

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan selanjutnya digunakan sebagai acuan penelitian selanjutnya, kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Pada bagaian ini peneliti mencamtumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya, baik penelitian yang sudah terpublikasikan atau belum terpublikasikan. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang penulis kaji.

2.1.1 Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien (2021)

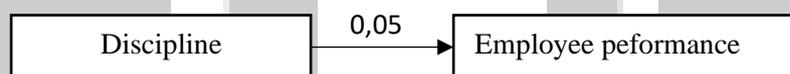
Penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien dengan judul “*The Effects Of Work Discipline On High Employee Performance*” yang diterbitkan pada *turkish journal of computer and mathematics education*, volume 12 No 8, (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana faktor disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Soekarno Hatta Bandung. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan ini dengan jumlah sampel yang diambil sebanyak populasi yang berjumlah 35 karyawan. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus). Metode penelitian

yang digunakan yaitu berupa metode analisis statistik deskriptif dan verifikatif. Variabel yang digunakan adalah disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dinyatakan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja yang ditunjukkan melalui perilaku kerja yang selalu patuh terhadap segala macam norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan maka karyawan dapat menunjukkan hasil kerja yang lebih baik.

Kesimpulan dalam penelitian bahwa kinerja pegawai yang tinggi dapat dipengaruhi oleh tingkat disiplin kerja yang dimiliki pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi tingkat kepatuhan karyawan dalam mematuhi segala kebijakan dan peraturan perusahaan yang berlaku di tempat kerja, maka semakin baik pula hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang tinggi.

Berikut ini adalah kerangka penelitian oleh Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien (2021).



Sumber : data diolah Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien (2021)

Gambar 2. 1
Kerangka Penelitian Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien (2021)

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang:

1. Penggunaan variabel penelitian untuk penelitian terdahulu maupun sekarang sama-sama menggunakan variabel disiplin dan kinerja karyawan
2. Penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis regresi linier dan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis *partial least square* PLS

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang :

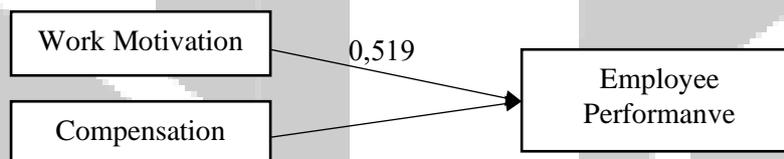
1. Penggunaan variabel penelitian terdahulu disiplin dan kinerja Karyawan.
2. Nama perusahaan yang digunakan BPJS ketenagakerjaan kantor cabang Soekarno Hatta Bandung sedangkan penelitian sekarang adalah PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara
3. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah SPSS 20 for Windows sedangkan penelitian sekarang adalah *partial least square* (PLS).

2.1.2 Putu Ayu Desy Pangastuti; Sukrino; Riyanto Efendi (2020)

Penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Putu Ayu Desy Pangastuti; Sukrino; Riyanto Efendi (2020), dengan judul “*The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*” yang diterbitkan pada *International Journal Multicultural And Multireligious Understanding* Volume 7 tahun 2020. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Metode penelitian adalah ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini adalah 71 karyawan yang diambil dengan teknik total sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi berganda.

Kesimpulan adalah sebagai berikut : 1). Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2.) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3). Motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan 33,7% dan sebesar 66,3% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Berikut ini adalah kerangka penelitian oleh Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien (2021)



Sumber : data diolah Putu Ayu Desy Pangastuti; Sukrino; Riyanto Efendi (2020)

Gambar 2. 2

Penelitian Terdahulu Putu Ayu D.P; Sukrino; Riyanto E(2020)

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang :

Penggunaan variabel penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja, kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang:

1. Penggunaan variabel penelitian terdahulu yaitu motivasi dan kinerja karyawan sedangkan penggunaan variabel penelitian saat ini menggunakan variabel karakteristik kompetensi, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu menggunakan nama perusahaan Batik di Kecamatan Keraton kota Yogyakarta sedangkan penelitian sekarang menggunakan nama perusahaan PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara.

3. Penelitian terdahulu menggunakan teknik SPSS dan penelitian sekarang menggunakan teknik *partial least square* PLS

2.1.3 Arga Christian Sitohang, Tri Andjarwati, (2022)

Penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Sitohang et al., 2022), dengan judul “*Workload, Competency, Work Motivation and Their Effect on Employee Performance*” yang diterbitkan pada *International Journal of Entrepreneurship and Business Development* Volume 5 No 3 tahun 2022. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan beban kerja, kompetensi, motivasi kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada sentra industri kecil kayu olahan Kabupaten Madiun. Model pendekatan data penelitian menggunakan pengembangan hipotesis diturunkan berdasarkan survei. Untuk memberikan bukti empiris, peneliti melakukan survei, data primer dikumpulkan dengan menggunakan daftar kuesioner, dan sampling jenuh dari 60 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masing-masing variabel beban kerja, kompetensi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada sentra industri kecil kayu olahan Kabupaten Madiun. Implikasi dari penelitian ini adalah untuk menguji persepsi 60 karyawan pada Sentra Industri Kecil Kayu Olahan Kabupaten Madiun. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda.

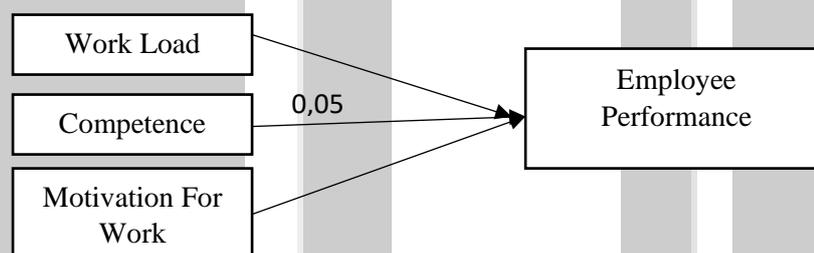
Kesimpulannya bahwa hasil analisis dan pembahasan yang dikemukakan sebelumnya, dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sentra Industri Kecil Kayu Olahan Kabupaten Madiun. Hal ini menunjukkan

bahwa beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan pegawai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sentra Industri Kecil Kayu Olahan Kabupaten Madiun. Melalui peningkatan kompetensi pegawai yang memiliki kinerja rendah merupakan upaya perusahaan untuk melaksanakan pelatihan. Dengan demikian karyawan akan memiliki tambahan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. .
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Kecil Kayu Olahan Kabupaten Madiun. Dengan motivasi kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Berikut ini adalah kerangka penelitian oleh Arga Christian Sitohang, Tri Andjarwati, (2022).



Sumber : data diolah Arga Christian Sitohang, Tri Andjarwati (2022)

Gambar 2. 3
Penelitian Terdahulu Arga C.S, Tri Andjarwati (2022)

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang :

Penggunaan variabel penelitian terdahulu dan sekarang sama-sama menggunakan variabel karakteristik kompetensi dan kinerja karyawan

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang :

1. Penggunaan penelitian terdahulu menggunakan variabel beban kerja, kompetensi, motivasi kerja, kinerja karyawan sedangkan variabel penelitian sekarang menggunakan variabel disiplin, motivasi, kompetensi, dan kinerja karyawan.
2. Penelitian terdahulu menggunakan nama perusahaan Sentra Industri Kecil Kayu Olahan Kabupaten Madiun sedangkan penelitian sekarang menggunakan perusahaan PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara.
3. Penelitian terdahulu menggunakan teknik SPSS dan penelitian sekarang menggunakan teknik PLS

Tabel 2. 1

Ringkasan Penelitian Terdahulu

NO	Nama dan Tahun	Topik Penelitian	Variabel Penelitian	Sampel Penelitian	Teknik Analis	Hasil Penelitian
1.	Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien (2021)	<i>The Effects Of Work Discipline On High Employee Performance</i>	Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan	Karyawan BJS dengan jumlah 35 orang	Analisis regresi linier dengan menggunakan Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus).	Disiplin kerja karyawan dapat memberikan dampak atau pengaruh yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan yang semakin tinggi.
2.	Putu Ayu Desy Pangastuti; Su krino; Riyanto Efendi (2020)	<i>The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance</i>	Motivasi Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan	71 karyawan UMKM Batik di Kecamatan Keraton Kota Yogyakarta	Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	Arga Christian Sitohang, Tri Andjarwati, (2022)	<i>Workload, Competency, Work Motivation and Their Effect on Employee Performance at the Small Industrial Clushter of Wood Processed in Madiun Regency</i>	Beban Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja Kinerja Karyawan	60 karyawan pada Sentra Industri Kecil Kayu Olahan Kabupaten Madiun	Regresi linier berganda.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kayu Olahan Kecil Pusat Industri di Kabupaten Madiun 2. Kompetensi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kayu Olahan Kecil Sentra Industri di Kabupaten Madiun 3. Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kayu Olahan Kecil Sentra Industri di Kabupaten Madiun.
----	---	--	--	---	--------------------------	--

Sumber : data diolah Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien (2021), Desy Pangastuti; Sukrino; Riyanto Efendi (2020), Arga Christian Sitohang, Tri Andjarwati, (2022) dan Rizkyta Amalia

2.2 Landasan Teori

Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat di dalam penelitian yang akan dilaksanakan. Landasan teori juga sering dianggap jadi bagian paling penting dari sebuah penelitian yang memuat tentang berbagai teori dan berbagai hasil penelitian yang berasal dari studi kepustakaan yang memiliki fungsi sebagai kerangka teori dasar penyusunan hipotesis penelitian yang bisa membuktikan adanya kebenaran teori, mengembangkan teori.

2.2.1 Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan dalam (Bolung et al. 2018:293) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan keahlian, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, bagi sebagian besar organisasi, kinerja individu karyawan merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. (Mangkunegara dalam Bolung dkk. 2018:293) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas: Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dilakukan.
2. Kuantitas: Kuantitas kerja yaitu berapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu hari, yang dapat dinilai dari kecepatan kerja masing-masing karyawan.
3. Pelaksanaan tugas pelaksanaan tugas adalah sejauh mana pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan tepat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab: Tanggung jawab atas pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara dalam Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien 2021:1415). Ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat digunakan dalam menilai hasil kerja karyawan dalam bekerja, diantaranya (Robbins & Judge dalam Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien 2021:1415):

1. Kualitas kerja : yaitu pengukuran hasil kerja berdasarkan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan. pekerjaan yang dihasilkan, dan kesempurnaan pelaksanaan tugas yang dilakukan dengan menggunakan keterampilan dan kemampuan pegawai tersebut, dengan beberapa indikator berupa tingkat kerapian dan ketepatan pegawai dalam melaksanakan tugas
2. Kuantitas : yaitu jumlah yang dihasilkan yang sering dinyatakan dengan istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan, dengan beberapa indikator berupa tingkat pencapaian pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat volume pekerjaan dengan kemampuan karyawan
3. Ketepatan waktu : yaitu tingkat aktivitas yang dapat diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan, serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk melakukan aktivitas lainnya, dengan beberapa indikator berupa tingkat karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. dan cara yang efisien, dan tingkat karyawan melakukan pekerjaan mereka dengan cepat
4. Efektivitas : yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dapat dimaksimalkan dengan maksud untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya, dengan

indikator berupa tingkat penggunaan sarana dan prasarana yang tepat untuk melakukan pekerjaan.

5. Kemandirian : yaitu tingkat seorang pegawai yang mampu menjalankan fungsi pekerjaannya tanpa meminta bantuan atasan atau meminta atasan ikut campur dalam pekerjaan, dengan beberapa indikator berupa keberanian karyawan untuk mengambil tindakan. risiko pekerjaan, dan tingkat karyawan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja.

Dalam penelitian ini yang digunakan dalam penelitian merujuk pada indikator (Mangkunegara dalam Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien 2021:1415) karena menurut penulis teori ini sudah sesuai dengan kondisi yang sedang diteliti untuk membantu mendapatkan hasil yang valid.

2.2.2 Disiplin

Disiplin bila sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau tindakan yang dilakukan tidak lagi atau tidak dirasakan sama sekali sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bila tidak berbuat sebagaimana mestinya. (Ayu et al., 2016:293) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala peraturan dan norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintahan. Kesadaran adalah aturan yang dipatuhi oleh seseorang dengan tulus atau sukarela dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif dari Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana jika tingkat kedisiplinan karyawan di tempat kerja semakin tinggi, semakin baik kinerja yang dapat ditunjukkan karyawan saat bekerja. (Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien 2021:1415) Yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah

perilaku seseorang sesuai dengan peraturan yang ada, tata kerja, atau sikap, perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik tertulis dan tidak tertulis (Santoso & Oktafien, 2021:1415)

Menurut (Esthi et al., 2020:135) disiplin kerja memiliki lima indikator, yaitu:

1. Kehadiran: ini merupakan indikator mendasar untuk mengukur disiplin, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa datang terlambat, pulang lebih awal di tempat kerja.
2. Kepatuhan terhadap kewajiban dan aturan kerja: karyawan yang mematuhi aturan kerja tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan kehati-hatian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
4. Pekerjaan etis: beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan kasar kepada karyawan lain atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan bentuk tindakan disiplin.

Ada beberapa dimensi dan indikator yang dapat mengukur tingkat disiplin pegawai dalam bekerja (Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien 2021:1415) :

1. Mematuhi aturan waktu : yaitu kepatuhan terhadap aturan waktu yang ditetapkan perusahaan, seperti patuh pada jam kerja, jam sepulang kerja, dan jam kerja istirahat

2. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan : yaitu ketaatan terhadap peraturan perusahaan yang telah ditetapkan, memakai pakaian dan atribut yang sesuai sesuai dengan peraturan perusahaan dan selalu bersikap baik dan hormat satu sama lain
3. Mematuhi tata tertib di tempat kerja : yaitu selalu bekerja dengan baik sesuai dengan tugasnya dan tanggung jawab
4. Mematuhi peraturan lainnya : yaitu menaati dan melaksanakan tugas sesuai dengan SOP (sistem operasional prosedur) yang ditetapkan perusahaan, dan bersedia menerima teguran dan sanksi jika melanggar peraturan yang normal atau berlaku di perusahaan.

Dalam penelitian ini yang digunakan dalam penelitian merujuk pada diantaranya (Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien (2021:1415) karena menurut penulis teori ini sudah sesuai dengan kondisi yang sedang di teliti untuk membantu mendapatkan hasil yang valid.

2.2.3 Motivasi

Motivasi menurut teori (Herzberg dalam Luthans 2011:210) terdiri dari 2 faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Menurut teori ini, yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong pencapaian yang bersifat intrinsik, artinya berasal dari dalam diri seseorang. Sedangkan yang dimaksud dengan motivasi atau pemeliharaan ekstrinsik adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik, artinya berasal dari luar diri yang pada gilirannya menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya. Menurut Herzberg, kedua faktor ini sangat penting dalam memotivasi karyawan meskipun Herzberg menekankan motivasi

intrinsik untuk meningkatkan motivasi karyawan tetapi tanpa motivasi ekstrinsik akan menimbulkan ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan. Menurut Herzberg yang dikutip oleh (Luthans 2011: 160), indikator motivasi intrinsik:

1. Prestasi (*Success*) : seorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya dan bekerja dengan memberi kesempatan untuk mencapai hasil yang baik.
2. Pengakuan : pimpinan harus memberikan pernyataan pengakuan atas keberhasilan karyawan yang dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti pemberian piagam penghargaan atau uang tunai.
3. Pekerjaan itu sendiri : Pemimpin meyakinkan agar bawahan memahami pentingnya pekerjaan berusaha menghindari kebosanan dalam pekerjaan.
4. Tanggung jawab : yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri selama pekerjaannya memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi.
5. Kemajuan (*Development*) : pimpinan memberikan rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk dikembangkan, dinaikkan pangkatnya, dikirim untuk pendidikan dan pelatihan lebih lanjut.

Motivasi adalah persiapan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan demi tercapainya tujuan (Safitri, 2018:293). Motivasi juga diartikan sebagai suatu stimulus pendorong yang menimbulkan semangat kerja, kerja kelompok, efektif dan terpadu untuk mencapai impian kerja (Sholihin, 2019:293). Sedangkan menurut Efendi et al, (2020:293) motivasi kerja merupakan dorongan dari perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan memenuhi kebutuhan seorang karyawan. Motivasi kerja

memiliki beberapa indikator, menurut Ayu et.,al 2020:293 indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis : kebutuhan yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup meliputi sandang, pangan, papan seperti makan, minum, perumahan, tidur, dan lain sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman : Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan secara fisik dan psikologis.
3. Kebutuhan sosial : Kebutuhan sosial meliputi kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi (hubungan antar pribadi yang ramah dan akrab), dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
4. Kebutuhan akan penghargaan : Kebutuhan yang meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang.
5. Kebutuhan aktualisasi diri : proses pengembangan akan potensi yang sesungguhnya dari diri seseorang.

Dalam penelitian ini yang digunakan dalam penelitian merujuk pada indikator menurut Ivancevich et al 2014 dalam (Ayu et.,al 2020:293) karena menurut penulis teori ini sudah sesuai dengan kondisi yang sedang di teliti untuk membantu mendapatkan hasil yang valid.

2.2.4 Kompentensi

Menurut Spencer and Spencer (1993:11), Kompetensi individual dapat diklasifikasikan menjadi tiga yaitu:

1. Kompetensi intelektual adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan intelektual individu (dapat berupa pengetahuan, keterampilan, pemahaman profesional, pemahaman konseptual dan lain-lain) yang bersifat relatif stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja, yang 11 dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri, motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan kontekstual (Spencer and Spencer, 1993:11).
2. Kompetensi emosional adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk menguasai diri dan memahami lingkungan secara objektif dan moralis sehingga pola emosinya relatif stabil dalam menghadapi permasalahan ditempat kerja, yang dibentuk dari sinergi antara watak konsep diri. Motivasi internal, serta kapasitas pengetahuan emosional (Spencer and Spencer, 1993).
3. Kompetensi sosial adalah karakter sikap dan perilaku atau kemauan dan kemampuan untuk membangun simpul-simpul kerja sama dengan orang lain yang relatif bersifat stabil ketika menghadapi permasalahan di tempat kerja yang terbentuk melalui sinergi antara watak, konsep diri motivasi internal serta kapasitas pengetahuan sosial konseptual (Spencer and Spencer, 1993).

Menurut Rivai dan Sagala (2010) yang dirujuk oleh Anggreany M (2017:135) Kompetensi adalah kemampuan pegawai, yang di dalamnya terdapat pengetahuan, keterampilan dan sikap, dalam menyelesaikan suatu pekerjaan atau sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara dalam Rianasari Bimanti Esthi (2019:135) indikator kompetensi seseorang dapat dilihat dari:

1. Pengetahuan: yaitu pegawai mengetahui cara mengidentifikasi barang-barang

Tidak Baik, dan bagaimana melakukan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur.

2. Pemahaman: pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi pekerjaan, agar dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien.
3. Keterampilan: keterampilan pegawai dalam memilih, dan membuat alat bantu kerja untuk memberikan kemudahan dalam bekerja.

Indikator variabel kompetensi dalam penelitian ini ditunjukkan oleh enam Indikator Merujuk pada Gordon dalam (Sutrisno E, 2011) yang terdiri dari :

1. Pengetahuan : seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman : seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien
3. Kemampuan : kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien
4. Nilai : standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap : reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat : kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan

Dalam penelitian ini yang digunakan dalam penelitian merujuk pada indikator menurut Gordon dalam (Sutrisno E, 2011) karena menurut penulis teori ini sudah sesuai dengan kondisi yang sedang di teliti untuk membantu mendapatkan hasil yang valid

2.3 Hubungan Antar Variabel

Hubungan antar dua variabel yaitu variabel bebas (Independen/pengaruh) dengan variabel terikat (Dependen/terpengaruh) dengan simbol X dan Y biasanya dikaitkan dengan analisis hubungan kausal (hubungan sebab akibat). Dalam penelitian ini akan memberikan gambaran sebab akibat di setiap variabel yang ada.

2.3.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

(Ayu et al., 2016:293) mendefinisikan kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati segala peraturan dan norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintahan. Turang, RC di dalam Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien (2021:1418) yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil penelitian yang dilakukan oleh Parashakti, RD, & Ekhsan, M di dalam Anton Budi Santoso, Shinta Oktafien (2021:1418) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja yang tinggi dapat berdampak positif terhadap hasil kerja karyawan yang semakin baik, (Abdul Razak et al., 2018:67) bahwa disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Shahzadi et al., di dalam Ayu Desy Pangastuti; Sukrino; Riyanto Efendi (2020:294) menemukan bahwa motivasi kerja

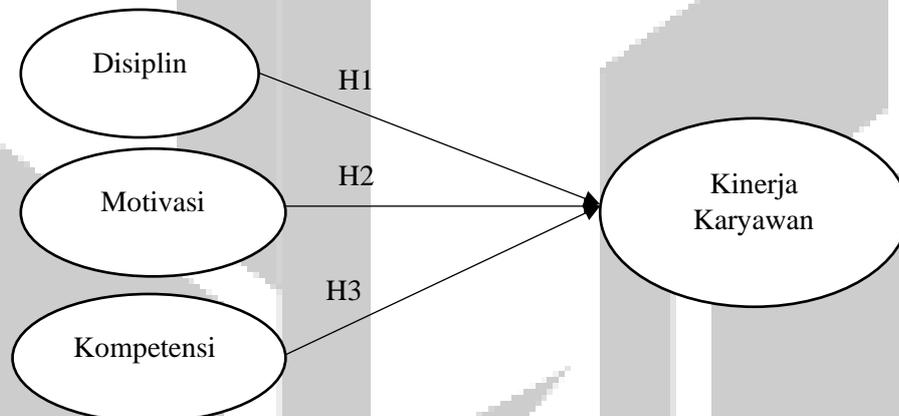
berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Zameer et al (2014:294) menemukan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dilakukan oleh Jannah dkk (2017:294), Antaka, (2018:294), Ikhsan dkk (2019:294), dan Efendi dkk (2020:294) dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara penelitian Adeoye (2019:294) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang lemah dan tidak signifikan terhadap karyawan pertunjukan. (Ayu et al., 2020:295) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3.3 Pengaruh Kompetensi Kinerja Karyawan

Sari W, 2019 di dalam Arga Christian Sitohang, Tri Andjarwati, Hendy Widiastoeti (2022:531) bahwa kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dimana variabel kompetensi digabungkan dengan variabel karakteristik individu, komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian (Rosmaini et al., 2019) menjelaskan bahwa kompetensi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun variabel kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan. Demikian juga motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian (Ariyanto IAE, 2015:520) menjelaskan bahwa kompetensi dan pelatihan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Tingkat kekuatan dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja adalah kuat. Sari W, (2019:520) juga melaporkan hasil penelitiannya bahwa kompetensi, karakteristik

individu dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun (Rosmaini et al., 2019:520) menjelaskan hasil penelitiannya bahwa kompetensi dan, motivasi kerja secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai

2.4 Kerangka Pemikiran



Sumber : data di olah oleh Rizkyta Amalia

Gambar 2. 4

Kerangka Penelitian Rizkyta Amalia (2022)

2.5 Hipotesis Penelitian

- H1 : Disiplin berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara
- H2 : Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara
- H3 : Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT Ikhlas Mulia Teknik Nusantara