

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terpenting di dalam suatu perusahaan. Kinerja dan perkembangan sumber daya manusia sangat mempengaruhi perkembangan perusahaan atau organisasi tersebut. Disamping itu ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu kompetensi dan disiplin kerja. Perkembangan zaman ke era yang lebih maju atau dikenal dengan era 4.0 menjadi salah satu alasan setiap sumber daya manusia harus memiliki kompetensi yang berkualitas.

Roe (2002) kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melakukan suatu tugas, peran atau tugas, kemampuan memadukan pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai-nilai pribadi, serta kemampuan membangun pengetahuan dan keterampilan berdasarkan pengalaman dan pembelajaran. Disiplin kerja juga merupakan hal yang sangat penting untuk meningkatkan perkembangan perusahaan atau organisasi, sumber daya manusia yang memiliki profesionalitas kerja yang baik akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan perusahaan. Menurut Jerry dan Barbara (1990) bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan, dan kesedian kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan norma yang berlaku.

Berdasarkan hasil penelitian dari Irawati Ansar (2021) pada PT Maharani Syam Group Sorowako bahwa secara parsial kompetensi dan disiplin kerja tidak

berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Anggia dan Chaeruddin (2021) di PT Kayaba Indonesia yang menyatakan bahwa secara parsial kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian tersebut penulis menemukan adanya gap hasil penelitian antara penelitian yang dilakukan oleh Irawati Ansar dan Anggia, Chaeruddin sehingga penulis memilih masalah ini menjadi bahan penelitian lebih lanjut.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo?
- c. Apakah kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

#### **1.4 Motivasi Penelitian**

Motivasi penulis untuk melakukan penelitian dan penulisan karya ilmiah adalah untuk penyelesaian pendidikan strata I dan meningkatkan pengetahuan penulis mengenai kompetensi, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Motivasi lain yaitu untuk meningkatkan kemampuan penulis dalam menulis suatu karya ilmiah.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### 1.5.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penulisan ini adalah:

- a. Mampu menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompetensi dan disiplin terhadap kinerja karyawan.
- b. Menggambarkan pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Mampu menganalisis bagaimana kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh atau tidak terhadap kinerja karyawan.

##### 1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penulisan ini adalah:

- a. Bagi perusahaan atau organisasi gagasan ini dapat diimplementasikan untuk memperoleh sumber daya manusia yang mampu melakukan pekerjaannya dengan baik.
- b. Bagi masyarakat atau individu gagasan ini dapat dijadikan dasar untuk meningkatkan kemampuan diri dalam melakukan pekerjaan.

- c. Bagi pembaca dan penulis gagasan ini dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan dan memperluas wawasan di bidang kompetensi dan disiplin kerja.

### **1.6 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian**

Penelitian ini mengambil sampel karyawan yang ada di Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo dengan membagikan kuesioner pertanyaan, proses penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin dan pengambilan sampel dilakukan secara acak. Batasan penelitian memfokuskan proses penelitian terhadap masalah yang diteliti dengan variabel sebagai berikut:

- a. Kompetensi berdasarkan indikator yaitu pengetahuan, pemahaman, keterampilan, sikap, dan minat. Gordon (2014)
- b. Disiplin kerja dengan indikator yaitu tujuan dan kemampuan, contoh pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan, saksi hukum, ketegasan pimpinan dan hubungan interpersonal. Hasibuan (2016).
- c. Kinerja karyawan dengan indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efisiensi, dan kewajiban. Robbins (2006).

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **1.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kompetensi**

###### 2.1.1.1 Pengertian kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawabnya yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja. Setiap tenaga kerja tentu saja memiliki kompetensi yang berbeda-beda oleh karena itu diperlukan job analisis untuk menyesuaikan pekerjaan dengan kompetensi tenaga kerja agar tugas atau tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan kompetensinya sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik.

Fogg (2004:90) kompetensi dibagi menjadi 2 bagian yaitu kompetensi dasar (*Threshold*) adalah karakteristik utama yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca, komunikasi, sedangkan kompetensi pembeda (*defferentiating*) yaitu kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lainnya seperti etos kerja yang tinggi. Menurut Van Looy (1998 : 212) “kompetensi adalah sebuah karakteristik manusia yang berhubungan dengan efektivitas performa, karakteristik ini dapat dilihat dari gaya bertindak, berperilaku dan berfikir”. Boyatzis (1982) kompetensi didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dalam organisasi untuk memungkinkan organisasi mencapai hasil yang diharapkan.

### 2.1.1.2 Indikator kompetensi

Menurut Gordon (2014) bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

#### a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah kesadaran dalam ranah kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui bagaimana mengenali pembelajaran dan melakukan pembelajaran dengan benar sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

#### b. Pemahaman

Pemahaman adalah kedalaman kognitif dan kedalaman efektif individu. Sebagai contoh, seorang pegawai yang melakukan pembelajaran harus memiliki pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja yang efektif dan efisien.

#### c. Keterampilan

Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki seseorang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan. Misalnya standar perilaku karyawan dengan metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

#### d. Sikap

Sikap yaitu perasaan senang atau tidak senang, suka atau tidak suka atau reaksi terhadap rangsangan dari luar, misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

e. Minat

Minat adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan, misalkan melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Zwell (2010) ditemukan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi keahlian seseorang, yaitu sebagai berikut:

a. Kepercayaan dan nilai

Kepercayaan diri maupun orang lain sangat mempengaruhi perilaku. Jika orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan mencoba memikirkan cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

b. Keterampilan

Keterampilan berperan dalam berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum adalah keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan dikembangkan. Keterampilan menulis juga dapat ditingkatkan melalui pengajaran, latihan, dan umpan balik.

c. Pengalaman

Keahlian dalam banyak keterampilan membutuhkan pengalaman dalam mengatur orang, berkomunikasi di depan kelompok, memecahkan masalah. Orang yang tidak pernah berurusan dengan organisasi yang besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasi untuk memahami dinamika dan dampak lingkungan.

d. Kepribadian

Ada banyak faktor dalam kepribadian, beberapa di antaranya sulit diubah.

Namun, kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak bisa diubah. Padahal, kepribadian seseorang bisa berubah seiring berjalannya waktu. Orang bereaksi dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan mereka.

e. Motivasi

Motivasi merupakan faktor keterampilan yang dapat dimodifikasi dengan dorongan, penghargaan atas hasil kerja bawahan, pengakuan dan perhatian individu dari atasan dapat berpengaruh positif terhadap motivasi bawahan.

f. Masalah emosional

Hambatan emosional dapat membatasi keterampilan. Ketakutan akan kegagalan, kebingungan, rasa muak dan membatasi motivasi dan inisiatif. Otoritas dapat mengganggu kemampuan untuk berkomunikasi dengan atasan dan menyelesaikan konflik. Orang dapat mengalami kesulitan mendengarkan orang lain ketika mereka merasa tidak didengarkan.

g. Kompetensi intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti berpikir konseptual dan berpikir analitis. Tidak mungkin untuk meningkat dengan setiap intervensi yang dibuat oleh organisasi. Tentunya faktor seperti pengalaman bisa meningkatkan kapasitas skill ini.

h. Budaya perusahaan

Budaya perusahaan mempengaruhi kompetensi staf, misalnya rekrutmen dan seleksi personel, praktik pengambilan keputusan.

#### 2.1.1.4 Karakteristik kompetensi

Menurut Specer (1993) terdapat 5 karakteristik kompetensi, yaitu:

- a. Motif adalah hal-hal yang terus-menerus dipikirkan atau diinginkan seseorang yang mengarah pada tindakan.
- b. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- c. Konsep diri adalah sikap dan nilai yang dimiliki seseorang,
- d. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang mengenai bidang tertentu, pengetahuan adalah keterampilan yang kompleks.
- e. Kemampuan adalah kemampuan untuk melakukan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Lebih lanjut menurut Spencer (1993), karakteristik pribadi mencakup perangai, konsep dan pengetahuan memprediksi tindakan-tindakan perilaku keterampilan, yang pada gilirannya akan memprediksi prestasi kerja. Carillo & Robinson (2004:47) berpendapat bahwa aktivitas manusia pada dasarnya adalah masalah individu, karena setiap pekerja memiliki kemampuan yang berbeda. Pencapaian seseorang tergantung pada kombinasi keterampilan, usaha dan peluang yang dicapai.

#### 2.1.1.5 Jenis-jenis kompetensi.

Menurut Kunandar (2007:41) kompetensi dapat dibagi menjadi 5 bagian yakni:

- a. Kompetensi intelektual adalah berbagai alat informasi dalam diri individu yang diperlukan untuk menunjang aktivitas
- b. kompetensi fisik adalah seperangkat keterampilan fisik yang diperlukan untuk melakukan tugas.

- c. Kompetensi pribadi yaitu seperangkat perilaku yang berkaitan dengan kapasitas individu untuk realisasi diri, transformasi diri, identitas diri, dan pemahaman diri.
- d. Kompetensi sosial yaitu seperangkat perilaku tertentu yang menjadi dasar untuk memahami diri sendiri sebagai bagian integral dari lingkungan sosial.
- e. Kompetensi spiritual yaitu pemahaman, penghayatan dan pengalaman terhadap prinsip-prinsip keagamaan.

Talim (2003), kompetensi dapat mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku pegawai. Dalam arti luas, bahwa kompetensi berkaitan dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi dapat dipadukan dengan *soft skills*, *hard skills*, *social skills*, dan *mental skills*. Keterampilan standar (*hard skill*) mencerminkan pengetahuan sumber daya manusia dan keterampilan fisik, keterampilan dasar (*soft skill*) menunjukkan intuisi, kepekaan sumber daya manusia, keterampilan sosial (*social skill*) menunjukkan keterampilan sumber daya manusia dalam hubungan sosial, keterampilan mental (*mental skill*) menunjukkan ketahanan mental sumber daya manusia.

#### 2.1.1.6 Manfaat kompetensi.

Keterampilan manusia sangat dibutuhkan dalam setiap organisasi, terutama untuk meningkatkan kinerja. Menurut Prihadi (2004:57) manfaat kompetensi adalah:

- a. Sebagai prediktor keberhasilan dalam pekerjaan, model kompetensi yang akurat dapat dengan cepat menentukan pengetahuan dan keterampilan apa

yang dibutuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan. Jika pemilik pekerjaan memiliki kualifikasi yang diperlukan untuk pekerjaannya, dapat diprediksi bahwa dia akan berhasil.

- b. Merekrut karyawan yang handal, setelah keterampilan yang diperlukan untuk suatu tugas berhasil diidentifikasi, ini dapat dengan mudah digunakan sebagai kriteria dasar untuk merekrut karyawan baru.
- c. Sebagai dasar evaluasi dan pengembangan karyawan, penentuan keterampilan profesional yang akurat juga dapat digunakan sebagai ukuran keterampilan yang dimiliki. Berdasarkan sistem kompetensi ini, maka dapat dilihat apakah orang tersebut telah mengembangkannya melalui pelatihan dan pembinaan atau harus dipindahkan ke departemen lain.

Mengenai konsep dasar kompetensi, ada beberapa pedoman dasar untuk mengembangkan sistem kompetensi (Boston, Linkage 2001:134), yaitu:

- a. Identifikasi tugas model atau tugas yang model kompetensinya dibuat.
- b. Melakukan analisis lebih lanjut terhadap proses kerja penting seperti metode kerja, jam kerja, hubungan industrial dan tanggung jawab pada posisi-posisi kunci tersebut.
- c. Buat pertanyaan tentang keterampilan apa yang dibutuhkan (kompetensi yang diperlukan) dengan mempertimbangkan masukan.
- d. Dari semua masukan yang ada, buat daftar kompetensi apa saja yang dibutuhkan untuk posisi tertentu.

- e. Uraian makna dari setiap kompetensi tertulis (yakni persepsi terhadap jenis kompetensi tertentu), misalnya saat melakukan analisis data, sejauh mana analisis data dimaksudkan.
- f. Menentukan tingkatan nilai kecakapan yang ingin dicapai, misalnya skala 1 (sangat rendah), 2 (rendah), 3 (sedang), 4 (baik), 5 (sangat baik) atau gunakan skala A (sangat baik), B (baik), C (cukup), D (kurang), atau E (sangat kurang), dan buatlah penjelasan mengenai nilai yang telah dibuat.

## **2.1.2 Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian disiplin kerja**

Menurut Nitisemito (1984:199) disiplin seorang pekerja adalah suatu sikap atau perilaku yang selaras dengan kebijakan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga dapat diartikan sebagai sikap mental yang berlaku pada diri seseorang atau kelompok dimana orang tersebut mempunyai kemauan untuk memahami dan mengikuti semua peraturan-peraturan, baik pemerintah maupun organisasi tempat orang tersebut bekerja telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin juga hadir sebagai kebiasaan yang melekat pada jiwa individu, yaitu kebiasaan yang melekat pada jiwa individu, sebagaimana dikemukakan oleh Sinungan (2003:145) bahwa disiplin adalah cerminan dari tingkah laku dan perilaku seseorang berupa ketaatan etika dan norma yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan tertentu.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk kesiapan seseorang untuk mengikuti peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan atau organisasi dalam melakukan pekerjaan atau kegiatannya.

#### 2.1.2.2 Indikator disiplin kerja

Hasibuan (2016) menunjukkan bahwa terdapat beberapa indikator yang berkaitan dengan kedisiplinan pegawai, antara lain:

##### a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan yang ingin dicapai harus ditetapkan secara jelas dan ideal serta memadai untuk menantang kemampuan karyawan. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar lebih serius dan memiliki disiplin yang baik dalam mengerjakannya. Tetapi jika pekerjaan itu melebihi kemampuannya, jika pekerjaan itu tidak menyenangkan hatinya, maka keikhlasan dan kedisiplinan pekerja itu rendah.

##### b. Contoh kepemimpinan

Pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena bawahan menggunakan pemimpin sebagai panutan. Manajer harus memimpin dengan memberi contoh, disiplin, jujur, dan konsisten dalam perkataan dan perbuatan. Contoh pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahannya juga baik. Tetapi jika teladannya tidak baik (kurang disiplin), maka bawahannya juga tidak baik.

c. Balas jasa

Gaji dan bantuan sosial juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Ketika kecintaan karyawan terhadap pekerjaan meningkat, disiplin mereka juga meningkat. Karena dengan gaji yang sesuai dengan beban kerja maka karyawan merasa puas dengan pekerjaannya dan juga dengan kebutuhannya.

d. Keadilan

Mengedepankan disiplin karena ego dan sifat manusia selalu merasa penting dan meminta diperlakukan sama dengan orang lain (karyawan). Seorang pemimpin yang kompeten selalu berusaha untuk bersikap adil kepada semua bawahannya. Karena mereka memahami bahwa keadilan yang baik menciptakan disiplin yang baik.

e. Pengawasan

Pengawasan adalah kegiatan yang nyata dan efektif untuk mencegah dan mendeteksi kesalahan, memperbaiki kesalahan, menjaga kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, mengetahui sistem kerja yang paling efektif dan pengendalian intern yang baik untuk mendukung terciptanya pelaksanaan kerja tujuan lembaga, karyawan dan masyarakat.

f. Sanksi hukum

Hukuman memegang peranan penting dalam menjaga kedisiplinan pegawai. Dengan adanya hukuman pegawai semakin takut terhadap

pelanggaran peraturan, sehingga sikap dan perilaku pegawai untuk disiplin semakin meningkat.

g. Ketegasan pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam bertindak mempengaruhi kedisiplinan pegawai, pimpinan harus berani dan tegas dalam perbuatannya untuk menghukum setiap pegawai yang disiplin sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditentukan.

h. Hubungan interpersonal

Hubungan interpersonal yang harmonis antar karyawan membantu menciptakan disiplin yang baik di kantor mana pun.

### 2.1.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Pemimpin yang ada di suatu perusahaan akan menjadi panutan untuk bawahannya, sikap dan tindakan dari pemimpin juga menentukan sikap dan tindakan bawahannya, sehingga pemimpin harus melakukan tindakan yang positif agar dapat memberikan contoh yang positif untuk bawahannya dalam melakukan tindakan atau kegiatan.

Menurut Singodimedjo (2000) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yaitu:

a. Jumlah kompensasi

Besarnya kompensasi dapat mempengaruhi penguatan disiplin. Karyawan akan mematuhi semua peraturan yang berlaku ketika karyawan merasa mendapat jaminan gaji yang sepadan dengan kontribusinya kepada perusahaan. Jika dia diberi imbalan yang pantas, mereka dapat bekerja

dengan tenang dan rajin serta selalu melakukan yang terbaik. Namun, ketika ia merasa kompensasi yang diterimanya tidak cukup, ia mempertimbangkan untuk mencari tambahan penghasilan di luar, selama itu ia sering mangkir dan sering meminta izin untuk pergi.

b. Teladan kepemimpinan

Dalam perusahaan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan selalu menyadari bagaimana pemimpin dapat menjaga disiplin diri dan bagaimana pemimpin dapat mengendalikan diri dengan perkataan, tindakan dan sikap yang dapat merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan. Contoh: Aturan waktu kerja adalah 08:00: maka pengelola datang bekerja selambat-lambatnya pada waktu yang telah ditentukan.

c. Aturan yang tepat untuk diikuti

Disiplin tidak diterapkan di perusahaan kecuali ada aturan tertulis khusus seperti arahan yang sering. Disiplin tidak mungkin terjadi ketika aturan hanya didasarkan pada instruksi lisan, yang dapat berubah sesuai dengan keadaan dan situasi.

d. Keberanian pemimpin untuk bertindak

Ketika seorang karyawan melanggar disiplin, manajemen harus berani bertindak sepadan dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan. Dengan menindak pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada, seluruh karyawan merasa terlindungi dan dengan sepenuh hati berjanji untuk tidak melakukannya.

e. Tata kelola perusahaan

Setiap operasi membutuhkan pengawasan untuk membimbing karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan benar dan sesuai dengan peraturan. Dengan kepemimpinan seperti ini, sedikit banyak pegawai terbiasa menjaga disiplin kerja.

f. Perhatian terhadap karyawan

Karyawan adalah orang-orang dengan kepribadian yang berbeda. Karyawan tidak hanya puas dengan gaji yang tinggi dan kerja keras, tetapi juga membutuhkan banyak perhatian dari atasannya sendiri. Keluhan dan kesulitan Anda ingin didengarkan dan dicari solusinya.

#### 2.1.2.4 Prinsip-prinsip disiplin kerja

Tsauri (2013:131-133) mengungkapkan prinsip-prinsip disiplin kerja yang harus diperhatikan untuk mencapai disiplin kerja yang baik dan benar yaitu:

a. Manajer memiliki sikap positif

Dalam rangka mempraktekkan kedisiplinan yang baik dan benar, seorang pemimpin harus mampu menjadi teladan bagi bawahannya. Oleh karena itu, manajer harus mampu mempertahankan perilaku positif yang sejalan dengan harapan karyawan.

b. Penelitian yang cermat

Konsekuensi dari tindakan pendisiplinan cukup berat, manajer harus memahami konsekuensinya. Informasi dikumpulkan secara faktual, informasi diperoleh dari karyawan lain, pelanggaran pribadi dipertanyakan, dianalisis dan, jika perlu, pendapat manajer lain diperoleh.

c. Kesegaran

Pemimpin harus peka terhadap apa yang dilakukan bawahannya sesegera mungkin dan mereka harus diperlakukan dengan hati-hati. Karena bila dibiarkan menjadi kronis, penegakan disiplin dipandang lemah dan kabur, serta mempengaruhi hubungan industrial di dalam organisasi.

d. Melindungi kerahasiaan (*privacy*)

Kedisiplinan mempengaruhi ego karyawan, sehingga akan lebih baik jika hal tersebut dibicarakan secara pribadi di ruangan tersendiri dalam suasana santai dan tenang. Kerahasiaan harus dijaga karena hal ini dapat mempengaruhi masa depannya.

e. Berkonsentrasi pada masalah

Manajer harus dapat menyoroiti kesalahan bawahannya, bukan kesalahan orangnya, menunjukkan bahwa kesalahan tersebut tidak dapat dibenarkan.

f. Aturan dipatuhi dengan ketat

Aturan ditegakkan secara konsisten, tanpa pilih kasih. Setiap karyawan yang bersalah harus dididik sedemikian rupa sehingga tidak merasa dihukum dan dapat menerima hukuman yang baru saja dijatuhkan.

g. Fleksibel

Tindakan disipliner akan diambil ketika semua informasi karyawan telah dianalisis dan dipertimbangkan. Hal-hal yang perlu dipertimbangkan termasuk tingkat kesalahan, kinerja masa lalu, keahlian dan dampak pada organisasi.

h. Berisi nasihat

Jelaskan dengan bijaksana bahwa pelanggaran yang dilakukan tidak dapat diterima. File karyawan dengan informasi spesifik dapat dijadikan sebagai referensi untuk dapat melacak kesalahan.

i. Aktivitas konstruktif

Pemimpin harus memastikan bahwa bawahan memahami bahwa perilaku mereka tidak sesuai dengan tujuan organisasi dan menegaskan kembali kepada karyawan dan organisasi pentingnya aturan. Usahakan agar karyawan mengubah perilakunya agar tindakan disipliner tidak terjadi lagi.

j. Evaluasi (pemantauan)

Manajer perlu mencermati dan melihat apakah perilaku bawahan telah berubah. Ketika perilaku bawahan tidak berubah, pemimpin harus melihat kembali alasannya dan menilai kembali batas akhir dari tindakan disipliner.

#### 2.1.2.5 Jenis-jenis disiplin kerja

Siagian (1999) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu bentuk pencapaian tujuan suatu organisasi atau instansi, sehingga disiplin kerja selalu berkembang dengan disiplin ilmu yang berbeda-beda. Siagian juga menjelaskan bahwa ada beberapa bidang pekerjaan, antara lain:

- a. Disiplin preventif, yaitu mendorong karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan.

- b. Tindakan disipliner korektif bila ada karyawan yang jelas-jelas melanggar peraturan organisasi yang berlaku atau tidak mengikuti standar yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai (2011) terdapat 4 (empat) daftar perspektif yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin retributif, yaitu upaya menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif yang berupaya membantu karyawan memperbaiki perilaku yang tidak pantas.
- c. Perspektif kasus individu, yaitu upaya untuk melindungi hak-hak dasar individu dalam tindakan pendisiplinan.
- d. Perspektif utilitarian yang, selain efek negatifnya, juga berfokus pada pengguna disiplin.

### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.3.1 Pengertian kinerja karyawan**

Moehoriono (2010) percaya bahwa berjuang untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak ilegal dan sesuai dengan prinsip moral dan etika, sesuai dengan kekuatan dan tanggung jawab masing-masing individu, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, memiliki arti kinerja karyawan. Hal ini dalam bukunya Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2016:22) seseorang yang menyelesaikan tanggung jawabnya dengan kinerja yang baik disebut kinerja.

Robbins (2003) kinerja karyawan merupakan fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Mengelola kinerja seorang pegawai atau pegawai merupakan hal yang penting karena kinerja individu seorang pegawai dalam suatu organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi dan dapat menentukan kinerja organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja karyawan yang dicapai oleh organisasi dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individu maupun kelompok. Mahsun (2006:25) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan diartikan sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi perencanaan suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang didasarkan pada tanggung jawab dan tugasnya.

#### 2.1.3.2 Indikator kinerja karyawan

Menurut Robbins (2006:260) ada 6 (lima) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a. Kualitas pekerjaan

Ukuran kualitas pekerjaan adalah kelengkapan pekerjaan keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan.

b. Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam satuan dan siklus kerja yang dilakukan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan sebagai kuantitas.

c. Ketepatan waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efisiensi

Tingkatkan kinerja setiap unit saat menggunakan sumber daya dengan memaksimalkan tingkat sumber daya organisasi yang tersedia (tenaga kerja, uang, bahan baku).

e. Kewajiban

Tingkat dimana seorang pegawai dapat memenuhi tugas dan tanggung jawab pekerjaannya kepada instansi atau perusahaan.

### 2.1.3.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Rummler (2013) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu:

- a. Hambatan, yaitu segala sesuatu dalam lingkungan kerja karyawan tempatnya bekerja, yang dapat mendukung atau menghambat proses kerjanya, misalnya alat, perlengkapan, keuangan, informasi, uraian tugas karyawan.
- b. Ekspektasi kinerja terkait dengan apakah karyawan mengetahui standar kerja, apakah tingkat kinerja yang diharapkan perusahaan telah dikomunikasikan kepada karyawan.
- c. Konsistensi yang mengacu pada bagaimana tindakan perusahaan menargetkan karyawan yang lebih rendah atau lebih tinggi dan apakah tindakan perusahaan sudah benar dan tepat waktu.

- d. Umpan balik tentang informasi terkait kinerja yang diterima dari karyawan, informasi ini berasal dari manajer karyawan.
- e. Pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan individu berkaitan langsung dengan karyawan, apakah karyawan tersebut mampu melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Selain itu, Gomes (2003) juga mengemukakan ada 3 (tiga) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- a. Kompetensi mencerminkan keterampilan dan kemampuan karyawan, yang meliputi kecerdasan, keterampilan interpersonal, dan pengetahuan.
- b. Motivasi dapat dipengaruhi oleh banyak faktor eksternal seperti penghargaan dan hukuman, tetapi pada akhirnya itu adalah keputusan internal yang bergantung pada seberapa banyak energi yang dikeluarkan karyawan untuk menyelesaikan tugas.
- c. Suatu situasi atau sistem mengandung beberapa karakteristik organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja baik secara positif maupun negatif.

#### 2.1.3.4 Tujuan manajemen kinerja karyawan

Manajemen kinerja karyawan memiliki tujuan yang berbeda-beda yang dapat mendorong efektifitas dan efisiensi kerja. Menurut Mondy, Noe, dan Premeaux (1999), manajemen kinerja karyawan memiliki tiga tujuan, yaitu:

- a. Tujuan strategis

Manajemen kinerja harus menghubungkan aktivitas karyawan dengan tujuan organisasi. Dalam menerapkan strategi ini, perlu ditentukan hasil

yang akan dicapai, perilaku dan karakter karyawan yang diperlukan untuk menerapkan strategi tersebut, serta mengembangkan sistem pengukuran dan umpan balik untuk efisiensi karyawan.

b. Untuk keperluan administrasi

Sebagian besar organisasi menggunakan informasi kinerja, khususnya penilaian kinerja, untuk membuat keputusan manajemen seperti: gaji, promosi, pemberhentian karyawan dan lain-lain.

c. Tujuan pengembangan

Tujuan manajemen kinerja adalah untuk mengembangkan keterampilan karyawan yang berhasil di bidangnya. Tujuan keseluruhan dari manajemen kinerja adalah untuk menciptakan budaya di mana individu dan kelompok bertanggung jawab atas perbaikan berkelanjutan dari proses dan keterampilan kerja. Sofyandi (2008)

#### 2.1.3.5 Metode penilaian kinerja karyawan

Mondy (2008) menunjukkan bahwa manajer dapat memilih dari berbagai metode evaluasi ketika menentukan metode penilaian kinerja karyawan. Jenis sistem penilaian kinerja yang digunakan tergantung pada tujuannya. Ketika fokusnya adalah pada pemilihan karyawan untuk promosi, pelatihan, dan kenaikan gaji berbasis kinerja, metode tradisional seperti skala peringkat mungkin cocok. Metode kolaboratif, termasuk masukan dari karyawan itu sendiri, mungkin terbukti lebih cocok untuk pengembangan karyawan

- a. Evaluasi umpan balik 360 derajat, metode ini adalah metode evaluasi pekerjaan populer yang mencakup masukan dan evaluasi ini dari berbagai

tingkatan dalam organisasi maupun dari sumber eksternal. Seperti manajer senior, manajer junior, karyawan itu sendiri, anggota tim, dan pelanggan internal atau eksternal.

- b. Rating skala, metode ini merupakan metode penilaian kinerja yang menilai karyawan berdasarkan faktor-faktor yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan metode ini, penilai mencatat peringkat kinerja mereka dalam sebuah skala.
- c. Insiden kritis, metode insiden kritis adalah metode penilaian kinerja yang membutuhkan pemeliharaan catatan tertulis tentang aktivitas karyawan yang positif tinggi dan negatif tinggi. Jika tindakan seperti itu disebut kasus kritis, tindakan tersebut secara signifikan memengaruhi efisiensi departemen, baik secara positif maupun negatif, catat administrator.
- d. Essay, metode ini merupakan metode evaluasi pekerjaan dimana evaluator menulis sebuah cerita pendek yang menggambarkan kinerja karyawan. Metode ini berfokus pada perilaku ekstrim karyawan di tempat kerja dari pada aktivitas rutin sehari-hari.
- e. Standar pekerjaan, metode ini merupakan evaluasi pekerjaan yang membandingkan kinerja setiap pegawai dengan standar yang telah ditetapkan atau tingkat kinerja yang diharapkan. Standar mencerminkan output normal dari pekerja penuh waktu.
- f. Evaluasi, metode ini merupakan evaluasi tempat kerja dimana evaluator mengurutkan semua karyawan dalam kelompok berdasarkan kinerja

mereka secara keseluruhan. Misalnya, karyawan terbaik dalam grup mendapat nilai terbaik dan yang terburuk mendapat yang terburuk.

- g. Distribusi paksa, adalah pemeringkatan pekerjaan di mana penilai membagi kelompok pekerjaan menjadi sejumlah kategori terbatas, seperti dalam distribusi normal. Pendukung distribusi dituntun untuk percaya bahwa sistem tersebut akan membuat penganggaran lebih mudah dan mencegah manajer yang terlalu enggan untuk menipu pihak yang tidak diunggulkan.
- h. *Behavioral rating scale*, metode ini merupakan metode evaluasi pekerjaan yang memadukan unsur skala penilaian tradisional dengan metode kasus kritis. Skala tersebut menunjukkan tingkat kinerja yang berbeda, yang masing-masing dijelaskan sesuai dengan perilaku kerja spesifik karyawan tersebut. Sistem ini berbeda dari skala peringkat karena alih-alih menggunakan istilah seperti tinggi, sedang, dan rendah untuk setiap item pada skala, mereka menggunakan jangkar perilaku yang mengacu pada standar yang diukur. Perubahan ini mengklarifikasi makna setiap poin pada skala dan mengurangi bias dan kesalahan peringkat dengan menghubungkan poin dengan contoh perilaku spesifik berdasarkan data analisis pekerjaan.
- i. Sistem berbasis kinerja, metode ini merupakan metode evaluasi dimana pimpinan dan bawahan secara bersama-sama menyepakati tujuan periode evaluasi berikutnya dalam sistem berbasis hasil, yang dulu merupakan

bentuk kepemimpinan berbasis tujuan. Dengan sistem ini, misalnya, salah satu tujuannya adalah mengurangi sampah

- j. Persentase pada akhir periode evaluasi berfokus pada seberapa baik karyawan mencapai tujuan.

#### 2.1.3.6 Kriteria penilaian kinerja karyawan

Ada 3 (tiga) macam kriteria yang digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan menurut Syamsuriansyah (2021:20-21), yaitu:

- a. Hasil kerja individu, sepanjang hasil kerja merupakan aspek-aspek kerja yang menjadi fokus tugas ini, maka hasil kerja individu dapat dijadikan kriteria evaluasi.
- b. Perilaku, banyak tugas sulit untuk menentukan hasil spesifik yang dapat digunakan sebagai kriteria evaluasi. Dalam posisi seperti itu, manajemen dapat menggunakan perilaku sebagai kriteria evaluasi. Karena perilaku merupakan faktor penentu prestasi kerja karyawan. Perilaku yang dievaluasi tidak selalu perilaku yang berhubungan langsung dengan produktivitas, tetapi penting bahwa perilaku ini berkontribusi pada efektivitas kerja organisasi.
- c. Karakteristik individu, yaitu menggambarkan perilaku seseorang. Karakteristik merupakan kriteria penilaian yang paling lemah dari ketiga kriteria yang ada, karakteristik yang paling jauh dari kinerja individu yang sebenarnya. Kualitas yang baik atau diinginkan adalah kriteria yang tidak ada hubungannya dengan kinerja pekerjaan. Dalam interaksi sosial, sifat-

sifat tersebut biasanya diperhatikan oleh orang lain, termasuk atasan langsung mereka.

## **1.2 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan referensi dari penelitian sebelumnya. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini maka dalam landasan teori dicantumkan hasil tinjauan pustaka, yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian Ansar (2021) menggunakan metode kuantitatif yaitu Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Maharani Syam Group Sorowako, menyimpulkan dari hasil penelitian bahwa:
  - 1) Hasil penelitian secara parsial menyatakan bahwa masing-masing variabel kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Maharani Syam Group Sorowako.
  - 2) Hasil penelitian secara simultan menyatakan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di PT Maharani Syam Group Sorowako.
- b. Penelitian Wandu (2022) menggunakan metode kuantitatif yaitu Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak, menyimpulkan dari hasil penelitian bahwa:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial variabel kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Leba dan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.
  - 2) Berdasarkan hasil pengujian secara simultan bahwa variabel kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak.
- c. Penelitian Noviyanti (2022) menggunakan metode kuantitatif yaitu Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta, menyimpulkan dari hasil penelitian bahwa:
- 1) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menyatakan tidak terdapat pengaruh pada variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta.
  - 2) Berdasarkan hasil pengujian secara simultan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta.
- d. Penelitian Mahmud (2022) menggunakan metode kuantitatif yaitu pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT

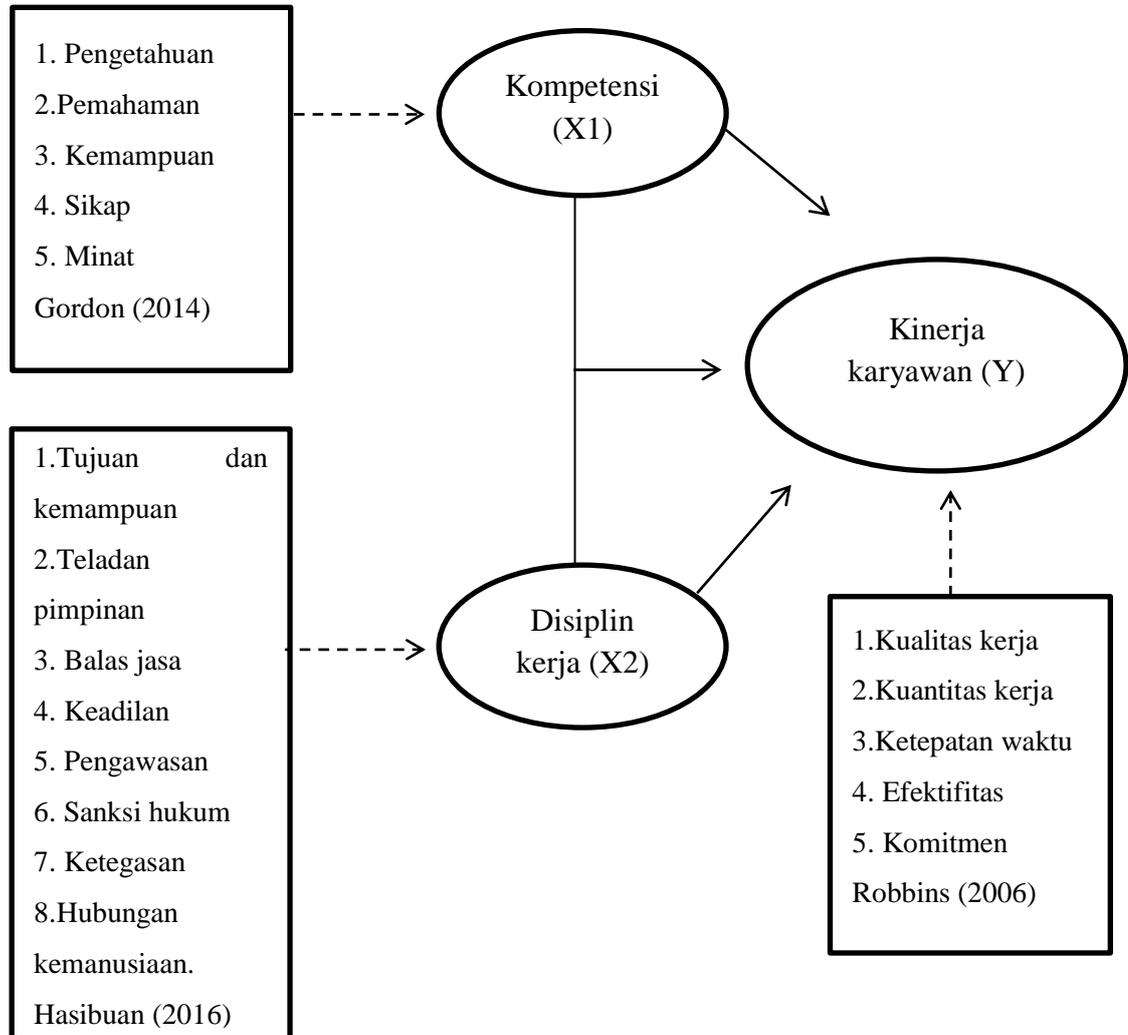
Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kabupaten Bone, menyimpulkan dari hasil penelitian bahwa:

- 1) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kabupaten Bone.
  - 2) Berdasarkan pengujian secara simultan terdapat pengaruh antara variabel kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kabupaten Bone.
- e. Penelitian Isrofani (2021) menggunakan metode kuantitatif yaitu Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kayaba Indonesia, menyimpulkan dari hasil penelitian bahwa:
- 1) Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa masing-masing variabel kompetensi dan variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kayaba Indonesia.
  - 2) Dari hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Kayaba Indonesia.
- f. Penelitian Setiawan (2013) menggunakan metode kuantitatif yaitu pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada

rumah sakit daerah kanjuruhan Malang, menyimpulkan dari hasil penelitian bahwa:

1. Secara Parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang.
- g. Penelitian Safni (2023) menggunakan metode kuantitatif yaitu Pengaruh Disiplin Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok, menyimpulkan dari hasil penelitian bahwa:
1. Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Budiman Swalayan Pondok.

### 1.3 Kerangka Konseptual



**Gambar 2.1** Kerangka Konseptual

Keterangan:

○ = Variabel

□ = Indikator

→ = Pengaruh

#### **1.4 Hipotesis**

Berdasarkan hubungan kerangka konseptual di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- a. Diduga kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.
- b. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.
- c. Diduga kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Desain Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang melibatkan teori, desain, hipotesis, dan penentuan subjek yang didukung oleh pengumpulan data dan melakukan analisis data sebelum menyebutkan kesimpulan Bryman (2012). Proses pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner pertanyaan kepada para responden dengan skala penilaian menggunakan skala likert.

#### **3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilakukan pada Rumah Sakit Mujaisyah kota Palopo yang beralamat di Jl. Dr. Ratulangi KM 05, Balandai, Temmalebba, Kec Bara, Kota Palopo, Sulawesi Selatan. Waktu penelitian yang dibutuhkan yaitu kurang lebih selama 3 bulan , 1 bulan pertama untuk proses penyusunan proposal penelitian, kemudian 1 bulan berikutnya yaitu proses penelitian di lokasi, dan 1 bulan terakhir digunakan untuk olah data hasil penelitian.

#### **3.3 Populasi Dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang terdiri dari orang, hewan, benda, pertumbuhan, peristiwa, gejala atau hasil uji sebagai sumber data yang mempunyai ciri-ciri tertentu dalam penelitian yang dilakukan. Nawawi (1983)

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang sedang diteliti. Jika penelitian dilakukan pada sebagian dari populasi, maka dapat dikatakan sebagai penelitian sampel. Arikunto (2006)

Berdasarkan hasil survei yang telah dilakukan oleh penulis jumlah populasi yang ada di Rumah Sakit Mujaiysah di Kota Palopo adalah sebanyak 161 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + n(e)^2} \quad n = \frac{161}{1 + 161(0.05)^2} \quad n = \frac{161}{1 + 0,4025} \quad n = \frac{161}{1,4025}$$

$$n = 114,79 \text{ (115)}$$

Keterangan:

n = Sampel

N = Populasi

E = Nilai kritis (batas kesalahan 5%)

Dari hasil perhitungan di atas ditentukan jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 115 sampel dari 161 jumlah populasi.

### 3.4 Jenis Dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

- a. Data kuantitatif adalah jenis data yang nilainya dapat diukur dalam bentuk angka atau perhitungan, dan setiap teknik pengumpulan data dikaitkan dengan nilai numerik yang unik. Untuk juga memanggil data dalam data numerik kenaikan ini, tipe data ini menjelaskan variabel survei yang bersifat numerik. Hayati (2022).

### 3.4.2 Sumber Data

Adapun sumber data terbagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dari hasil penelitian yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner yang diberikan kepada responden.
- b. Data sekunder, yaitu data yang telah ada sebelumnya dan diambil dari perusahaan tempat dilakukannya penelitian.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan, maka penulis melakukan pengumpulan data dengan menggunakan 2 tahapan, yaitu:

- a. Observasi, yaitu suatu proses pengamatan secara langsung di lokasi penelitian sehingga penulis dapat menemukan dan memperkuat data yang ada.
- b. Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan mengajukan beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan kompetensi, disiplin kerja, dan kompetensi karyawan di Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo. Untuk menentukan nilai setiap pertanyaan digunakan skala likert untuk mengukur pendapat setiap responden.

Berikut adalah tabel alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert:

**Tabel 3.1** Skala Likert

<b>Simbol</b>	<b>Alternatif Jawaban</b>	<b>Nilai</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

### **3.6 Defenisi Operasional**

Untuk memberi suatu pemahaman agar memudahkan penelitian, maka perlu adanya beberapa batasan penelitian dan fokus penelitian ini yang dioperasionalkan sebagai berikut:

- a. Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo dalam meyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Disiplin kerja adalah kesiapan karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo dalam mengikuti aturan yang telah dibuat.
- c. Kinerja karyawan adalah hasil dari kegiatan atau program yang telah dilakukan oleh karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

### **3.7 Instrumen Penelitian**

#### **3.7.1 Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah instrumen untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Sebuah survei dianggap

andal atau dapat dipercaya ketika jawaban responden terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Secara umum, suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai Cronbach's alpha lebih besar dari 0,60. Ghozali (2006)

### 3.7.2 Uji Validitas

Uji validitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur keabsahan atau validnya suatu survei. Suatu survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat mengatakan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Ghozali (2009)

## 3.8 Analisis data

Analisis data adalah teknik analisis data yang meliputi teknik interpretasi data yang dianalisis dan teknik perancangan pengumpulan data penelitian agar analisisnya lebih cepat. Jhon (1961)

### 3.8.1 Analisis regresi linier berganda

Analisis linier ini digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariat, artinya digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) dengan variabel dependen lebih dari satu (minimal dua), sehingga analisis regresi berganda juga dapat digunakan sebagai multivariabel. Disebut analisis karena variabel-variabel yang mempengaruhinya bertambah dan berkurang suatu variabel terikat (Y) lebih banyak daripada variabel bebas (X). Persamaan regresi linier berganda. (Sugiyono 2018) sebagai berikut;

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Kompetensi

X2 : Disiplin Kerja

b1b2 : Koefisiensi regresi

a : Konstanta

e : Error (Variabel bebas lain diluar model regresi)

#### 8.2.1 Uji Signifikansi (Uji-t)

Uji signifikansi dilakukan untuk pengujian parameter (uji korelasi) dengan menggunakan uji t-statistik. Hal ini dilakukan untuk membuktikan apakah terdapat pengaruh antara masing-masing variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y). Sugiyono (2016). Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai t hitung  $>$  nilai t tabel maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai t hitung  $<$  nilai t tabel maka hipotesis ditolak.

#### 8.2.2 Uji Simultas (Uji F)

Uji F merupakan pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (X) secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel dependen (Y). Sugiyono (2016). Dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung  $>$  nilai F tabel maka  $H_n$  ditolak.
2. Jika nilai F hitung  $<$  nilai F tabel maka  $H_n$  diterima.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### 4.1.1 Deskripsi Data

Pada bab ini akan dibahas mengenai hasil penelitian studi lapangan yang dimulai dari statistik deskriptif yang berhubungan dengan data penelitian meliputi deskripsi data, hasil pengujian hipotesis dan pembahasan terhadap uji hipotesis yang diuji secara statistik dengan menggunakan program pengolahan data SPSS versi 26.

Variabel dalam penelitian ini meliputi kompetensi, dan disiplin kerja sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependen), data yang digunakan adalah data primer dengan membagikan 115 kuesioner kepada karyawan di Rumah Sakit Mujaiysah Kota Palopo sesuai dengan jumlah sampel yang ditentukan menggunakan rumus slovin. Dari 115 sampel yang dibagikan semua terpenuhi dengan baik sehingga data yang diolah adalah sebanyak 115.

#### **4.2 Instrumen Penelitian**

##### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya alat ukur yang digunakan dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan peneliti untuk mengetahui korelevanan kuesioner yang menjadi alat ukur penelitian. Dalam melakukan uji validitas peneliti terlebih dahulu

membagikan 115 kuesioner kepada responden atau karyawan Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo, setiap item pertanyaan ditentukan oleh indikator setiap variabel. Kriteria yang dapat dipakai untuk menentukan apakah kuesioner yang digunakan valid untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu dengan membandingkan nilai  $r$ -hitung dengan  $r$ -tabel sebagai berikut:

- a. Jika nilai  $r$ -hitung  $>$  nilai  $r$ -tabel, maka kuesioner dinyatakan valid
- b. Jika nilai  $r$ -hitung  $<$  nilai  $r$ -tabel, maka kuesioner dinyatakan tidak valid

Hasil uji validitas data telah dilakukan penulis dengan menggunakan *Statistical Program and Service Solution* seri 26 (SPSS 26). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1** Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Kesimpulan
Kompetensi (X1)	Pengetahuan	X1.1	0.477	0.183	VALID
	Pemahaman	X1.2	0.543	0.183	VALID
	Keterampilan	X1.3	0.678	0.183	VALID
	Sikap	X1.4	0.647	0.183	VALID
	Minat	X1.5	0.671	0.183	VALID

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	$r$ hitung	$r$ tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X2)	Tujuan dan keterampilan	X2.1	0.561	0.183	VALID
	Contoh kepemimpinan	X2.2	0.577	0.183	VALID
	Balas jasa	X2.3	0.432	0.183	VALID
	Keadilan	X2.4	0.495	0.183	VALID
	Pengawasan	X2.5	0.651	0.183	VALID
	Sanksi Hukum	X2.6	0.662	0.183	VALID

	Ketegasan pimpinan	X2.7	0.628	0.183	VALID
	Hubungan interpersonal	X2.8	0.627	0.1832	VALID

Variabel	Indikator	Item Pertanyaan	rhitung	rtabel	Kesimpulan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas pekerjaan	Y1	0.600	0.183	VALID
	Kuantitas kerja	Y2	0.500	0.183	VALID
	Ketepatan waktu	Y3	0.555	0.183	VALID
	Efisiensi	Y4	0.552	0.183	VALID
	Kewajiban	Y5	0.621	0.183	VALID

Sumber : Olah Data SPSS ver.26

Berdasarkan pada tabel 4.1 hasil uji validitas menunjukkan bahwa hasil uji setiap variabel dinyatakan valid karena pada setiap item pertanyaannya menunjukkan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , ini menandakan bahwa kuesioner dapat menghitung dan mengungkapkan semua data variabel yang diteliti.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat keandalan dari kuesioner, kuesioner dapat dipercaya ketika respon seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam penelitian ini adalah rumus Cronbach Alpha yaitu variabel dikatakan reliabel jika memenuhi kriteria berikut:

- a. Cronbach alpha  $< 0,60$ , maka reliabilitas dinyatakan buruk.
- b. Cronbach alpha  $0,60 - 0,79$ , maka reliabilitas dinyatakan cukup.
- c. Cronbach alpha  $> 0,80$  maka reliabilitas dinyatakan baik.

**Tabel 4.2** Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	18

Sumber : Olah Data SPSS ver.26

Berdasarkan dari tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yaitu 0.880, hal tersebut berarti tingkat reliabilitas semua variabel adalah baik atau kuesioner yang digunakan dinyatakan reliabel.

#### 4.2.3 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa pengaruh kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) Rumah Sakit Mujaisyah Kota Palopo. Pengujian dilakukan penulis dengan menggunakan *Software Statistical Program And Service Solution versi 26*. Dalam penelitian ini persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.658	2.005		4.317	.000		
	X1	.625	.089	.604	7.017	.000	.781	1.281
	X2	-.013	.053	-.020	-.238	.812	.781	1.281

Sumber : Olah Data SPSS ver.26

Berdasarkan dari hasil nilai penelitian coefficients dalam penelitian ini untuk melihat persamaan regresi linear berganda, dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$Y = 8.658 + 0.625 X_1 - 0.013 X_2 + e$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar 8.658 menunjukkan bahwa jika kompetensi (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak ada atau bernilai 0 maka kinerja karyawan bernilai sebesar 8.658.
- b. Koefisien regresi kompetensi bernilai positif yaitu 0.625 menunjukkan jika nilai kompetensi naik satu satuan, maka nilai kinerja karyawan juga naik sebesar 0.625 dengan asumsi variabel X2 tetap.
- c. Koefisien regresi disiplin kerja bernilai negatif yaitu -0.013 menunjukkan jika setiap penurunan nilai disiplin kerja satu satuan, maka nilai kinerja karyawan naik sebesar 0.013 dengan asumsi variabel X1 tetap.

#### 4.2.4 Hasil Uji Hipotesis

##### a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara individual. Dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai t-hitung > nilai t-tabel, maka hipotesis diterima.
2. Jika nilai t-hitung < nilai t-tabel, maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.4 Hasil Uji t**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.658	2.005		4.317	.000		
	X1	.625	.089	.604	7.017	.000	.781	1.281
	X2	-.013	.053	-.020	-.238	.812	.781	1.281

Sumber : Olah Data SPSS ver.26

#### 1. Uji Hipotesis Kompetensi (X1)

H1 : Diduga bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo

Berdasarkan hasil olah data pada tabel uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 7,017 dan nilai t tabel 1,981, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  1,981 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan H1 diterima yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

#### 2. Uji Hipotesis Disiplin Kerja (X2)

H2 : Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

Berdasarkan hasil olah data uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung -0,238 dan nilai t tabel -1,981, dengan demikian  $t_{hitung} > t_{tabel}$  -1,981 dengan nilai signifikan  $0,812 > 0,05$ . Maka disimpulkan H2 ditolak yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara bersama-sama. Uji F dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dan F tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung > nilai F tabel maka H3 diterima.
2. Jika nilai F hitung < nilai f tabel maka H3 ditolak.

H3: Diduga kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

**Tabel 4.5** Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	161.442	2	80.721	30.572	.000 <sup>b</sup>
	Residual	295.723	112	2.640		
	Total	457.165	114			

Sumber : Olah Data SPSS ver.26

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat diketahui nilai F hitung 30,572 dan nilai F tabel 3,08, dengan demikian nilai F hitung  $30,572 > F$  tabel 3,08 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwan H3 diterima yaitu kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

**Tabel 4.6** Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.594 <sup>a</sup>	.353	.342	1.625

Sumber : Olah Data SPSS ver.26

Berdasarkan koefisien determinasi, kompetensi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo sebesar 34% selebihnya 66% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari kompetensi dan disiplin kerja.

### **4.3 Pembahasan**

- a. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

Berdasarkan hasil olah data pada tabel uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung 7,017 dan nilai t tabel 1,981, dengan demikian  $t \text{ hitung } 7,017 > t \text{ tabel } 1,981$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima yaitu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo. Maka disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dinyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang dimiliki maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan dan jika semakin rendah kompetensi yang dimiliki maka kinerja karyawan juga rendah.

Hasil penelitian menjadikan Hipotesis ( $H_1$ ) diterima, penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anggia dan Chaeruddin (2021) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- b. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

Berdasarkan hasil olah data uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung -0,238 dan nilai t tabel -1,981, dengan demikian  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  -1,981 dengan nilai signifikan  $0,812 > 0,05$ . Maka disimpulkan H<sub>2</sub> ditolak yaitu disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo. Disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kinerja sendiri untuk bidang pelayanan kesehatan lebih difokuskan pada pelayanan jasa terhadap pasien, oleh karenanya disiplin kerja hanya sebagai penunjang pada sektor terlaksanakannya peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Agung (2013) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- c. Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

Berdasarkan hasil uji F diatas dapat diketahui nilai F hitung 30,572 dan nilai F tabel 3,08, dengan demikian nilai F hitung  $30,572 > F \text{ tabel}$  3,08 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>3</sub> diterima yaitu kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan Mahmud (2020) menyatakan bahwan kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo. Maka penulis menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.
- b. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.
- c. Kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Mujaisyah di Kota Palopo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasildata yang telah disajikan maka peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat bermanfaat kepada pihak-pihak yang terkait atas hasil penelitian ini. Adapun saran-saran yang disampaikan yaitu sebagai berikut:

- a. Kepada perusahaan agar dapat mencapai dan mempertahankan tujuan yang diinginkan, perusahaan harus meningkatkan kompetensi karyawan agar mampu memberikan pelayanan terbaik dan sesuai dengan kebutuhan pasien, walaupun pada penelitian ini disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi perusahaan harus tetap memberikan

sanksi dan teguran kepada karyawan yang melanggar aturan perusahaan dan memberikan penghargaan kepada para karyawan teladan agar hubungan antara sesama karyawan tetap positif.

- b. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam tidak hanya sebatas mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tetapi tentu saja dengan menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Alan Bryman. 2012. *Social Research Methods*. New York : Oxford University Press.
- Alex S Nitisemito. 1984. *Pembelajaran Perusahaan*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Anggia Novanda I, Chaeruddin. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kayaba Indonesia. *YUME : Journal Of Management*.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Agung Setiawan. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Didi Wandu, Ahmad Maulana H. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di UPT Puskesmas Karanganyar Kabupaten Lebak. *Faletehan Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.
- Faustino Cardoso Gomes. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Geary A Rummler, dan Alan P Brache. 2013. *Improving Performance: How to Manage the White Space in the Organization Chart..* San Fransisco : Jossey-Bass.
- Gordon. 1988. *Pembelajaran Kompetensi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Hadari Nawawi. 1983. *Metode Penelitian Deskriptif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Imam Ghozali. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* “. Semarang : UNDIP.
2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPS*. Edisi Ke 4. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Irawati Ansar. 2021. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maharani Syam Group Sorowako. *Repository Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Palopo*.

- Jerry Wyckoff dan Barbara C. Unel. 1990. *Discipline Without Shouting Or Spanking: Practical Solutions to the Most Common Preschool Behavior Problems*. New York : MJF Books.
- Jhon Fogg Milton. 2004. *The Greatest Networker in the World*. New York : The Three Rivers Press.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional. Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : Rajagrafindo Persada.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mohamad Mahsun. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Edisi ke-1. Yogyakarta : Penerbit BPFE-Yogyakarta.
- Malayu S.P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Mahmud, Muh Rais, Desy Rahmawati A. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Perkebunan Nusantara XIV (Persero) PG Camming Kabupaten Bone. Jambi : *Journal of Applied Management and Business Research*
- Muchdarsyah Sinungan. 2003. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung : Bumi Aksara.
- Markum Singodimedjo. 2000. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya : SMMAS.
- Michael Zwell. 2010. *Creating a Culture of Competence*. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Noviyanti, Sakti Brata Ismaya. 2022. Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Provinsi DKI Jakarta. *Transekonomika Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*.
- Nelvira Safni, Lucy Chairoel, Lasti Yossi Hastin, Mellyna Eka Yan Fitri. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Budiman Swalayan Pondok*. 2023. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*.
- Patricia Carillo, Herbert Robinson. 2004. Knowledge Management in UK Construction: Strategies, resources and barriers. *Project Management Journal*.

- R E Boyatzis. 1982. *The Competent Manager: A Model of Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Rina Hayati. 2022. Pengertian Data Kuantitatif dan Kualitatif, Jenis, Perbedaan, Serta Contohnya. URL : <https://penelitianilmiah.com>. Diakses pada tanggal 15 Desember 2022.
- R Wayne Mondy, Raymond Noe, dan S R Premeaux . 1999. *Human Resource Management*. Edisi ke-7. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- R Wayne Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Robert A Roe. 2002. What makes a competent psychologist?. *American psychological association*.
- Spencer, Lyle & Signe M. Spencer. 1993. *Competence at Work, Models For Superior Performance*. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sondang P Siagian. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-7. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet
- Syamsyuriansyah. 2021. *Kinerja Karyawan*. Edisi ke-1. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Sofyan Tsauri. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember : STAIN Jember Press.
- Sofyandi. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Syaiful F Prihadi. 2004. *Assessment Centre: Identifikasi, pengukuran dan Pengembangan Kompetensi*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama
- Stephen P Robbins. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Gramedia.
2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi-10. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Erlangga.
- Van Looy, Dierdonck dan Paul Gemmel. 1998. *Service Management: An Integrated Approach*. London : Financial Times Management.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pres