

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya yang digunakan peneliti adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Penelitian yang dilakukan oleh Yussi Rapareni (2013), dengan judul “Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Guru Yayasan Jihadiyah Palembang”. Alat analisis yang digunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa menunjukan variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas guru pada Yayasan Pendidikan Jihadiyah Palembang. Besar R square ( $R^2$ ) adalah 0,946 atau sama dengan 94,6% artinya variabel pendidikan dan pelatihan dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh variabel produktivitas guru hanya sebesar 5,4%.

Penelitian yang dilakukan oleh Dipta Adi Prawaty (2015), dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu putih Di Krai Purwodadi”. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini dengan analisis regresi linear berganda. Hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 13 menunjukkan bahwa: (1). Disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (2). Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Juniantara, Dkk (2015), dengan judul “ Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *Proportionate Stratified Random Sampling* yaitu teknik ini dipakai bila populasi mempunyai anggota yang tidak homogen dan berstrata secara proposional untuk menentukan hasilnya menggunakan *Partial Least Square* (PLS) Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi dari penelitian ini adalah teori dua faktor juga memiliki keterbatasan lain yaitu variabel situasional.

Tabel 2.1  
Perbandingan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang

| No | Item         | Peneliti   |  | Persamaan | Perbedaan |
|----|--------------|--|--|-----------|-----------|
|    |              | Terdahulu  | Sekarang   |           |           |
| 1. | <b>Judul</b> | Yussi Rapereni (2013)<br><br>Pengaruh Pendidikan dan pelatihan Terhadap Produktivitas Guru Yayasan Jihadiyah Palembang | Ron Rozada (2019)<br><br>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah |           |           |

|    |                          |   |   |   |
|----|--------------------------|---|---|---|
|    |                          | Gresik  |   |   |
|    | <b>Varia-bel Bebas</b>   | a. Pendidikan dan Pelatihan   | a. Kompetensi<br>b. Motivasi Kerja<br>c. Disiplin Kerja   | a. Kompetensi<br>b. Motivasi Kerja<br>c. Disiplin Kerja |
|    | <b>Varia-bel Terikat</b> | Produktivitas   | Kinerja   | Produktivitas   |
|    | <b>Teknik Analisis</b>   | Regresia Linier Berganda  | Regresi Linier Berganda   | Regresi Linier Berganda                                 |
| 2. | <b>Judul</b>             | Dipta Adi Prawaty (2015)<br><br>Pengaruh Disiplin Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu putih Di Krai Semarang | Ron Rozada (2019)<br><br>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik |   |
|    | <b>Varia-bel Bebas</b>   | a. Disiplin Kerja<br>b. Budaya Kerja  | a. Kompetensi<br>b. Motivasi Kerja<br>a. Disiplin Kerja   | a. Komptensi<br>b. Motivasi Kerja                       |
|    | <b>Varia-bel Terikat</b> | Kinerja   | Kinerja   | Kinerja   |
|    | <b>Teknik Analisis</b>   | Analisis Deskriptif dan Kuantitatif   | Regresi Linier Berganda   | Analisis Deskriptif dan Kuantitatif                     |

|    |   |  |   |                      |                                       |
|----|---|--|---|----------------------|---------------------------------------|
| 3. | <b>Judul</b>                            | I Wayan Juniantara, Dkk (2015)<br><br>Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan | Ron Rozada (2019)<br><br>Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik |                      |                                       |
|    | <b>Varia-<br/>bel<br/>Bebas</b>         | a. Motivasi<br>b. Kepuasan<br>Kerja  | a. Kompetensi<br>b. Motivasi<br>Kerja<br>c. Disiplin<br>Kerja   | a. Motivasi<br>Kerja | a. Kompetensi<br>b. Disiplin<br>Kerja |
|    | <b>Varia-<br/>bel<br/>Teri-<br/>kat</b> | Kinerja  | Kinerja   | Kinerja              |                                       |
|    | <b>Teknik<br/>Analisis</b>              | Regresi Linier<br>Berganda   | Regresi Linier<br>Berganda  |                      |                                       |

*Sumber Data : Diolah sendiri*

## 2.2. Landasan Teori

### 2.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian Rivai dan Sagala (2013;1). Sementara menurut Sutrisno (2014;6) bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Mangkunegara (2013;2 ) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan,dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsi manajerial dan operasional dalam rangka mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

#### **2.2.1.2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun fungsi Sumber Daya Manusia yang dikemukakan dalam Edy Sutrisno (2011;9) antara lain :

##### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan.

##### **2. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, integrasi dll.

##### **3. Pengarahan dan pengadaan**

Pengarahan adalah kegiatan member petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan pegawai agar menaati perturuan dan bekerja sesuai dengan rencana.

#### 5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa.

#### 7. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pension.

#### 9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi SDM dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi.

#### **2.2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Irianto dalam Sutrisno (2014;7) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antar pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

### **2.2.2. Kompetensi (X1)**

#### **2.2.2.1. Pengertian Kompetensi**

Menurut Spencer dan spencer (dalam Sutrisno, 2011;202) menyatakan kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi merupakan landasan karakteristik orang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Menurut Amstrong (Moheriono, 2012:6) kompetensi adalah

dimensi tindakan dari tugas, dimana tindakan tersebut dipakai oleh karyawan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan mereka dengan memuaskan dan apa yang diberikan karyawan dalam bentuk yang berbeda-beda dan tingkatan kinerjanya. Dalam hal ini kompetensi diartikan sama dengan kemampuan sehingga dengan pengetahuan maka karyawan akan dapat memahami tujuan bekerja, melaksanakan kiat-kiat dalam pekerjaan yang tepat dan baik, serta memahami pentingnya disiplin dalam bekerja.

#### **2.2.2.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi**

Faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang menurut Gordon (dalam Sutrisno, 2011:204) yaitu:

##### **1. Pengetahuan (*Knowledge*)**

Yaitu Pengetahuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.

##### **2. Pemahaman (*Understanding*)**

Yaitu Kedalaman Kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.

### 3. Keterampilan (*Skill*)

Yaitu Sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas yang dibebankan kepadanya baik secara fisik dan mental. Misalnya kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

### 4. Nilai (*Value*)

Yaitu suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga akan mewarnai dalam setiap tindakannya. Misalnya standart perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (Kejujuran, keterbukaan, demokratis dll).

### 5. Sikap (*Attitude*)

Yaitu Perasaan atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dll).

### 6. Minat (*Interest*)

Yaitu Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

#### **2.2.2.3. Manfaat Penggunaan Kompetensi**

Manfaat penggunaan kompetensi saat ini sudah mulai banyak diterapkan dalam berbagai aspek antara lain dalam bidang pelatihan, pengembangan, rekrutmen, seleksi dan sistem remunerasi. Ruky (Dalam Sutrisno, 2011;208) mengemukakan konsep kompetensi sudah banyak digunakan perusahaan besar dengan berbagai alasan antara lain :

1. Memperjelas standart kerja dan harapan yang ingin dicapai. Dalam hal ini model kompetensi akan dapat menjawab dua pertanyaan mendasar.

Keterampilan pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan serta perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja.

2. Alat seleksi karyawan. Penggunaan kompetensi standart sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi dalam memilih calon karyawan yang terbaik.
3. Memaksimalkan Produktivitas. Tuntutan untuk menjadikan organisasi “ramping” mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk di mobilisasikan secara vertical maupun horizontal.
4. Dasar untuk perkembangan sistem remunerasi. Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil.
5. Memudahkan adaptasi tarhadap perubahan. Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat.
6. Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi. Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

### **2.2.3. Motivasi Kerja**

#### **2.2.3.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut Siagian (2009:102) Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Hasibuan (2011:143) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau berkerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Mc Clelland, dalam Mangkunegara (2011;94) Motivasi merupakan kondisi jiwa yang mendorong seseorang dalam mencapai prestasinya secara maksimal.

Dengan Pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong/dorongan agar seseorang memiliki keinginan untuk melakukan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung prilaku manusia agar mau bekerja giat untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

#### **2.2.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Zainudin (2014) yang dikutip Manullang, (2003;151) dalam faktor-faktor yang berpengaruh terhadap motivasi pegawai dan memuaskan serta mendorong orang untuk berkerja dengan baik terdiri dari :

1. Prestasi
2. Pengakuan
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Tanggung jawab

## 5. Kemajuan

### **2.2.3.3. Jenis-Jenis Motivasi**

Hasibuan (2011;151 ) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi, adalah sebagai berikut :

#### 1. Motivasi positif (insentif positif)

Dalam memotivasi, manajer motivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas kinerja standar.

Dengan motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

#### 2. Motivasi Negatif (insentif negatif).

Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat kurang baik.

Kedua jenis motivasi tersebut sesungguhnya harus tepat dan seimbang dalam penggunaannya, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal dalam suatu perusahaan.

### **2.2.3.4. Metode Motivasi**

Hasibuan (2008;149) mengatakan bahwa ada dua metode motivasi adalah sebagai berikut :

### 1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah motivasi (*materill* dan *non materill*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, jadi sifatnya khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

### 2. Motivasi Tidak Langsung (*indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menujang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaan. misalnya ruangan kerja yang nyaman, suasana pekerjaan yang serasi dan sejenisnya.

#### **2.2.3.5. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi**

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Mangkunegara (2009:61) diantaranya yaitu :

##### 1. Prinsip partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpatisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

##### 2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### 3. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (pegawai) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

### 4. Prinsip pendeklegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

### 5. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

## **2.2.4. Disiplin Kerja**

### **2.2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Hasibuan (2011;193) mendefinisikan disiplin adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2014;87) bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Sutrisno (2014;86) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalan dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Fitriana dan Agustina (2012) menyimpulkan bahwa disiplin adalah sikap dari para karyawan untuk memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau instansi. Disiplin adalah kesediaan karyawan untuk mentaati aturan serta norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan baik itu aturan yang tertulis maupun aturan yang tidak tertulis (Permatasari, dkk. 2015).

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kesiapan seorang pegawai / karyawan dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan.

#### **2.2.4.2. Faktor-Faktor Disiplin Kerja**

Singodimedjo dalam Sutrisno (2014;89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Pegawai akan mematuhi peraturan yang berlaku, jika ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan apa yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karna dalam lingkungan organisasi atau instansi, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya baik melalui ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam suatu instansi atau organisasi, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila ada seseorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan atas hukuman yang pantas sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi atau instansi perlu adanya pengawasan dari seorang pemimpin, dimana pemimpin tersebut diharap dapat pengaruhkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat dan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### **2.2.4.3. Indikator Disiplin Kerja**

Sutrisno (2014;194) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain:

1. Ketaatan terhadap ketentuan jam masuk, pulang dan jam istirahat.
2. Ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

### **2.2.5. Kinerja**

#### **2.2.5.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2013;548). Mangkunegara kinerja (2013;67) mendefinisikan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya.

Bernardin dan Russel dalam Sutrisno (2014;149) kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Menurut Bangun (2012;231) bahwa kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*).

Beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok berdasarkan kompetensi yang dimilikinya dalam melaksanakan kerja.

### **2.2.5.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Mangkunegara (2013;67) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

#### **1. Faktor Kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

#### **2. Faktor Motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

### **2.2.6. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.2.6.1. Hubungan Kompetensi Dengan Kinerja**

Kompetensi merupakan landasan karakteristik orang dan berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan agar dapat mengetahui tingkat prestasi yang diharapkan untuk kategori baik atau rata-rata. Penentuan kompetensi yang dibutuhkan tentunya akan dapat dijadikan dasar bagi evaluasi kinerja pegawai. Menurut

Sutrisno (2009:158) menyatakan hubungan kompetensi terhadap kinerja yaitu, “Seorang pegawai memiliki kompetensi yang tinggi apabila pegawai tersebut memiliki pengalaman kerja, latar belakang pendidikan yang mendukung profesi, memiliki keahlian/pengetahuan dan memiliki keterampilan. Pengalaman kerja dapat meningkatkan kinerja karena seorang karyawan dapat menempatkan diri secara tepat kondisi, berani mengambil risiko, mampu menghadapi tantangan dengan baik terhadap berbagai pihak untuk tetap menjaga produktivitas, kinerja dan menghasilkan individu yang kompeten dalam bidangnya. Adanya kompetensi, maka sumber daya manusia dilihat sebagai manusia dengan keunikan yang perlu dikembangkan, manusia dilihat sebagai aset yang berharga dengan adanya kecenderungan tersebut maka peran sumber daya manusia akan semakin dihargai terutama dalam hal kompetensi sumber daya manusia yang dihargai akan bekerja dengan sepenuh hati untuk memberikan yang terbaik untuk instansi atau organisasi. Selanjutnya untuk mengkaji dan untuk mengetahui hubungan Kompetensi terhadap kinerja maka peneliti menggunakan referensi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Emmiyah (2009) menemukan bahwa Secara simultan, kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik Negeri Ujung Pandang. Dengan demikian, hubungan kompetensi dengan kinerja dosen bersifat positif.

#### **2.2.6.2. Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja**

Adanya keterkaitan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2011:122) menyatakan hubungan motivasi terhadap kinerja

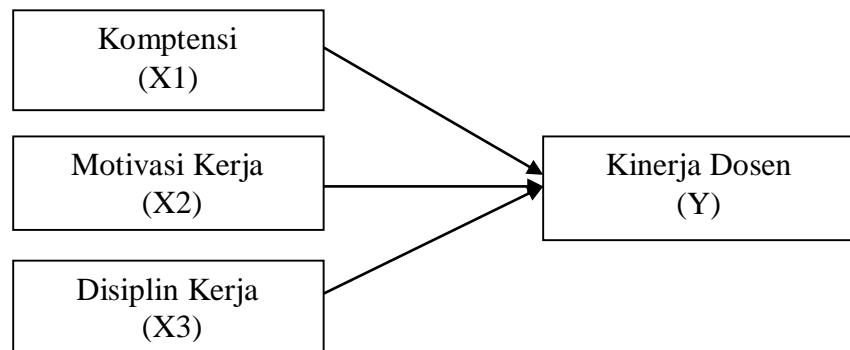
yaitu, “Bahwa seseorang karyawan akan bersedia melakukan upaya yang lebih besar apabila diyakini bahwa upaya itu akan berakibat pada penilaian kinerja yang baik dan bahwa penilaian kinerja yang baik akan berakibat pada imbalan yang lebih besar dari organisasi. Selanjutnya untuk mengkaji dan untuk mengetahui hubungan Motivasi Kerja terhadap kinerja maka peneliti menggunakan referensi dari hasil penelitian yang dilakukan oleh orang lain, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Firdousy (2009) menemukan bahwa Secara simultan, motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Ekonomi/ Akuntansi SMA Negeri Kabupaten Banjarnegara. Dengan demikian hubungan motivasi kerja dengan kinerja dosen bersifat positif.

#### **2.2.6.3 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja**

Disiplin merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi. Penerapan disiplin diharapkan pegawai akan memiliki perilaku yang selalu mentaati seluruh peraturan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Gresik. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya (Hasibuan, 2011;193). Selanjutnya untuk mengkaji dan untuk mengetahui hubungan Disiplin Kerja terhadap kinerja dosen maka peneliti menggunakan referensi dari hasil penelitian yang lain, antara lain penelitian yang dilakukan oleh Husna (2017) menemukan bahwa secara simultan, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. Dengan demikian hubungan disiplin kerja dengan kinerja dosen bersifat positif.

### 2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tujuan penelitian, maka dalam penelitian ini akan digunakan model analisis sebagai berikut :



Keterangan :

→ : Secara Parsial

Gambar 2.1  
Kerangka Konseptual

### 2.4. Hipotesis

1. Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik.
2. Diduga Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap dosen kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik.
3. Diduga Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dosen kinerja Fakultas Ekonomi dan Bisnis Di Universitas Muhammadiyah Gresik.