

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

Bahwa penelitian ini adalah tentang kinerja yang dikaitkan dengan kompetensi dan disiplin. Secara konseptual atau teoritis banyak ahli yang membahas tentang kinerja karyawan, kompetensi, dan disiplin. Selain itu telah banyak juga penelitian yang membahas atau mengkaji atau menganalisis tentang kinerja karyawan, kompetensi, dan disiplin.

Oleh karena itu, pada Bab II ini peneliti ingin menjelaskan tentang kinerja karyawan maupun kompetensi dan disiplin sebagai landasan berpikir dalam penelitian ini.

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan menurut peneliti yaitu kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggungjawab dalam kinerja agar dapat mencapai target dan hasil kerja yang tepat.

Menurut Armstrong dan Baron (2006) Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, dan yang memberikan kontribusi pada ekonomi.

Menurut Simamora (1997), agar suatu organisasi dapat melakukan fungsinya atau memberikan kontribusi secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan organisasi, maka organisasi tersebut harus

mempunyai kinerja pegawai atau karyawan yang baik, yakni dengan memiliki karyawan atau pegawai yang dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan dengan cara yang handal.

Mangkunegara (2000) mengatakan bahwa kinerja adalah :

“Hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat peneliti dan para ahli diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas untuk memperoleh hasil usaha. Kinerja yang tinggi dapat mencapai tujuan perusahaan.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Dalam perusahaan perlu adanya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor tersebut sangat penting untuk kemajuan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Armstrong dan Baron(2006):

- a) *Personal factors*
- b) *Leadership factor*
- c) *Team factor*
- d) *System factors*

e) *Contextual/situasional/factors*

Penjelasan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan :

*Personal Factors*, menurut Armstrong dan Baron (2006) adalah di tunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, yang di miliki, motivasi, dan komitmen individu.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *personal factors* merupakan faktor pribadi yang dimiliki oleh setiap karyawan yang berbeda antara karyawan satu dan lainnya.

*Leadership Factors*, menurut Armstrong dan Baron (2006) adalah di tentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang di lakukan manajer dan *team leader*.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *leadership factors* merupakan kepemimpinan yang mempunyai suatu proses untuk dapat mempengaruhi dan mendorong orang lain agar dapat bekerja dengan giat agar mencapai suatu tujuan di dalam perusahaan.

*Team Factors*, menurut Armstrong dan Baron (2006) adalah di tunjukkan oleh kualitas dukungan yang di berikan oleh rekan kerja.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *team factors* merupakan cara untuk menunjukkan kualitas dan dukungan dari karyawan atau rekan kerja

agar menghasilkan energi yang positif melalui usaha-usaha yang terkoordinasi untuk kemajuan dalam perusahaan.

*System Factors*, menurut Armstrong dan Baron (2006) *system factors* adalah di tunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas serta kompensasi yang di berikan organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *system factors* merupakan sistem kerja dan fasilitas yang dimiliki oleh perusahaan untuk karyawan. Apabila *system factors* diberikan perusahaan kepada karyawan dengan baik maka akan mendorong kemajuan perusahaan.

*Contextual/Situasional/Factors*, menurut Armstrong dan Baron (2006) *contextual/situasional/factors* adalah ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa *personal factor* merupakan faktor yang ada pada diri karyawan itu sendiri yang salah satunya adalah kompetensi yang dimiliki karyawan.

Faktor lainnya adalah *system kerja* dari perusahaan dalam hal ini adalah disiplin kerja.

### **2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, dengan adanya kinerja karyawan yang meningkat maka tujuan sebuah perusahaan dapat dicapai dengan baik.

Menurut Armstrong dan Baron (2006) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Pelaksanaan Tugas
4. Tanggung Jawab

Penjelasan Indikator-Indikator Kinerja Karyawan :

Kualitas menurut peneliti kualitas adalah ukuran seorang karyawan apabila dapat mempunyai kemampuan serta menghasilkan pekerjaan yang dikerjakan dengan baik sehingga hal tersebut akan membawa pengaruh terhadap kualitas karyawan dan perusahaan.

Kuantitas menurut peneliti adalah ukuran seberapa lama seorang karyawan melakukan pekerjaan dalam waktunya sehingga dapat menghasilkan kuantitas kerja yang baik untuk perusahaan.

Pelaksanaan Tugas, pelaksanaan tugas adalah “Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka yang dimaksud pelaksanaan tugas menurut peneliti adalah kemampuan dari karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan benar untuk perusahaan agar tidak terjadi suatu kesalahan.

Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah “Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan”.

Berdasarkan pengertian tersebut maka yang dimaksud tanggung jawab menurut peneliti adalah segala sesuatu yang wajib dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

## **2.1.2 Kompetensi**

### **2.1.1.1 Pengertian Kompetensi**

Wibowo (2007) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Petugas yang memiliki kompetensi tinggi akan memberi kontribusi yang tinggi terhadap pelayanan kepada pelanggan untuk memenuhi kepuasan yang diinginkan pelanggan.

Menurut Armstrong dan Michail (1999), kompetensi adalah sebagian dari karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Newstorm dan Davis (1997) berpendapat bahwa kemampuan merupakan manifestasi dari pengetahuan dan kemahiran yang digambarkan dengan rumus :  $knowledge \times skill = Ability$  .

Dengan perkataan lain bahwa semakin tinggi kemampuan pegawai dalam bekerja mencerminkan tingginya pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimilikinya.

Stephen P. Robbins mengatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu (Robbins, 2007).

Dalam penelitian ini dapat di artikan bahwa petugas yang berkompetensi tinggi tentu akan mengerjakan pekerjaan menggunakan seluruh kemampuannya, di mana petugas akan mengerahkan kemampuannya, bekerja berdasarkan keterampilan dan juga pengetahuan yang dimilikinya guna untuk memenuhi harapan dari pelanggan.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Berikut adalah faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi menurut Wibowo (2007) yang terdiri dari :

##### **1. Kompetensi**

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

##### **2. Keterampilan**

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan,

dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

### 3. Pengalaman

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

### 4. Karakteristik

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

### 5. Motivasi.

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

### 6. Isu Emosional

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

#### 7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

#### 8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang telah dipahami dan diterima oleh semua karyawan atau anggota perusahaan dan digunakan sebagai dasar atau aturan perilaku dalam organisasi/perusahaan tersebut. Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

### **2.1.1.3 Indikator Kompetensi**

Berikut adalah indikator kompetensi menurut Wibowo (2007):

1. Nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Kemampuan Intelektual

Berikut adalah penjelasan dari indikator kompetensi:

#### 1. Keyakinan dan Nilai-nilai (Value)

Keyakinan karyawan akan diri mereka yang mampu mengemban tugas dan tanggung jawab atas pekerjaan, nilai dalam hal ini merupakan standart perilaku yang telah di yakini dan secara

psikologis telah menyatu dalam diri karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas seperti kejujuran, keterbukaan, demokratis.

## 2. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan karyawan dalam mengoperasikan pekerjaan secara lebih mudah tepat sesuai dengan standard operasional dan prosedur (SOP) yang berlaku.

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Selain itu pelatihan-pelatihan yang pernah diikuti juga akan menambah kemampuan. Sehingga keterampilan disini adalah keterampilan karyawan itu sendiri dan adanya pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh PT. RESKA.

## 3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya. Pengalaman dapat di kembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi. Pengalaman disini merupakan pengalaman karyawan atas pekerjaannya, dapat dilihat dari latar belakang maupun rekam jejak.

## 4. Karakteristik Kepribadian

Adalah keseluruhan sikap, ekspresi, perasaan, temperamen dan perilaku seseorang yang menjadi ciri atau karakteristik individunya. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

#### 5. Kemampuan intelektual

Kecakapan dalam bekerja sama dan kemampuan dalam berkomunikasi dapat meningkatkan dalam hal kompetensi.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.1.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Dalam menjalankan setiap aktivitas-aktivitas sehari-hari, baik dalam lingkungan perusahaan ataupun masyarakat, manusia membutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang dapat mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun itu semua tidak ada artinya jika setiap pelanggaran tidak di sertai dengan sanksinya. Dengan adanya hukuman di harapkan karyawan akan lebih mentaati setiap peraturan-peraturan perusahaan dan mengerti setiap tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan maka kinerja juga akan meningkat.

Menurut Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap seseorang untuk bersedia dan rela mentaati dan mematuhi norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Semakin baik disiplin karyawan maka tujuan perusahaan juga akan meningkat, begiru juga sebaliknya jika disiplin

kurang baik maka akan memperlampatan menjadi penghalang keberhasilan perusahaan.

Disiplin memang perlu dilakukan oleh setiap individu maupun organisasi karena disiplin dapat menunjukkan sikap hormat dan patuh pada karyawan terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

Dengan demikian jika peraturan atau ketetapan dilanggar atau sering diabaikan maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Dan begitu juga sebaliknya jika karyawan patuh dan menaati peraturan yang dibuat perusahaan maka karyawan tersebut memiliki disiplin yang baik. Dalam arti sempit yaitu disiplin berarti tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan (Siagian, 2002). Bentuk disiplin yang baik akan tercermin dari suasana, yaitu :

1. Karyawan yang memiliki rasa kepedulian yang tinggi terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Semangat dan gairah kerja yang tinggi dari para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Karyawan yang memiliki tanggung jawab besar untuk melaksanakan tugas dengan baik.
4. Memiliki solidaritas yang tinggi dan hubungan yang harmonis di kalangan karyawan.
5. Kinerja pada karyawan yang semakin meningkat.

Menurut Terry (dalam Tohardi, 2002) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Dengan adanya disiplin yang baik dari karyawan maka pekerjaan akan berjalan dengan lancar. Sebenarnya kurang setuju jika

disiplin hanya di hubungkan dngan tindakan-tindakan kurang menyenangkan (hukuman/sanksi). Karena untuk menegakkan disiplin hukuman/sanksi adalah alat paling akhir.

Dari pendapat diatas peneliti dapat memahami arti disiplin adalah sikap hormat dan patuh seorang individu atau karyawan yang mau bersedia dan rela mentaati peraturan-peraturan perusahaan serta bertanggung jawab terhadap setiap tugas yang di berikan kepada karyawan tersebut.

#### **2.1.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pemimpinnya dapat memberikan contoh yang baik pula. Karena itu pemimpin harus mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawannya.

Menurut Singodimedjo (2000), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku. Jika segala jerih payah yang sudah di kontribusikan oleh perusahaan medapat jaminan atau balas jasa yang pantas. Maksudnya adalah karyawan akan berusaha melakukan tanggung jawab yaitu pekerjaannya dengan baik jika mereka menerima kompensasi yang memadai.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dala perusahaan.

Dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana

seorang pemimpin dapat menjaga segala ucapan, perbuatan ataupun sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, jika aturan masuk jam kerja pukul 08.00, maka pemimpin tidak akan terlambat masuk kerja dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Disiplin dapat terlaksana dalam perusahaan bila ada aturan tertulis untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang berubah-ubah sesuai situasi dan kondisi. Maksudnya adalah karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Dengan begitu karyawan akan mendapat kepastian siapa saja yang melanggar aturan akan mendapat sanksi atau hukuman tanpa membanding-bandingkan.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Seorang pemimpin harus memiliki keberanian untuk mengambil tindakan yang sesuai bila ada salah satu karyawannya telah melanggar aturan disiplin. Maksudnya adalah sanksi perlu diberikan kepada karyawan yang melanggar disiplin agar karyawan dapat belajar dari kesalahan dan pada diri mereka berjanji tidak akan mengulangi perbuatan yang serupa. Dan semua karyawan dapat terhindar dari perbuatan yang dapat merugikan dirinya maupun perusahaan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Selain menerapkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan bagi karyawan agar terciptanya disiplin kerja yang baik dalam setiap kegiatan yang terjadi dalam perusahaan, pemimpin juga perlu melakukan pengawasan, yaitu mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
  - a) Saling menghormati antara karyawan satu dengan yang lainnya.
  - b) Saling memuji satu sama lain sehingga para karyawan akan merasa bangga atas hasil dari pekerjaan masing-masing.
  - c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam berbagai pertemuan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
  - d) Selalu memberitahu ketika akan meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan urusan apa.

### **2.1.1.3 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo (2011) adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat terhadap peraturan perusahaan
3. Taat terhadap aturan perilaku pekerjaan
4. Taat pada peraturan lainnya di perusahaan

Berikut penjelasan indikator disiplin kerja:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini berhubungan dengan variabel yang peneliti teliti, yakni kompetensi, disiplin, dan kinerja karyawan. Penelitian terdahulu juga sebagai acuan dan referensi dalam pengerjaan penelitian ini. Berikut ini hasil rekapitulasi penelitian terdahulu :

Tabel 2.1  
Jurnal Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Varibel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Jeli Nata Ilyas dan Reza Primadi Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat  Tahun 2017	-Disiplin Kerja -kinerja  Karyawan	-Tekhnik Analisis Regresi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwadisiplin signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Varibel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
2	Muhammad Syafi'i Basalamah  The Influence Of Motivation, Competence, and Individual Characteristics On Performance Clerk  Tahun 2017	- Motivasi - Kompetensi - Kinerja karyawan	-Tekhnik Analisis Regresi Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan.
3	Muhammad Andi Prayogi, Muhammad Taufiq Lesmana, Lukman Hakim Siregar. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.  Tahun 2019	- Kompetensi - Disiplin kerja - Kinerja Pegawai	-Tekhnik Analisis Regresi Berganda	Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan
4	I Putu Ari Saputra, I Wayan Bagia, I Wayan Suwendra Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Tahun 2016	- Kompetensi - Disiplin - Kinerja karyawan	-Analisis Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan dari (1) kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (2) kompetensi terhadap disiplin kerja karyawan, (3) kompetensi terhadap kinerja karyawan, dan (4) disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
5	Astuti Situmorang dan Kornel Munthe  Pengaruh kompetensi dan	- Kompetensi - Disiplin - Kinerja karyawan	Teknik analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Varibel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Telkom Indonesia Witel Medan Tahun 2018			
6	Sholehatusiyah' Diah Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor PT. Kitadin Tenggara Seberang Tahun 2017	- Kompetensi - Kinerja Karyawan	Teknik analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja (Pengetahuan, keterampilan dan kemampuan), mempunyai hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerjasama dan kedisiplinan), pada Kantor PT.Kitadin Tenggara Seberang.

*Sumber: Jurnal Penelitian Terdahulu*

Perbandingan antara peneliti terdahulu tersebut diatas dengan rencana penelitian yang peneliti lakukan adalah sebagai berikut :

1. Penelitian 1

a. Persamaan

Yaitu pada variabel bebas dan variabel terikat, yakni disiplin dan kinerja karyawan.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan tempat penelitian di Bank perkreditan rakyat, sedangkan tempat penelitian yang akan peneliti teliti adalah di PT. RESKA Malang.

2. Penelitian 2

a. Persamaan

Terdapat persamaan pada variabel bebas yakni disiplin dan kompetensi dan variable terikat kinerja karyawan, dan teknik analisis regresi linier berganda.

b. Perbedaan

Terdapat perbedaan pada variable bebas motivasidan juga pada tempat penelitian.

3. Penelitian 3

a. Persamaan

Yaitu pada variabel bebas dan variabel terikat, yakni kompetensi, disiplin, dan kinerja karyawan dan pada tehnik analisis regresi linier berganda.

b. Perbedaan

Perbedaan penelitian ini terletak pada tempat penelitian di mana penelitian terdahulu melakukan tempat penelitian pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan

4. Penelitian 4

a. Persamaan

Memiliki persamaan pada variabel bebas Yaitu pada variabel bebas dan variabel terikat, yakni kompetensi, disiplin, dan kinerja karyawan.

b. Perbedaan

Perbedaan terletak pada tempat penelitian.

5. Penelitian 5

a. Persamaan

Memiliki persamaan pada variabel bebas yakni kompetensi dan disiplin juga kinerja karyawan dan pada tehnik analisis regresi linier berganda.

b. Perbedaan

Perbedaan terletak pada tempat penelitian di mana penelitian terdahulu melakukan penelitian pada PT.Telkom Indonesia Witel Medan.

6. Penelitian 6

a. Persamaan

Memiliki persamaan pada variabel bebas yakni kompetensi dan juga kinerja karyawan dan pada tehnik analisis regresi linier berganda.

b. Perbedaan

Perbedaan terletak pada tempat penelitian di mana penelitian terdahulu melakukan penelitian pada Kantor PT. Kitadin Tenggaraong Seberang

Dari perbandingan dan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, dan penelitian yang akan peneliti lakukan tidak sepenuhnya sama. Kesamaan sepenuhnya terletak pada variabel terikat yakni kinerja karyawan, dan sebagian terletak pada variabel bebas yaitu kompetensi dan disiplin. Sedangkan perbedaan sepenuhnya terdapat pada tempat penelitian.

### **2.3 Hubungan Antar Variabel**

#### **2.3.1 Hubungan Antara Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan memberi kontribusi yang tinggi terhadap kinerja karyawan, Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari individu dan berkaitan dengan efektivitas kerja. Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan tertentu atau bebetapa pekerjaan dan mencapai tingkat kinerja tertentu. Dimana kompetensi juga kemampuan merupakan manifestasi dari pengetahuan dan kemahiran yang digambarkan dengan rumus :  $knowledge \times skill = Ability$  .

Dengan perkataan lain bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan dalam bekerja maka akan semakin mampu memberikan kinerja yang baik.

Sebagaimana hasil penelitian terdahulu oleh Prayogi *et.al* (2019) menunjukkan bahwa hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### **2.3.2 Hubungan Antara Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan yang mau dan bersedia mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku dari perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin dibutuhkan untuk mencegah terjadinya tindakan-tindakan individu yang tidak sesuai dengan kelompok, disiplin melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawab masing-masing untuk mencapai tujuan organisasi. Tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik jika kinerja yang dihasilkan juga baik dengan disiplin karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang sudah ditentukan. Sehingga disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja, atau kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan. Dengan demikian peneliti beranggapan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka pekerjaan juga akan selesai tepat waktu dan kinerja karyawan juga akan meningkat.

Sebagaimana hasil penelitian terdahulu oleh Prayogi *et.al* (2019) menunjukkan bahwa hasil pengujian masing-masing variabel bebas dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## **2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan beberapa teori yang telah penulis paparkan, maka penulis berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi dan disiplin. Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggungjawab dalam kinerja agar dapat mencapai tujuan perusahaan dan hasil kerja yang tepat. Dengan demikian kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang menghasilkan pekerjaan yang tepat.

Untuk memenuhi kinerja yang diinginkan oleh perusahaan maka akan diperlukan kompetensi yang tinggi. Secara konseptual kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut atas pekerjaan tersebut, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki karyawan, karyawan yang mempunyai kompetensi yang tinggi tentu akan lebih mudah dalam menyelesaikan semua tanggung jawab pekerjaan,

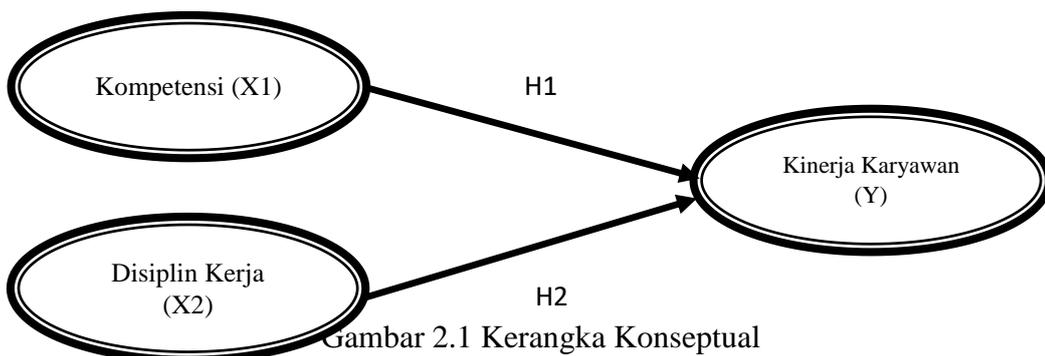
Karyawan yang berkompeten dapat dilihat dari pengetahuan, pemahaman, kemampuan atau skill, nilai, sikap dan minat dari karyawan itu sendiri, karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan memberi kontribusi yang tinggi terhadap hasil kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian semakin tinggi kompetensi karyawan, maka semakin baik kinerja karyawan

Kinerja karyawan yang berkualitas dapat di capai bila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang sudah di tentukan, artinya karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dan

bagaimana kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, semakin tinggi kompetensi karyawan akan semakin baik kinerjanya. Berdasarkan uraian tersebut peneliti menyimpulkan bahwa disiplin dan kompetensi akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin besar disiplin maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

Sehingga secara konseptual peneliti berpendapat bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan dan semakin baik disiplin kerjanya akan semakin baik kinerja karyawan. Kerangka konseptual ini dapat digambarkan dalam model analisis sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis Penelitian:

H1: Semakin tinggi kompetensi karyawan, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan

H2: Semakin baik disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja karyawan