTIRUHU dengan judul “*Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*” yang diterbitkan pada *Journal of Asian Finance, Economics and Business* Volume 7 No. 8 tahun 2020.

Penelitian ini menggunakan variabel komputasi SPSS Log-10 serta menggunakan variabel *motivation, leadership, work satisfaction*, dan

organizational culture. Penelitian ini menggunakan 430 responden dari karyawan Wahana Resources Ltd, Kabupaten Seram Utara, Maluku Tengah sebagai sampel penelitian. Sementara itu, penelitian ini menggunakan metode *asimtotik/Kolmogorov-Smirnov*, dan metode korelasi *Pearson* untuk menganalisis data. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat dampak motivasi, Kepemimpinan, serta budaya organisasi terhadap kepuasan kerja sekaligus Kinerja Karyawan.

Hasil dari penelitian ini adalah motivasi sebagai pemicu dalam meningkatkan kepuasan dan kualitas kerja memiliki dampak psikologis yang signifikan terhadap suatu strategi perusahaan dalam berbagai operasi bisnis.

Berikut ini adalah kerangka penelitian Paais & Pattiruhu (2020):



Sumber: Data Diolah (Paais & Pattiruhu, 2020)

Gambar 2.2
Penelitian Terdahulu Paais & Pattiruhu (2020)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat kesamaan variabel, yaitu Kepemimpinan (*leadership*) dan Kinerja Karyawan (*performance*).

2. Terdapat kesamaan hipotesis yaitu Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Terdapat kesamaan penggunaan aplikasi analisis data, yaitu SPSS

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Pada penelitian terdahulu terdapat beberapa variabel X lain seperti motivasi (*motivation*) dan budaya organisasi (*organizational culture*), sedangkan pada penelitian ini tidak terdapat variabel tersebut.
2. Pada penelitian terdahulu terdapat variabel Z yang ikut mempengaruhi variabel Y, yaitu kepuasan kerja (*work satisfaction*), sedangkan pada penelitian ini tidak terdapat variabel tersebut.
3. Pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan metode penelitian, yaitu menggunakan metode *asimtotik/Kolmogorov-Smirnov*, dan metode korelasi *Pearson*, sedangkan penelitian ini memakai analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS.

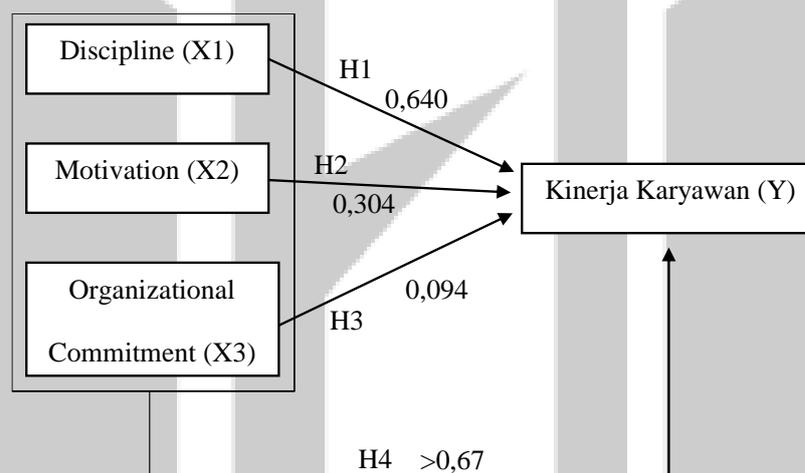
2.1.3 Jefirstson R R, Luis Marnisah, dan Fellyanus Habaora (2022)

Penelitian yang dilakukan oleh Jefirstson Richset Riwokore, Luis Marnisah, dan Fellyanus Habaora dengan judul “*Employee Performance Analysis Based on the Effect of Discipline, Motivation, and Organizational Commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government*” yang diterbitkan pada Jurnal Maksipreneur (Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship) Volume 12 No. 1 Tahun 2022. Penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan sumber data primer. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah pengambilan sampel acak bertingkat proporsional dan teknik *Slovin* serta dianalisis dengan

menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan alat aplikasi SPSS versi 25. Populasi dalam penelitian ini adalah 1034 karyawan. Jumlah sampel penelitian sebanyak 288 responden. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel Kedisiplinan, motivasi, dan komitmen organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan kajian, hasil penelitian, dan pembahasan, kesimpulan penelitian ini menyatakan bahwa Kedisiplinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Berikut ini adalah kerangka penelitian Jefirstson Richset Riwukore et al., (2022):



Sumber: Data diolah (Riwukore, Marnisah, & Habaora, 2022)

Gambar 2.3
Penelitian Terdahulu Riwukore et al., (2022)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat kesamaan variabel, yaitu Kedisiplinan (*Discipline*) dan Kinerja Karyawan (*performance*)
2. Terdapat kesamaan jenis penelitian, yaitu menggunakan penelitian kuantitatif dengan sumber data primer

3. Terdapat kesamaan dalam teknik analisis data, yaitu menggunakan *multiple linear regression* memanfaatkan aplikasi SPSS.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Pada penelitian terdahulu terdapat beberapa variabel X lain seperti motivasi (*Motivation*) serta komitmen organisasi (*Organizational Commitment*), sedangkan penelitian ini tidak terdapat variabel tersebut.
2. Pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan objek penelitian yang digunakan, yaitu menggunakan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Kupang. Sedangkan penelitian ini menggunakan CV. Juke Abadi.
3. Pada penelitian terdahulu terdapat perbedaan jumlah populasi, yaitu sebanyak 1034 karyawan dengan 288 sampel. Sementara penelitian ini menggunakan sampel 50 hingga 100 responden.

2.1.4 Karyono, Rhian Indradewa, dan Tantri Yanuar (2020)

Penelitian yang dilakukan oleh Karyono, Rhian Indradewa, dan Tantri Yanuar dengan judul "*The Work Motivation Effect, Training, and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital*" yang diterbitkan oleh *Journal of Multidisciplinary Academic* Volume 4 No. 3 Tahun 2020.

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dan kualitatif yang menggunakan Metode *Kaiser-Meyer-Olkin, sampling Adequacy dan Bardet's test of Sphericity* dilakukan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel. Populasi penelitian adalah 100 orang dari RS Mitra Kemayoran.

Teknik sampling yang digunakan adalah *accidental sampling*, yaitu teknik sampling dengan mengambil objek penelitian berdasarkan karakteristik objek.

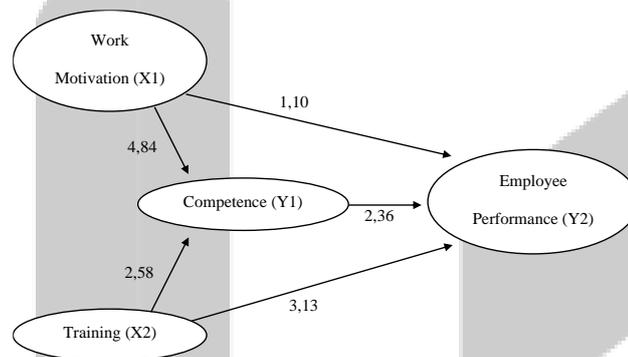
Tujuan penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh motivasi kerja, pelatihan, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil yang dapat disimpulkan dari penelitian ini adalah:

1. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan Kompetensi pegawai. Motivasi kerja di RS Mitra Kemayoran mampu meningkatkan Kompetensi karyawan secara signifikan.
2. Pelatihan akan meningkatkan Kompetensi pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan di RS Mitra Kemayoran mampu meningkatkan Kompetensi karyawan secara signifikan.
3. Motivasi kerja yang tinggi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di RS Mitra Kemayoran.
4. Pelatihan meningkatkan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang telah mendapatkan pelatihan akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan kata lain jika Kompetensi pegawai meningkat maka akan berbanding lurus dengan peningkatan kinerja pegawai di RS Mitra Kemayoran. Keterbatasan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai perbaikan yang diperlukan untuk penelitian selanjutnya. Dalam penelitian ini jumlah responden belum dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya. Jumlah responden dalam penelitian ini dibatasi 100 orang dan jumlah tersebut belum termasuk seluruh karyawan di

RS Mitra Kemayoran. Alat ukur pada penelitian ini menggunakan kuesioner karena menghemat waktu dan tenaga.

Berikut ini adalah kerangka penelitian Karyono et al., (2020):



Sumber: Data Olahan (Karyono et al., 2020)

Gambar 2.4
Penelitian Terdahulu Karyono et al., (2020)

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Terdapat kesamaan variabel, yaitu Kompetensi (*Competence*) dan Kinerja Karyawan (*Employee performance*).
2. Terdapat kesamaan jumlah responden, yaitu sekitar 50 hingga 100 responden.
3. Terdapat kesamaan dalam cara pengumpulan data, yaitu menggunakan kuesioner.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini:

1. Pada penelitian terdahulu terdapat beberapa variabel lain seperti motivasi kerja dan pelatihan. Serta variabel Kompetensi yang menjadi variabel Y, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan variabel tersebut.
2. Pada penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis data lain, seperti *Linear Structural Relationship* (LISREL) Perangkat lunak statistika versi 8.70, sedangkan penelitian ini tidak menggunakan teknik analisis tersebut.

3. Pada penelitian terdahulu terdapat objek penelitian yang berbeda, yaitu rumah sakit Kemayoran. Sedangkan penelitian ini menggunakan CV. Juke Abadi.



Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1.	Yudi Setiawan, Nursaid, Nurul Qomariah (2022)	<i>The Role of Competence, Leadership, Work Environment and Motivation in Improving Employee Performance</i>	Competence (X1) Leadership (X2) Work Environment (X3) Motivation (X4) Employee Performance (Y)	Semua karyawan di Departemen Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi, berjumlah 98 orang.	Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji SEM berbasis Varians atau Partial Least Square (SEM-PLS) dengan program WarpPLS 7.0	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 4. Lingkungan kerja yang tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 5. motivasi memiliki efek signifikan pada Kinerja Karyawan
2.	Maartje PAAIS dan Jozef R. PATTIRUHU (2020)	<i>Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance</i>	Motivation (X1) Leadership (X2) Organizational Culture (X3) Work Satisfaction (Z1) Performance (Y1)	Subjek penelitian seluruh karyawan Wahana Resources Ltd, Kabupaten Seram Utara, Maluku Tengah, Indonesia yang berjumlah 430 jiwa yang terdiri dari 244 pegawai tetap dan 186	Penelitian ini menggunakan model pemerataan nilai pengukuran yang membutuhkan beberapa tahap, seperti investasi variabel dan pemerintah pengeluaran, dan transformasi data	Kepemimpinan berpengaruh pada kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada Kinerja Karyawan.

NO.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				<p>pegawai tidak tetap. Periode penelitian adalah dari April hingga Desember 2019.</p>	<p>menggunakan variabel komputasi Log 10 SPSS, metode asimtotik/Kolomogorv-Smirnov, dan metode korelasi Pearson. Setelah melakukan transformasi variabel nilai, uji coba dilanjutkan dengan menguji hipotesis melalui metode pengujian korelasi dengan signifikansi ($p < 0,05$). Ilustrasi rekapitulasi data variabel upah minimum dihitung berdasarkan nilai rata-rata 34 provinsi di Indonesia.</p>	
3.	Jefirstson Richset Riwukore, Luis Marnisah, dan Fellyanus Habaora (2022)	<i>Employee Performance Analysis Based on the Effect of Discipline, Motivation, and Organizational Commitment at the Regional Secretariat of the Kupang City Government</i>	Discipline (X1) Motivation (X2) Organizational Commitment (X3) Performance (Y)	Populasi dalam penelitian ini adalah 1034 karyawan. Jumlah sampel penelitian sebanyak 288 responden	Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan alat aplikasi SPSS versi 25	Kedisiplinan, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

NO.	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
4.	Karyono, Rhian Indradewa, dan Tantri Yanuar (2020)	<i>The Work Motivation Effect, Training, and Competence on the Employee Performance Over Kemayoran Hospital</i>	Work Motivation (X1) Training (X2) Competence (Y1) Employee Performance (Y2)	Populasi penelitian adalah 100 orang dari RS Mitra Kemayoran	Menggunakan Metode Kaiser-Meyer-Olkin, sampling Adequacy dan Bardet's test of Sphericity dilakukan untuk menguji ada tidaknya korelasi antar variabel	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi yang tinggi akan meningkatkan Kompetensi pegawai 2. Pelatihan akan meningkatkan Kompetensi pegawai 3. Motivasi kerja yang tinggi tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai 4. Pelatihan meningkatkan kinerja pegawai 5. Kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data Olahan Karyono et al., (2020), Paais & Pattiruhu, (2020), Setiawan et al., (2022), (Riwukore, Marnisah, & Habaora, 2022)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu hal yang harus diperhatikan dalam menjalankan perusahaan. Seorang pemimpin haruslah memiliki strategi, pendekatan, dan hal-hal tertentu yang dapat mendukung kinerja ataupun aktivitas lain yang berhubungan dengan perusahaan.

Menurut Paais & Pattiruhu, (2020:578), Kepemimpinan merupakan sebuah proses seseorang dapat menjadi pemimpin melalui kegiatan yang dilakukan terus menerus untuk mempengaruhi bawahan atau pengikut untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berkaitan dengan tugas anggota kelompok (Sutrisno, 2015) dalam penelitian Setiawan et al., (2022:48).

Berdasarkan kutipan-kutipan tersebut dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan adalah proses seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dengan mengarahkan serta mempengaruhi karyawan untuk melakukan serangkaian kegiatan agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Paais & Pattiruhu (2020:586) variabel Kepemimpinan dapat diukur melalui:

1. Kecerdasan (*Intelligence*), kecerdasan yang dimiliki oleh atasan untuk memberikan perintah kepada karyawan.
2. Keadilan (*Justice*), terdapat keadilan yang diberikan atasan kepada karyawan dalam perusahaan.

3. Memotivasi (*Motivating*), dorongan atasan kepada karyawan agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan.
4. Bekerja sama dengan bawahan (*Subordinates*), sikap atasan yang mampu bekerja sama dengan bawahan dalam melakukan pekerjaan tertentu.

Adapun indikator Kepemimpinan menurut Setiawan et al., (2022:50) antara lain:

1. Tekad dan energi (*Energy and Determination*), kemampuan atasan untuk mengendalikan diri dalam mencapai tujuan jangka Panjang.
2. Visi dan misi (*Vision and Mission*), langkah atasan yang dibagi agar mempermudah usaha dalam memberikan arah sekaligus batasan-batasan proses pencapaian tujuan.
3. Menantang dan mendorong (*Challenging and Encouraging*), tekad untuk meningkatkan kemampuan mengatasi masalah yang diberikan atasan.
4. Mengambil resiko (*Taking Risk*), sikap mental atasan berani menanggung segala akibat atau kemungkinan yang terburuk dari suatu keputusan yang diambil
5. Loyalitas (*Loyalty*), tindakan atasan dalam memberi atau menunjukkan dukungan dan kepatuhan yang teguh dan konstan kepada seseorang atau perusahaan.
6. Harga diri (*Self-Esteem*), pandangan keseluruhan dari atasan tentang dirinya sendiri

Pada penelitian ini merujuk pada definisi dan indikator penelitian yang dikemukakan oleh (Paais & Pattiruhu, 2020:586).

2.2.2 Kedisiplinan

Tugas merupakan hal yang harus dikerjakan dan diselesaikan oleh para pekerja. Adakalanya seorang karyawan sedang bermalas-malasan untuk bekerja, melanggar peraturan tertulis, atau bahkan tidak hadir ketika tugas yang diterima terlalu banyak. Hal tersebut merupakan sebuah kemunduran dalam bekerja. Setiap individu harus memiliki pendirian dan disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja atau Kedisiplinan dalam bekerja adalah kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan menyesuaikan diri dengan keputusan sukarela dan peraturan serta nilai-nilai kerja dan perilaku yang tinggi menurut (Hamali, 2016), (Bagis, Pratama, & Kharismasyah, 2019) dalam penelitian (Riwukore, Marnisah, & Habaora, 2022:79). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi dan lembaga untuk mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan kutipan-kutipan yang ada, dapat disimpulkan bahwa Kedisiplinan merupakan kesadaran atau kesediaan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan kondisi, peraturan, dan nilai-nilai kerja yang berlaku.

Menurut Zainal (2015) & Deni (2018) dalam penelitian Jefirstson Richset Riwukore et al., (2022:85) variabel Kedisiplinan dapat diukur melalui indikator:

1. Kehadiran (*Presence*), adanya karyawan dalam absensi di suatu pekerjaan.
2. Taat pada aturan (*Obedience*), kemampuan karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku ketika bekerja.

3. Tingkat siaga tinggi (*High alert level*), kemampuan karyawan untuk selalu fokus dan memperhatikan pekerjaannya dengan tingkat kesadaran yang tinggi.
4. Bekerja secara etis (*Work ethically*), kemampuan karyawan untuk dapat bekerja sekaligus memperhatikan sikap dan perilaku secara etis.

Sementara menurut (Sutrisno, 2011) dalam penelitian Jefirstson Richset Riwukore et al., (2022:79), variabel Kedisiplinan dapat diukur dengan menggunakan indikator:

1. Kehadiran (*Presence*), adanya karyawan dalam absensi di suatu pekerjaan.
2. Taat pada aturan (*Obedience*), kemampuan karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku ketika bekerja.
3. Tingkat siaga tinggi (*High alert level*), kemampuan karyawan untuk selalu fokus dan memperhatikan pekerjaannya dengan tingkat kesadaran yang tinggi.
4. Bekerja secara etis (*Work ethically*), kemampuan karyawan untuk dapat bekerja sekaligus memperhatikan sikap dan perilaku secara etis.
5. Ukuran kompensasi (*Size of the Compensation*), Ukuran imbalan yang diberikan perusahaan pada karyawan

Pada penelitian ini merujuk pada definisi dan indikator penelitian yang dikemukakan oleh (Zainal, 2015) & (Deni, 2018) dalam penelitian (Jefirstson Richset Riwukore et al., 2022:85).

2.2.3 Kompetensi Kerja

Sebuah tugas atau pekerjaan merupakan suatu hal yang harus diselesaikan semaksimal mungkin. Karena dengan hasil yang maksimal tentunya akan mempermudah perusahaan dalam mencapai targetnya. Untuk memaksimalkan

hasil, perusahaan biasanya membutuhkan calon pekerja dengan Kompetensi yang tinggi pula. Karena pekerja dengan Kompetensi yang tinggi akan mempercepat dan mempermudah perusahaan dalam mencapai target tepat waktu dengan hasil yang memuaskan.

Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan atau melaksanakan suatu pekerjaan dan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dibutuhkan oleh pekerjaan tersebut (Yuniarsih & Suwatno, 2014) dalam penelitian (Setiawan et al., 2022:47). Penelitian yang dilakukan Karyono et al., (2020:153), menyatakan bahwa Kompetensi adalah potensi, pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai, terkait dengan profesi tertentu mengenai hal positif, efektif, dan psikomotorik yang dapat diaktualisasikan dan diwujudkan dalam bentuk tindakan atau kinerja untuk melaksanakan profesi.

Berdasarkan beberapa rujukan yang telah dicantumkan, dapat disimpulkan bahwa Kompetensi merupakan kapasitas atau kemampuan berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dinilai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu.

Menurut Setiawan et al., (2022:50), variabel Kompetensi dapat diukur dengan:

1. Pengetahuan (*Knowledge*), pekerja yang menggunakan pengetahuan sebagai modal utamanya dalam melakukan pekerjaan.
2. Pemahaman (*Understanding*), kecepatan karyawan dalam mengerti dan memahami perintah dan pekerjaan yang dilakukan.
3. Kemampuan (*Abilities*), kelihaian karyawan dalam melakukan ataupun menyelesaikan pekerjaan.

4. Nilai (*Values*), nilai diri yang menjadi tolok ukur karyawan di dalam perusahaan.
5. Sikap (*Attitudes*), cara kerja karyawan didalam mengkomunikasikan suasana karyawan kepada pimpinan ataupun perusahaan.
6. Kepentingan (*Interest*), sebuah usaha atau kegiatan yang dilakukan karyawan untuk ikut andil dalam menggapai target perusahaan.

Menurut Karyono et al., (2020:155), variabel Kompetensi dapat diukur melalui:

1. Motivasi (*Motive*), stimulus atau rangsangan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya.
2. Sifat (*Traits*), karakteristik pribadi yang membedakan seorang individu, seperti kecerdasan, kejujuran, kepercayaan diri, pengambilan keputusan, dan penampilan.
3. Konsep Diri (*Self-Concept*), pandangan dan sikap karyawan terhadap diri sendiri.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), ilmu yang dimiliki karyawan untuk diterapkan ketika bekerja.
5. Keahlian (*Skill*), kemahiran karyawan dalam menerapkan ilmu yang dimiliki pada pekerjaan yang dilakukan.

Pada penelitian ini merujuk pada definisi dan indikator penelitian yang di kemukakan oleh (Karyono et al., 2020:155).

2.2.4 Kinerja Karyawan

Sebuah perusahaan merupakan tempat dimana para atasan dan bawahan bersatu untuk melakukan koordinasi demi mencapai tujuan atau target bersama.

Target tersebut tidak akan bisa dicapai apabila para karyawan tidak dapat melakukan tugas dan pekerjaannya dengan baik. Maka dari itu, Kinerja Karyawan sangat penting dalam mencapai target perusahaan.

Kinerja organisasi tergantung pada kinerja individu atau, dengan kata lain, produksinya akan berkontribusi pada kinerja organisasi (Akob et al., 2020) dalam penelitian (Paais & Pattiruhu, 2020:577). Menurut Karyono et al., (2020:153) Kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja Karyawan mempengaruhi seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan beberapa rujukan yang ada, dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan adalah suatu kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan untuk berkontribusi pada perusahaan dalam mencapai target.

Menurut Setiawan et al., (2022:50), variabel Kinerja Karyawan dapat diukur melalui:

1. Efektivitas (*Effectiveness*), kemampuan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien.
2. Tanggung Jawab (*Responsibility*), tanggung jawab karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
3. Disiplin (*Discipline*), kemampuan dan ketaatan karyawan untuk mematuhi peraturan dan bersikap baik ketika bekerja.
4. Inisiatif (*Initiative*), kemampuan karyawan untuk dapat memulai sesuatu demi menggapai tujuan perusahaan

Indikator Kinerja Karyawan menurut Bangun (2012:234) pada penelitian Ismet Sulila (2019:123) antara lain :

1. Kuantitas pekerjaan, jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan seorang karyawan sesuai dengan standard perusahaan
2. Kualitas pekerjaan, kesesuaian pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dengan standard perusahaan
3. Ketepatan waktu, waktu yang harus dimanfaatkan dengan se optimal dan sebaik mungkin
4. Kehadiran, tingkat kehadiran menjadi tolak ukur perusahaan pada partisipasi karyawan
6. Kemampuan bekerja sama, kemampuan membangun kekompakan sehingga meningkatkan kerja sama antar anggota

Pada penelitian ini merujuk pada definisi dan indikator penelitian yang dikemukakan oleh (Setiawan et al., 2022:50).

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Paais & Pattiruhu, (2020:581) menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan dan Kinerja Karyawan. Ditunjukkan dengan faktor-faktor Kepemimpinan yang diperlukan organisasi untuk mewujudkan kepuasan kerja. Kepemimpinan memiliki arti kemampuan untuk mengarahkan, memobilisasi dan mempengaruhi karyawan untuk terus meningkatkan kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam proses bekerja. Menurut Meng & Berger, (2019) dalam penelitian

Paais & Pattiruhu, (2020:579) menyatakan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara peran Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dengan Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al., (2022:53) Kepemimpinan tidak memiliki efek signifikan pada kinerja. Semua jenjang Kepemimpinan harus selalu menunjukkan kinerja terbaik, atasan dan bawahan harus selalu solid agar dapat mencapai tujuan organisasi meskipun hal tersebut berbeda dengan Atikah & Qomariah, (2020) dalam penelitian Setiawan et al., (2022:48) yang melakukan penelitian dan menghasilkan kesimpulan bahwa gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen.

2.3.2 Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kemauan untuk mematuhi segala peraturan yang berlaku karena tugas dan tanggung jawab organisasi. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi dan meningkatkan Kinerja Karyawan, sebaliknya jika karyawan tidak disiplin dalam pekerjaannya seperti pengaturan waktu kerja yang buruk dan target yang tidak jelas, maka akan mengurangi Kinerja Karyawan didasarkan pada teori oleh (Kasmir, 2016:189) yang dikutip dari (Idris & Sanjaya, 2022:106). Disiplin kerja adalah sikap sukarela karyawan untuk menyesuaikan diri dengan keputusan, peraturan, standar yang ditetapkan, serta nilai-nilai dan perilaku kerja yang diharapkan oleh organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, kinerjanya akan meningkat dikutip dari (Riwukore, Marnisah, & Habaora, 2022:81). Menurut Herlambang, & Rozzaid (2018) dalam penelitian

Riwukore, Marnisah, & Habaora (2022:78) melaporkan bahwa disiplin memiliki kontribusi dominan terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja pegawai di Kantor Pemerintahan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel disiplin kerja (Angriani & Eliyana, 2020) dalam penelitian (Riwukore, Marnisah, & Habaora, 2022:81). Bagis et al. (2019) dan Burhannudin, Zainul, & Harlie (2019) dalam penelitian Riwukore, Marnisah, & Habaora (2022:81) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan Kinerja Karyawan di lembaga pendidikan.

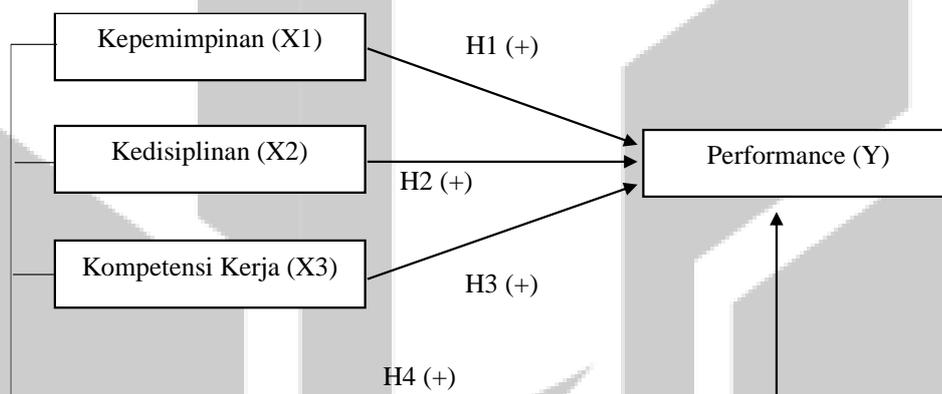
2.3.3 Pengaruh Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Karyono et al., (2020:157) menunjukkan bahwa Kompetensi karyawan mempengaruhi Kinerja Karyawan, dengan kata lain jika Kompetensi karyawan meningkat, akan berbanding lurus dengan peningkatan Kinerja Karyawan. penelitian yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al., (2022:53) juga menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan dapat mendukung tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Kompetensi karyawan akan terus ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan. Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan dan tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Yuniarsih & Suwatno, 2014) dalam penelitian (Setiawan et al., 2022:47). Mustikawati & Qomariah, (2020) dalam penelitian Setiawan et al.,

(2022:47) menyatakan bahwa Kompetensi guru berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka penelitian yang digunakan pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Sumber: Data Olahan Dilla Angraini Dewi (2022)

Gambar 2.5
Kerangka Pemikiran Penelitian Dilla Angraini Dewi

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka di atas, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Kedisiplinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Kompetensi Kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

H4 : Kepemimpinan, Kedisiplinan, dan Kompetensi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

