

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1.1 Kompetensi

Kompetensi adalah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman seseorang, staf, atau pimpinan yang dapat memengaruhi mereka dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas lainnya secara efektif dan efisien atau sesuai dengan standar perusahaan yang telah ditentukan. (Untari, 2014 dalam Rizki, 2021)

2.1.1.2 Pengertian Kompetensi

Kompetensi merupakan sebuah keahlian dan keterampilan dasar serta pengalaman yang terdapat dalam diri manusia. Kompetensi menurut UU No.13 Tahun 2013 adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Mulyasa (2003) mengemukakan kompetensi diartikan sebagai pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya. Sementara Sofu, (1999) dalam Mardiyanti, (2020) berpendapat bahwa kompetensi tidak hanya mengandung pengetahuan, keterampilan dan sikap, namun yang penting adalah tentang penerapan dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan tersebut dalam pekerjaan.

Kompetensi sendiri dapat diartikan sebagai kemampuan atau kapasitas seseorang dalam melaksanakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang ditentukan oleh dua faktor kemampuan yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Stephen Robbin (2007 : 38).

Dari keseluruhan pengertian di atas dapat diartikan bahwa kompetensi adalah kemampuan pribadi seseorang yang mencakup aspek pengetahuan, kemampuan, keterampilan nilai-nilai dan sikap-sikap, yang mendasari seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan, tugas dan tanggung jawab yang di berikan dan menunjukkan prestasi kerja yang baik dalam bidangnya.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kompetensi

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kompetensi seseorang faktor-faktor tersebut menurut Michael Zwell dalam Puti dkk (2022) adalah sebagai berikut :

A. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan orang tentang dirinya mau terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif mereka tidak akan berusaha berfikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu keyakinan dan kepercayaan adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh manusia saat ia merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai kebenaran. karena keyakinan merupakan suatu sikap maka keyakinan merupakan sikap, maka keyakinan seseorang tidak selalu benar atau keyakinan semata bukanlah jaminan kebenaran.

B. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Pengembangan kompetensi secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual

C. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang. Pengalaman di bidang –bidang seperti manajemen orang, komunikasi, pemecahan masalah dan lain sebagainya. Pengalaman ini akan berkembang seiring waktu dan sebagai respons terhadap perubahan keadaan.

D. Kepribadian

Kepribadian ini akan memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang seperti bagaimana dia dalam bekerja sama, membangun hubungan sosial, penyelesaian konflik.

E. Motivasi

Motivasi merupakan aspek kompetensi yang dapat di ubah, misalnya dengan memberikan dorongan, pengakuan, dan penghargaan kepada bawahan, motivasi seseorang dalam bekerja akan terpengaruh

F. Masalah Emosi

Masalah tersebut menghalangi dan membatasi kompetensi, karena karyawan takut berbuat salah, takut malu sehingga akan membatasi motivasi dan inisiatif nya.

G. Kemampuan Intelektual

Kemampuan ini tidak mudah untuk ditingkatkan, kompetensi ini akan tergantung kepada pemikiran kognitif dan analitis seseorang.

H. Budaya Organisasi

Memengaruhi kompetensi sumber daya manusia yang ada di dalamnya seperti pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan

2.1.1.4 Indikator Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan kegiatan atau pekerjaan yang dilandasi pengetahuan dan keterampilan dengan baik. Adapun dimensi dan indikator kompetensi menurut Edison (2016) adalah sebagai berikut:

1. *Knowledge* (Pengetahuan)

Memiliki pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal atau dari pelatihan-pelatihan atau kursus-kursus yang terkait dengan bidang pekerjaan dengan bidang pekerjaan yang ditanganinya antara lain memiliki pengetahuan yang mendukung pekerjaan dan memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan

2. *Skill* (Keahlian)

Menguasai keahlian terhadap bidang pekerjaan yang dijalannya dan mampu menguasainya secara detail. Meski demikian, selain ahli ia harus memiliki kemampuan (*ability*) memecahkan masalah dan menyelesaikan dengan cepat dan efisien, miliki keahlian teknis sesuai dengan bidan pekerjaan yang dijalani.

3. *Attitude* (Sikap)

Menjunjung tinggi etika organisasi dan memiliki sikap positif (ramah dan sopan) dalam bertindak. Sikap ini tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar, memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja, memiliki keramahan dan kesopanan dalam melaksanakan pekerjaan, serius menanggapi setiap keluhan-keluhan pelanggan merupakan elemen penting bagi usaha jasa atau pelayanan bahkan memiliki pengaruh terhadap citra perusahaan atau organisasi.

2.1.2.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah aspek utama dalam manajemen sumber daya manusia, dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja seorang pegawai, semakin tinggi pula potensi kinerja yang dapat dicapai. Ketika kedisiplinan bekerja dengan baik, organisasi memiliki kemungkinan lebih besar untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja memegang peran sentral dalam mengidentifikasi dan mengatasi perubahan perilaku dan sifat pegawai yang sulit berubah. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa seorang pegawai dianggap memiliki kedisiplinan yang baik ketika ia merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

2.1.2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Rivai (2010) mengemukakan definisi disiplin kerja sebagai suatu alat yang di pergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk

meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

Sastrohadiwiryo (2002) mengungkapkan Disiplin kerja adalah sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Bintoro dan Daryanto (2017) dalam Surajiyo dkk, (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya, disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja.

Disiplin kerja adalah kesediaan mematuhi secara sadar setiap peraturan yang berlaku dalam organisasi kerja, juga sebagai usaha untuk melaksanakan setiap pekerjaan sebagai mana seharusnya (Nawawi, 2000 dalam Epridawati & Susi, 2019).

Berdasarkan beberapa pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan kesadaran dalam menghormati, menghargai, patuh dan taat seorang karyawan terhadap peraturan dan norma norma dalam perusahaan, juga sebagai alat komunikasi para manajer atau atasan untuk meningkatkan untuk meningkatkan kesadaran, kesediaan dan kontrol diri para pegawainya.

2.1.2.3 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang memengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan/pegawai di dalam suatu organisasi seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2016) adalah sebagai berikut :

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang harus dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan/pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam pekerjaannya.

b. Teladan dan Pemimpin

Teladan dan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya, pimpinan yang baik harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan kata dan perbuatan.

c. Balas Jasa dan Kesejahteraan

Memengaruhi kedisiplinan karyawan karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lain.

e. Pengawasan

Adalah tindakan nya dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan adanya pengawasan karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

f. Sanksi

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang.

g. Ketegasan

Pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah di tetapkan. Ketegasan pimpinan dalam menegur dan menghukum akan mewujudkan disiplin yang baik pada perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah bentuk kepatuhan untuk menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Untuk mengetahui tingkat disiplin seseorang, perlu diketahui indikator-indikatornya adalah sebagai berikut (Sutrisno, 2019: 94):

1. Taat terhadap aturan waktu

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

2. Taat terhadap aturan perusahaan

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

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

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

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan

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

2.1.3.1 Kinerja Karyawan

kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas yang dibebankan kepadanya oleh organisasi. Sementara Sutrisno (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kuantitas, kualitas waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi.

2.1.3.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara, (2016:67) Menjelaskan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Juga menurut Robert dan Bakala (2016:153) mendefinisikan kinerja sebagai kontribusi karyawan terhadap tujuan pekerjaan atau unit kerjanya dan perusahaan (organisasi) sebagai akibat dari perilaku dari penerapan keterampilan, kemampuan dan pengetahuan.

Kinerja sebagai pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai oleh seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya) (Marwansyah, 2014 : 228)

Afandi (2018) dalam Simbolon (2022) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh atau pencapaian seseorang atau kelompok dalam sebuah perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upayanya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Veithzal Rivai (2004:309) memperjelas bahwasanya kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut beberapa pengertian di atas bisa di tarik kesimpulan bahwa kinerja adalah sebuah pencapaian atau prestasi kerja seorang karyawan berdasarkan sesuai dengan kontribusi, wewenang, tugas-tugas dan tanggung

jawab yang di bebaskan kepadanya dalam upayanya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan

2.1.3.3 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wirawan (2009) menyebutkan ada 3 faktor yang memengaruhi kinerja karyawan diantaranya yaitu :

1. Faktor Internal

Merupakan faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang menjadi faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat, pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara, faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja

2. Faktor Lingkungan Internal Organisasi

Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja, dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor internal organisasi antara lain teknologi, sistem kompensasi, iklim kinerja, strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan dan sistem manajemen.

3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor –faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi, misalnya krisis ekonomi.

2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2015) da beberapa indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individu diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

2. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk melakukan penelitian, dan penulis mengedepankan beberapa penelitian sebagai referensi untuk memperkaya teori dan bahan penelitian ini. Penelitian ini sebelumnya ada untuk menghindari asumsi kesamaan dengan penelitian lain dan untuk membuat penelitian ini lebih komprehensif. Di bawah ini adalah beberapa studi terkait penelitian yang telah penulis lakukan sebelumnya.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun dan Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian	Sumber
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
1	I Putu Purnama Putra Ni Wayan Mujiati PENGARUH KOMPETENSI NSI KOMPENSASI FINANSIAL DAN MOTIVASI KERJA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN TAKE JAPANESE RESTAURANT LEGIAN KUTA BADUNG BALI	Sama-sama meneliti kompetensi dan objek penelitian terhadap industri makanan	Terdapat perbedaan dalam variabel penelitian yaitu Variabel kompensasi finansial, motivasi dan kepuasan kerja	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan variabel kompetensi, kompensasi finansial dan motivasi kerja berpengaruh positif pada variabel kepuasan kerja karyawan uasan kerja karyawan Take Japanese Restaurant, Badung	E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.1, 2016: 260-292 - ISSN: 2302-8912
(2)	Etty Nurwati Febriansyah	Sama-sama meneliti kompetensi,	Terdapat perbedaan dalam	Berdasarkan hasil	Jurnal Human Capital

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Ramadhan PENGARU H KOMPETE NSI, MOTIVASI, DAN ROTASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA N DI HOTEL 88 MANGGA BESAR	terhadap kinerja	Variabel otivasi dan Rotasi Kerja	penelitian di Hotel 88 Mangga Besar ditemukan Variabel Kompetensi secara parsial berpengaru h signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 8,7%.	Development, Vol. 5, No.3, Edisi 13, 30 - 46, 2018
(3)	Alvin Anita Wagiu Agustinus Walansendo uw Sonny Wijanarko PENGARU H KOMPETE NSI TENAGA KERJA TERHADAP KUALITAS PELAYANA N DI RANOTAN A CAFE HOTEL GRAN PURI MANADO	Sama-sama meneliti tentang kompetensi	Adanya perbedaan dalam variable kualitas pelayanan	Kompetensi tenaga kerja/karyawa n yang ada di Hotel Gran Puri Manado memiliki kualitas yang baik hal ini dapat dibuktikan bahwa kompetensi tenaga kerja yang ada akan meningkatkan kualitas pelayanan pada Ranotana Café di Hotel Gran Puri Manado	Keywords: Provide 4-6 Keywords Kompetensi Tenaga Kerja Kualitas Pelayanan Hotel Grand Puri
(4)	Rozi Fadillah Sulastini Noor Hidayat Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja	Sama-sama meneliti tentang kinerja karyawan	Adanya variable lingkungan kerja	Dari Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan	Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2017 Vol 6, No. 1 IISN 2541- 178X

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin			Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	
(5)	Reza Mei Setiawan Silvi Rushanti Widodo Adidd Yudha Tripariyanto Pengaruh Insentif, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Barelo Cafe & Resto)	Sama-sama meneliti Disiplin Kerjai dan Kinerja Karyawan	Terdapat Variabel Intnesid dan Variabel Kepemimpinan sebagai variable pembeda	Kesimpulan penelitian ini adalah berdasarkan hasil uji pada variabel insentif kepemimpinan, dan disiplin kerja secara parsial (individu) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Barelo Cafe & Resto.	Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri Universitas Kadiri Vol. 4 No. 2 April 2021, hal 132 – 140 ISSN : 2622-1004 (Online)
(6)	Puji Rahmah Asnia Minarti Nurmilasari Nurindah Novianti Fitriadi Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Café D'Malaka Soppeng	Sama-sama meneliti variabel disiplin kerja	Adanya Variabel Produktivitas Kerja Karyawan	Dari hasil analisis regresi yang dilakukan menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Café D'Malaka, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar 0,454 dengan nilai signifikansi sebesar 0,025	Jurnal Mirai Manajemen Vol 7, No 1 (2022), Pages 156 - 163 ISSN : 2597 - 4084 Published By STIE Amkop Makassar

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
(7)	Tasyarani Putri Wigdyaning sih Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dyriana Bakery & Café Kota Semarang	ada kesamaandala m variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan	Adanya Variabel lain yaitu Motivasi kerja dan Kompensasi	motivasi kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh positif yang paling besar dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian kedua yaitu bahwa pada variabel disiplin kerja dapat dikatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Volume 8 Issue 1 (2023) Pages 367 - 383 Jurnal Mirai Management ISSN : 2598-8301 (Online)
(8)	Ading Sunarto Deric Qurbani Shelby Virby Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok	Persamaannya adanya variabel kompetensi, disiplin dan kinerja karyawan	Terdapat variabel lain yaitu variabel Lingkungan Kerja	Hasil dari penelitian ini bahwa kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Anugrah Bersama Sejahtera Depok	Jurnal Ilmiah Manajemen FORKAMMA ISSN(PRINT) : 2598-9545 & ISSN (online) : 2559-171X
(9)	Siti Mardah PENGARUH MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA	Sama-sama dalam meneliti pengaruh variabel kompetensi dan kinerja karyawan	Ada perbedaan dalam variabel yaitu adanya variabel motivasi	Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut: 1. Motivasi dan kompetensi	JIEB (ISSN : 2442-4560) available online at : ejournal.stiepancasetia.ac.id

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	KARYAWAN DAN KUALITAS LAYANAN PADA RUMAH MAKAN AYAM BAKAR WONG SOLO			sama-sama mempengaruhi kinerja karyawan di Rumah Makan Wong Solo 2. Motivasi dan kompetensi sama-sama mempengaruhi kualitas pelayanan di Rumah Makan Wong Solo 3. Kinerja mempengaruhi kualitas pelayanan di Rumah Makan Wong Solo	
(10)	K.P Darmayanti N.D Andiani Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Sama-sama dalam meneliti kompetensi dan kinerja karyawan	Adanya variabel motivasi kerja sebagai variabel pembeda	Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	Bisma: Jurnal Manajemen, Vol.6 No. 2, Oktober 2020 P-ISSN: 2476-8782
(11)	Ca Meisgyta Trianti H.Cecep Hermana PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR PUSAT PERUM JASA	Sama- sama dalam meneliti Kompetensi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja	Adanya perbedaan dalam obojek penelitian	Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai. Artinya, semakin tinggi kompetensi dan Disiplin Kerja, semakin	JURNAL EKONOMI DAN BISNIS VOLUME 24, NO. 1, Feb 2022 p-ISSN 1693-8852 e-ISSN 2549-5003

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	TIRTA II KABUPATE N PURWAKA RTA			tinggi pula Kinerja Pegawai	
(1 2)	Diah Damayanti Arwin Sanjaya Adietya Arie Hentami PENGARU H KOMUNIK ASI ORGANISA SI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWA N PADA KEDAI KOPI KULO SAMARIND A	Sama-sama dalam meneliti tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan	Adanya variabel komunikasi sebagai variabel pembeda	Berdasarkan hasil penelitian ini variabel komunikasi rganisasi dandisiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Variabel komunikasi organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan variabel disiplin berpengaruh, dan variabel disiplin kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan di kedai kopi kulo samarinda	I-JIEF: Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance; (E-ISSN: 2808-1102) Vo. 1, No. 2 (2021), pp; 90-94
(1 3)	Dora Linda Sinaga Ruth Felicia Angelica Pasaribu Renova Pandiangan Enjelina Suryani Simarmata PENGARU H DISIPLIN	Sama-sama dalam meneliti pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Perbedaann ya Terdapat pada alat alalisis dimana alat analisis yang diapakai menggunak an alat analisis	Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap	JURNAL ILMIAH SOCIO SECRETUM. Volume 9 Nomor 1 tahun 2019, (JUNI); 159 - 167

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	KERJA DAN KOMPETE NSI TERHADAP KINERJA KARYAWA N PT. SINAR SOSRO MEDAN (PRODUKSI THE BOTOL SOSRO)		persamaan regresi berganda	kinerja karyawan	

2.3 Kerangka Pemikiran

Saat ini, pertumbuhan ekonomi terus mengalami perkembangan yang pesat, terutama di sektor bisnis kuliner. Salah satu bisnis kuliner yang berkembang pesat saat ini adalah kedai kopi atau *coffee shop*. Setiap perusahaan sekarang harus memiliki kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan yang terjadi dalam kebutuhan konsumen. Dengan pertumbuhan ekonomi yang begitu cepat, persaingan dalam dunia bisnis menjadi semakin ketat, sehingga perusahaan harus merancang strategi agar dapat tetap bersaing. Kondisi tersebut membuat setiap perusahaan pada dasarnya membutuhkan sumber daya manusia yang benar-benar kompeten dan memiliki kinerja yang baik dan stabil, sehingga dapat diandalkan untuk menghadapi perkembangan bisnis yang semakin pesat dan beragam. Dan untuk mendorong kinerja karyawan yang baik dan berkualitas di butuhkan faktor lain salah satunya yaitu faktor kompetensi dan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan.

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif, berkinerja prima atau superior di tempat kerja dan pada situasi tertentu. (Spencer 1993 dalam Pribadiyono 2019). Dengan kata lain, kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dan Suharsaputra (2010) menjelaskan bahwa faktor kemampuan/kompetensi dapat memengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi, maka kinerja pegawai pun akan tercapai. Dari beberapa pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan atau karakteristik yang mendasar seseorang berkaitan dengan pekerjaannya dan berpengaruh langsung terhadap kinerja yang dimilikinya.

Terdapat 3 indikator yang digunakan untuk mengukur kompetensi seorang karyawan menurut Edison (2016) yaitu (1) *Knowledge* (Pengetahuan) (2) *Skill* (Kemampuan) (3) *Attitude* (Sikap). Dengan adanya indikator kompetensi perusahaan dapat mengukur apakah kompetensi karyawan sudah sesuai dengan kenyataan di lapangan dan sesuai kapasitas perusahaan.

McClelland dalam Faisal (2023) Mengemukakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan, kinerja yang sangat baik. Dan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rozifadillah dkk (2017) dimana berdasarkan

analisis studi dan pembahasan hasil penelitian itu menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Berkaitan dengan kompetensi, memiliki disiplin kerja akan membantu seseorang dalam meningkatkan kompetensinya dalam bekerja. Ketika seorang karyawan secara disiplin mematuhi aturan dan perintah dari instansi seperti kesediaan mematuhi untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang sudah direncanakan untuk meningkatkan kompetensi maka sangat jelas manfaat yang diperoleh ketika memiliki kedisiplinan yang tinggi untuk mengikuti kegiatan pendidikan dan pelatihan guna menunjang kompetensinya.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Achmad (2018) bahwa berdasarkan hasil uji Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja, artinya semakin meningkatnya kompetensi pegawai dalam bekerja, maka disiplin akan meningkat secara signifikan. Juga berdasarkan hasil penelitian Tabillah (2022) bahwa Berdasarkan hasil penelitian analisis korelasi antara Kompetensi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki tingkat hubungan yang kuat dan searah Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai, begitupun sebaliknya disiplin kerja dapat meningkatkan kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Karawang. Disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009: 87). Dan menurut Hasibuan (2013) dalam Agung (2023) Disiplin kerja dapat di definisikan sebagai sikap menghormati,

menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis, maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Disiplin adalah rasa kepatuhan dan komitmen terhadap prinsip-prinsip yang dipandang sebagai kewajiban, seperti melakukan pekerjaan kantor dan hadir dalam jam kerja yang ditentukan. Kinerja karyawan akan meningkat ketika tingkat kedisiplinan meningkat, mendorong karyawan selalu bekerja keras untuk memenuhi tujuan dan capaian dari perusahaan atau organisasi (Jepry, *et al*, 2020) sejalan dengan pernyataan barusan Rivai (2009:824) Menyatakan Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan pada perusahaan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Jadi dapat dikatakan disiplin apabila karyawan secara sadar dan bersedia mengerjakan semua tugas, tanggung jawab yang di bebankan kepadanya dan menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar (Sastrodiwiryo, 2002:192). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh dan hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan serta sanggup menjalankannya dan menerima sanksi apabila melanggar, dan dengan disiplin tersebut dapat memengaruhi kinerja seorang karyawan, semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapai.

(Sutrisno, 2019: 94) menjelaskan ada empat indikator yang terdapat pada disiplin kerja diantaranya yaitu : (1) Taat terhadap aturan waktu, (2) Taat terhadap aturan perusahaan, (3) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, (4) taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Kedisiplinan perlu dijunjung tinggi

dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya tingkat disiplin yang tinggi di kalangan karyawan, mencapai tujuan perusahaan menjadi sulit. Oleh karena itu, kedisiplinan merupakan faktor penentu keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai sasaran mereka. Menurut Onsardi, *et al*(2020) menyatakan bahwa “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Pernyataan tersebut di dorong juga dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh damaiyanti,dkk (2020) bahwa Variabel Disiplin Kerja adalah variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Kedai Kopi Kulo Samarinda. Diakrenakan apabila karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang sudah ditentukan, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi karyawan itu sendiri dan untuk keberhasilan sebuah perusahaan. Menurut Mangkunegara (2004) yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dan menurut Prawirosentono (2015) menyatakan, “Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upayanya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.” Sementara menurut Ratnasari (2017) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja berupa kuantitas maupun kualitas setiap periode tertentu. Dari ketiga

pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan berdasarkan wewenang dan tanggung jawab secara kuantitas dan kualitas dalam upayanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Adapun dalam mengukur tingkat kinerja karyawan di Kopi Siloka Tasikmalaya memakai 4 indikator. Simamora (2006:338) berpendapat bahwa penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan maupun kelompok. Dengan adanya penilaian kinerja, perusahaan akan memiliki informasi mengenai tingkat kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2015) 4 indikator yang bisa digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu (1) Kualitas (2) Efektivitas (3) Ketepatan waktu (4) Kemandirian.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan disiplin kerja memiliki peran penting terhadap kinerja karyawan. Maka dari kompetensi dan disiplin kerja perlu diperhatikan demi tercapainya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Semakin tinggi kompetensi yang dikuasai dan disiplin kerja yang kondusif maka akan semakin tinggi tingkat kinerja/ prestasi kerja yang dicapai.

2.4 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang dijelaskan dalam kerangka pemikiran di atas, maka dapat disajikan hipotesis sebagai berikut bahwa. “Kompetensi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Kopi Siloka Tasikmalaya”.