

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 KAJIAN TEORI

##### 2.1.1 Teori Kendali Diri (*Self Control Theory*)

Self-control atau kontrol diri dalam konteks ini memiliki hubungan yang erat dengan disiplin kerja karyawan. Di lingkungan kerja, kemampuan individu untuk mengendalikan diri mereka sendiri sangat penting agar disiplin kerja dapat terjaga dengan baik. Semakin tinggi tingkat self-control seseorang, semakin tinggi juga tingkat disiplin kerja yang mereka miliki. Sebaliknya, jika tingkat self-control rendah, maka tingkat disiplin kerja cenderung juga rendah.

Menurut Singodimejo (2002, mengutip dari Sutrisno, 2017: 86), Disiplin adalah sikap seseorang secara sukarela patuh dan mengikuti norma-norma, serta aturan yang berlaku di lingkungannya. Sejalan dengan Ahmad (2018: 119), niat untuk menaati peraturan mencerminkan Kesadaran bahwa tanpa ketaatan, tujuan yang diinginkan tidak akan tercapai, sikap dan perilaku untuk patuh terhadap peraturan berasal dari pengendalian diri yang kuat. Dalam konteks ini, disiplin bukan sekadar patuh terhadap aturan, tetapi juga mencakup kemampuan individu untuk beradaptasi dengan ketentuan yang berlaku. Ini menunjukkan bahwa kontrol diri yang kuat adalah dasar utama dari perilaku disiplin.

Sarafino and Smith (2014) menguraikan bahwa ada lima jenis strategi dalam mengelola atau mengendalikan diri:

1. Kontrol Perilaku

Ini terkait dengan kemampuan untuk mengambil langkah-langkah konkret guna mengurangi dampak stresor. Langkah-langkah tersebut mungkin dapat mengurangi intensitas situasi yang menekan atau memperpendek durasinya.

2. Pengendalian Kognitif

Pengendalian kognitif merujuk pada keterampilan dalam menerapkan metode dan strategi yang telah di pertimbangkan dengan baik untuk mengubah dan mengatur stressor.

3. Kontrol Keputusan

Kontrol keputusan merujuk pada kemampuan untuk memilih di antara berbagai prosedur alternatif atau cara bertindak.

4. Kontrol Informasional

Kontrol informasional melibatkan pemahaman yang tepat waktu terhadap tekanan-tekanan, menggali pemahaman tentang apa yang terjadi dan alasan di baliknya dan apa konsekuensi selanjutnya.

5. Kontrol Retrospektif

Kontrol retrospektif bertujuan untuk menetapkan dengan pasti apa dan siapa yang menjadi penyebab tekanan setelah kejadian tersebut terjadi.

### 2.1.2 Teori Pengembangan Organisasi (*Organizational Development Theory*)

Rachmaniza (2020), Kompetensi merupakan atribut utama yang dimiliki individu yang berpengaruh pada efektivitas kerja dalam menjalankan tugasnya. Ini mencakup ciri – ciri dasar individu yang berkaitan secara kausal atau berdampak pada standar yang digunakan

sebagai acuan, baik dalam mencapai efektivitas, mencapai kinerja unggul, atau superior dalam lingkungan kerja atau dalam situasi tertentu.

Teori pengembangan organisasi menjelaskan pengembangan kompetensi bersama dalam sebuah organisasi. Ini adalah disiplin ilmu yang relatif baru yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja dalam menghadapi perubahan kondisi internal dan eksternal yang dinamis. Pengembangan organisasi adalah upaya terstruktur, terencana, dan terprogram secara sistematis.

### 2.1.3 Teori Pengaturan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Pada variable Target Kerja dapat digunakan suatu teori pengaturan tujuan yang di mana teori ini menjelaskan bagaimana penetapan dan penentuan suatu tujuan yang jelas dan spesifik dapat mempengaruhi motivasi, perilaku, dan kinerja individu. Fokus teori ini terletak pada peran sentral tujuan dalam mengarahkan perilaku serta meningkatkan prestasi. Beberapa konsep yang terkandung dalam Teori Pengaturan Tujuan meliputi:

1. Tujuan yang spesifik : Tujuan yang spesifik dan terukur memberikan arahan yang jelas dan menekankan tugas yang harus dilaksanakan, memberikan petunjuk yang tegas tentang pencapaian yang diharapkan.
2. Tingkat kesulitan tujuan : Tingkat kesulitan yang menantang, namun masih dapat dicapai, cenderung meningkatkan motivasi dan kinerja individu. Kesulitan yang sesuai dengan kemampuan dapat mempertahankan tingkat motivasi yang optimal.
3. Komitmen terhadap Tujuan: Tingkat komitmen individu terhadap tujuan yang telah ditetapkan dapat memengaruhi tingkat motivasi dan upaya yang diberikan dalam mencapai tujuan tersebut.

Selain itu, tujuan yang baik juga memberikan panduan yang jelas dan memungkinkan individu untuk menilai kemajuan mereka secara konkret.

Penerimaan umpan balik terkait kemajuan menjadi faktor penting dalam memberikan motivasi tambahan untuk mencapai tujuan

#### 2.1.4 Teori Signal (*Signalling Theory*)

Pentingnya mengukur prestasi perusahaan dengan pandangan ini, yang merupakan suatu teori yang di mana sebuah manajer mempunyai suatu informasi yang sangat akurat mengenai nilai perusahaan serta faktor faktor yang mempengaruhi suatu nilai perusahaan

Teori sinyal merupakan suatu teori yang menerangkan tentang bagaimana harusnya suatu perusahaan memberi sinyal yang digunakan dalam pengambilan keputusan (Muhharomi et,al. 2021). Sinyal ini merupakan suatu informasi mengenai kondisi perusahaan yang bertujuan untuk mengurangi asimetri informasi (Supartini et al., 2021). Peningkatan nilai perusahaan dapat memberikan sinyal baik yang dapat memprediksi keadaan perusahaan dan meningkatkan nilai perusahaan (Oktavia dan Fitria 2019) hal ini dikarenakan semakin tinggi nilai suatu perusahaan akan meningkatkan kemakmuran (Kelana dan Amanah 2020)

Semakin sinyal suatu perusahaan semakin bagus maka semakin bagus juga persepsi pihak eksternal kepada perusahaan. Hal ini menyatakan apabila memiliki prospek kerja yang tinggi maka akan memiliki nilai suatu perusahaan tinggi (Himawari 2021). Perlu juga diterapkan tata kelola perusahaan yang merupakan suatu cara pengendalian perusahaan agar perusahaan mencapai tujuannya serta adanya akuntabilitas dan pengendalian atas pekerjaan yang dilakukan (Sumantri 2018).

Menurut Franita (2018) corporate governance yaitu sistem yang mengelola dan mengawasi proses yang berjalan secara berkesinambungan, yang berpotensi memengaruhi nilai suatu perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan nilai tambah bagi perusahaan (Irmanidar dan Trisnawati 2021) hal ini dapat disimpulkan tata kelola perusahaan merupakan sistem yang dapat mengatur hubungan terhadap

berbagai pihal di dalam suatu perusahaan yang dapat meningkatkan nilai tambah perusahaan.

## **2.1.5 Disiplin Kerja**

### **2.1.5.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Singodimejo (dalam Puspitawati dan Anggadini 2019), disiplin adalah kemauan dan kesiapan seseorang untuk menaati dan menghormati standar normatif yang ada disekitarnya. Disiplin kerja merupakan suatu hal yang berhubungan dengan suatu sikap dan perilaku yang terarah, konsisten dan bertanggung jawab dalam menjalankan suatu tugas dan kewajiban pekerjaannya. Selain itu disiplin kerja merupakan suatu hal yang berhubungan dengan aturan, kepatuhan serta komitmen yang sudah berlaku di setiap perusahaan untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Tujuannya adalah untuk mengungkap perubahan nyata pada karyawan dan menginformasikan mereka tentang kepatuhan terhadap norma-norma. Ketika kebijakan dihilangkan perhatiannya karyawan cenderung kurang peduli di tempat kerja. Di sisi lain, kepatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan merupakan tanda efektif yang baik Partika et al., (2020).

Menurut Ramon (2019), disiplin kerja mencakup keinginan dan kemauan individu untuk mematuhi standar lingkungan. Menurut Fererius Hetlan Muhyadin (2019), disiplin kerja mengacu pada kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, keras dan teratur serta menaati aturan yang telah ditetapkan tanpa melanggar prinsip yang telah ditetapkan. Ajabar (2020:45) juga mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kegiatan manajerial yang bertujuan untuk menetapkan standar.

### **2.1.5.2 Indikator Indikator Disiplin Kerja**

Standar digunakan untuk menilai sejauh mana pegawai memperlihatkan perilaku dan perilaku yang baik, patuh, tertib dan teratur

sesuai dengan aturan dan prinsip yang diterapkan dalam organisasi. Variasi indikator disiplin kerja dapat terjadi berdasarkan jenis, sifat, dan tujuan dari pekerjaan yang sedang dijalankan. Indikator indikator diantaranya :

1. Ketepatan waktu, mencakup tingkat kehadiran, kecepatan, efisiensi, dan ketaatan terhadap ketentuan melaksanakan tugas sesuai dengan jadwal, target, dan batas waktu yang telah ditetapkan.
2. Ketaatan terhadap peraturan, mencakup tingkat kepatuhan, ketaatan, dan kesiapan untuk mematuhi peraturan, tata tertib, standar, dan prosedur yang berlaku di dalam organisasi
3. Tanggung jawab, melibatkan tingkat keseriusan, konsistensi, dan komitmen dalam menjalankan tugas, pekerjaan, dan tanggung jawab yang diberikan, termasuk kesiapan untuk menerima konsekuensi, sanksi, atau hukuman atas pelanggaran atau kesalahan yang mungkin terjadi
4. Kerjasama, mencakup tingkat kemampuan, keterlibatan, dan kontribusi dalam bekerja secara kolaboratif dengan orang lain, termasuk sesama karyawan, atasan, bawahan, dan pihak eksternal, dengan memanfaatkan komunikasi, koordinasi, dan kolaborasi yang efektif.
5. Disiplin Melakukan laporan : Disiplin dalam melakukan laporan mengacu pada konsistensi, ketelitian, dan kepatuhan dalam proses dan isi dari sebuah laporan.
6. Kepatuhan terhadap standar operasional prosedur : suatu konsep di mana individu atau organisasi mengikuti langkah-langkah yang telah ditetapkan dalam SOP untuk menjamin konsistensi, keamanan, dan efisiensi dalam melakukan suatu tugas atau proses tertentu
7. Disiplin dalam pengawasan kerja : mengacu pada penerapan aturan, kebijakan, dan Prosedur untuk memastikan bahwa pekerjaan dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan

8. Disiplin dalam evaluasi kerja kerja : proses sistematis di mana kinerja seorang individu atau tim dievaluasi berdasarkan pada kriteria yang telah ditetapkan

### **2.1.5.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Melibatkan penerapan aturan, kebijakan, dan prosedur yang konsisten, serta menegakkan standar perilaku dan kinerja yang diharapkan dalam organisasi. Beberapa tujuan utama dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan Kinerja : Kedisiplinan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan mengurangi interupsi, menjamin penyelesaian tugas tepat waktu, serta menggalakkan efisiensi dalam menjalankan tugas. Dengan adanya kerangka kerja yang terstruktur dan rutinitas yang teratur, karyawan dapat bekerja dengan lebih terfokus dan produktif.
- b. Menjaga Tingkat Kualitas Kerja: Disiplin kerja juga memiliki tujuan untuk memastikan tingkat kualitas kerja yang tinggi.
- c. Peningkatan Kedisiplinan dan Tanggung Jawab: Disiplin kerja berperan dalam memperkuat kedisiplinan dan tanggung jawab di kalangan karyawan. Melalui penerapan aturan yang jelas dan konsekuensi yang konsisten, karyawan akan lebih mungkin untuk mematuhi kebijakan dan prosedur, serta bertanggung jawab atas tugas-tugas dan keputusan yang mereka ambil. Ini menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan dapat diandalkan.

### **2.1.6 Kompetensi**

#### **2.1.6.1 Pengertian Kompetensi**

Menurut Yasin (2020), kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan atau tugas.

Kemampuan ini didasarkan pada keterampilan, pengetahuan dan dukungan yang terkait dengan sikap profesional yang diperlukan untuk suatu posisi tertentu. Menurut Sinaga (2019), keterampilan mengacu pada keterampilan yang dimiliki seseorang yang mempunyai nilai ekonomi, dan keterampilan tersebut dimanfaatkan melalui kreativitas dan inovasi yang dihasilkan. Kompetensi mengacu pada kemampuan, pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi yang dapat membantu seseorang melaksanakan tugasnya dengan baik dan berhasil.

Kompetensi dapat mencakup berbagai aspek. Menurut Triastuti (2019), kompensasi juga merupakan salah satu metode yang paling efektif bagi departemen sumber daya manusia (SDM) untuk memaksimalkan kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan. Ketika kompetensi ditingkatkan, kinerja pun akan meningkat. Menurut Irmayanti et.al (2020), kompetensi merupakan karakteristik fundamental yang dimiliki oleh seorang individu, memungkinkan mereka untuk mengoptimalkan potensi mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Namun menurut Fauzi (2019), kompetensi dapat diartikan sebagai hasil kinerja yang membawa individu menuju pencapaian tujuan secara menyeluruh. Menurut Clark sebagaimana dikutip dalam (Mahmudah 2019:30), kompetensi diartikan sebagai pemahaman atau pengetahuan tentang cara menjalankan pekerjaan secara efektif. Kompetensi dapat mencakup berbagai aspek yang relevan.

#### **2.1.6.2 Indikator indikator kompetensi**

Menurut Rahmat (2019), ada lima karakteristik kompetensi yang dijadikan sebagai indikator pengukuran kompetensi, yaitu:

1. Motif : adalah sesuatu yang selalu dipikirkan atau dihasratkan seseorang, yang memberi dorongan untuk bertindak.
2. Sifat : Mewakili sifat dan pola fisik yang konstan pada situasi atau data tertentu.



3. Konsep diri : meliputi sikap, nilai atau gambaran diri terhadap diri sendiri.
4. Pengetahuan : Merujuk berdasarkan informasi yang dimiliki oleh seseorang pada lingkup tertentu yang spesifik.
5. Keterampilan : Menyiratkan pada kebiasaan untuk melakukan tugas fisik atau mental tertentu.
6. Pemahaman : mengacu pada kemampuan untuk memahami atau menginterpretasikan informasi, konsep, atau situasi dengan baik dan tepat.
7. Kreativitas : kemampuan atau proses mental untuk menghasilkan ide-ide baru atau solusi yang orisinal dan bermanfaat.
8. Kepercayaan diri : keyakinan atau keyakinan dalam kemampuan diri sendiri untuk melakukan tugas atau mencapai tujuan.

#### **2.1.6.3 Jenis Jenis Kompetensi**

- a. Kompetensi Teknis : kompetensi ini biasanya disebut dengan kompetensi yang dimana melibatkan pada pengetahuan, keterampilan serta pemahaman dalam suatu bidang atau industri tertentu.
- b. Kompetensi Interpersonal : kompetensi ini biasanya disebut dengan kompetensi yang melibatkan suatu kemampuan untuk berinteraksi serta berkomunikasi secara efektif dengan orang lain. Ini termasuk dalam kemampuan kerjasama, mendengarkan yang baik, empati, negosiasi dan kepemimpinan

- c. Kompetensi Manajemen : kompetensi ini mencakup pada suatu kemampuan untuk mengatur, mengarahkan dan memimpin suatu tim, mengambil suatu keputusan. Hal ini seperti dalam suatu perencanaan, pengawasan dan pengorganisasian.
- d. Kompetensi Analitis : merupakan kompetensi yang dimana dilakukan untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasikan suatu informasi dengan benar, ini misal seperti kemampuan pemecahan masalah, analisis data serta kemampuan dalam menyelesaikan dan memecahkan suatu masalah dan dapat mengambil keputusan berdasarkan fakta.
- e. Kompetensi Adaptasi : merupakan kompetensi yang melibatkan pada kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja, tuntutan tugas, ini mencakup pada kreativitas, fleksibilitas dan kemampuan dalam belajar dan berubah dengan cepat.
- f. Kompetensi komunikasi: kompetensi ini melibatkan pada suatu kemampuan yang dimiliki dalam menyampaikan suatu informasi secara efektif baik secara lisan ataupun tertulis.
- g. Kompetensi etika kerja : kompetensi ini berhubungan dengan suatu sikap diri pada keprofesionalan, integritas serta tanggung jawab dalam menyelesaikan dan melaksanakan tugas. Yang di mana hal ini berhubungan pada kepatuhan pada etika dan nilai nilai perusahaan.

#### **2.1.6.4 Manfaat Kompetensi**

Mengembangkan kompetensi yang relevan dan kuat, baik pada tingkat individu maupun organisasi, dapat memberikan manfaat dalam hal kinerja, pertumbuhan, dan keberhasilan jangka panjang. Berikut manfaat kompetensi untuk individu :

1. Pengembangan Karir : apabila adanya kompetensi yang kuat hal ini dapat membantu dalam pengembangan karir dimana pekerjaan yang dilakukan dapat meningkatkan karyawan dalam mencapai suatu target kerja
2. Peningkatan Kerja : mengembangkan kompetensi yang relevan terhadap pekerjaan, karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan menyelesaikan dan menjalankan tugas tugas nya.
3. Keterbukaan dan Kemampuan Beradaptasi: Menyempurnakan keterampilan yang beragam memungkinkan seseorang menjadi lebih tangguh dan mampu beradaptasi terhadap perubahan dalam konteks pekerjaan.
4. Optimasi Kinerja: Kehadiran karyawan yang berkualitas membantu mereka meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Karyawan berbakat dengan sikap yang benar dapat bekerja secara efisien dan efektif serta mencapai hasil yang lebih baik dalam waktu yang lebih singkat.
5. Keunggulan Bersaing yang Meningkat: Organisasi yang memiliki tim dengan kompetensi yang bagus dapat memperoleh keunggulan kompetitif. Mereka dapat menyajikan produk atau layanan yang lebih unggul, memberikan pengalaman, dan menghadapi perubahan pasar dengan lebih efektif dibandingkan dengan pesaing mereka.
6. Pengelolaan SDM yang Optimal: Dengan mengidentifikasi kompetensi yang diperlukan untuk setiap posisi, Perusahaan bisa mengurus tenaga kerjanya dengan lebih efektif. Perusahaan juga dapat melakukan perekrutan yang tepat, mengembangkan karyawan yang sesuai, dan mengevaluasi kinerja secara akurat berdasarkan pada kompetensi yang relevan.
7. Meningkatkan Mutu dan Inovasi: Karyawan yang memiliki kompetensi yang solid dapat memberikan kontribusi yang disediakan oleh organisasi. Mereka mampu mengenali peluang inovasi, mengembangkan ide-ide baru, dan melaksanakan perubahan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja organisasi.

8. Peningkatan Retensi Karyawan: Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan kompetensi mereka cenderung merasa lebih puas dan terhubung dengan organisasi. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan tingkat retensi tenaga kerja yang berharga dan mengurangi biaya serta waktu yang terkait dengan perekrutan dan pelatihan karyawan baru.

## **2.1.7 Target Kerja**

### **2.1.7.1 Pengertian Target Kerja**

Dikatakan oleh Vanchapo (2020), target kerja merujuk pada pelaksanaan tugas - tugas yang diharapkan dari individu atau suatu tindakan, mencakup pencapaian, prestasi, atau pameran umum keterampilan. Target kerja mengacu pada hasil yang diinginkan karyawan ataupun perusahaan dalam menjalankan tugas atau melakukan tugas dengan mematuhi tanggung jawab dan standar yang telah ditetapkan. Target kerja dapat berupa pencapaian yang dapat diukur secara kuantitatif, seperti jumlah, waktu, frekuensi, dan sebagainya, atau kualitatif, seperti kualitas atau kepuasan. Untuk menjadi efektif, target kerja haruslah spesifik, terukur, disepakati, realistis, dan memiliki batasan waktu yang jelas. Target kerja memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan atau organisasi secara keseluruhan. Selain itu Target kerja merupakan suatu bentuk tujuan yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan seorang individu, tim, ataupun perusahaan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Target juga mempunyai tujuan untuk mengukur pencapaian dan kinerja.

Menurut Sudrajat *et al.* (2019), Target kerja bisa dijelaskan sebagai perbandingan antara kapasitas atau kemampuan yang dibutuhkan oleh suatu pekerjaan dan dilakukan dengan persyaratan atau tuntutan yang harus dipenuhi dalam pekerjaan. Karena pekerjaan manusia melibatkan aspek mental dan fisik, setiap pekerjaan memiliki tingkat beban yang berbeda-beda.

### 2.1.7.2 Indikator Target Kerja

Indikator pada variable target kerja adalah parameter atau variabel yang dipakai untuk menilai pencapaian tujuan atau kinerja individu dalam situasi pekerjaan. Indikator tersebut memberikan petunjuk konkret tentang seberapa jauh individu telah mencapai hasil yang diharapkan atau memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan.

Pemilihan indikator target kerja dalam penelitian harus mempertimbangkan tujuan yang spesifik, relevansi dengan pekerjaan atau organisasi yang sedang diteliti, serta ketersediaan data yang valid dan dapat diandalkan. Dengan memilih indikator target kerja yang tepat, penelitian dapat memberikan wawasan yang berharga tentang kinerja individu,

faktor yang memengaruhinya, dan langkah-langkah yang bisa diambil untuk meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan di lingkungan kerja. indikator diantaranya adalah :

1. Problem Solving : Kemampuan problem solving memungkinkan anggota tim atau karyawan untuk menciptakan solusi baru dan inovatif untuk masalah yang dihadapi.
2. Kuantitas kerja merujuk pada jumlah atau volume hasil kerja yang dihasilkan dalam suatu periode waktu tertentu. Pengukuran kuantitas kerja dapat melibatkan faktor-faktor seperti jumlah, frekuensi, produktivitas, dan parameter terkait lainnya.
3. Waktu kerja mencakup durasi yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Penilaian terhadap waktu kerja dapat melibatkan kriteria seperti kecepatan, efisiensi, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas.
4. Kerjasama kerja melibatkan sejauh mana seseorang mampu bekerja bersama dengan orang lain dan berkontribusi secara efektif. Pengukuran kerjasama kerja dapat melibatkan aspek-aspek seperti komunikasi, koordinasi, dan kontribusi individu dalam konteks kerja tim.

5. Kualitas : mengacu pada derajat keunggulan atau kesempurnaan suatu produk, layanan, atau proses dalam memenuhi standar yang telah ditetapkan
6. Efisiensi : ukuran dari seberapa baik sumber daya (seperti waktu, energi, uang, atau tenaga kerja) digunakan untuk mencapai tujuan tertentu atau menghasilkan hasil yang diinginkan.
7. Produktivitas : perbandingan antara hasil output dan input yang dikeluarkan dalam suatu proses atau aktivitas
8. Pengembangan : proses atau tindakan yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, atau kapasitas seseorang, tim, atau organisasi.

#### **2.1.7.3 Tujuan target Kerja**

Memberikan arah dan fokus kepada karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam pekerjaan mereka. Target kerja yang jelas dan terukur memiliki beberapa tujuan utama:

- a. Mengarahkan Upaya: Target kerja membantu mengarahkan upaya karyawan agar sejalan dengan tujuan organisasi. Dengan menetapkan target yang spesifik, karyawan memiliki panduan yang terkait dengan tujuan yang harus dicapai. dan bagaimana mencapainya. Ini membantu menghindari ketidakjelasan dan memastikan penggunaan sumber daya dan waktu secara efektif.
- b. Meningkatkan Motivasi: Target kerja yang menantang dan terukur dapat meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan memiliki tujuan yang menantang namun dapat dicapai, Mereka seringkali termotivasi untuk bekerja keras dan mengembangkan bakatnya, juga memberikan umpan balik yang jelas mengenai pencapaian dan kemajuan mereka, meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Mengukur Kinerja: Target kerja membantu mengukur kinerja karyawan. Dengan memiliki target yang terukur, manajer dan karyawan dapat melacak pencapaian dan kemajuan mereka secara objektif. Ini

memungkinkan evaluasi kinerja yang lebih akurat dan memberikan dasar untuk pengembangan karir dan penghargaan yang adil.

- d. Mendorong Perbaikan dan Pengembangan: Target kerja mendorong perbaikan dan pengembangan individu serta organisasi secara keseluruhan. Ketika target tidak tercapai, ini memberikan peluang untuk menganalisis penyebabnya dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Dengan demikian, target kerja dapat menjadi dasar untuk perencanaan pengembangan keterampilan dan pelatihan yang lebih lanjut.

## **2.1.8 Kinerja**

### **2.1.8.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja mengacu pada penyelesaian pekerjaan karyawan sesuai jadwal kerja yang ditetapkan perusahaan. Evaluasi dapat melibatkan berbagai indikator, seperti produktivitas, kualitas kerja, tingkat kehadiran, partisipasi dalam kegiatan organisasi, dan sebagainya. Kinerja yang optimal memiliki peran penting dalam membantu perusahaan mencapai target yang telah ditetapkan, serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi operasional, serta mendukung perusahaan dalam mempertahankan posisinya di pasar.

Menurut (Hasibuan 2019), kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang selama melakukan pekerjaannya; Itu tergantung pada keterampilan, kekuatan, dan kemampuan orang tersebut. Sedangkan menurut artikel (Khasanah 2021), kinerja pegawai diartikan sebagai pencapaian hasil kerja yang dicapai pegawai untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan. Namun, perlu dicatat bahwa kinerja karyawan yang buruk dapat berpotensi menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti penurunan produktivitas, kualitas produk yang rendah, dan peningkatan biaya produksi, sebagaimana dijelaskan oleh Nur *et al.* (2021).

### 2.1.8.2 Indikator Kinerja

Menurut Silaena (2021:6) dan Busro (2018) indikator yang mengukur kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan: Kualitas tugas, yang mencerminkan keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsinya terhadap kualitas pekerjaan yang dilakukan.
2. Kuantitas pekerjaan : banyaknya kegiatan atau tugas yang dilaksanakan, dinyatakan dalam satuan atau siklus kegiatan.
3. Ketepatan Waktu : Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan memanfaatkan waktu luang untuk aktivitas lainnya.
4. Efektifitas : Meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya dengan memaksimalkan penggunaan tenaga, keuangan, dan bahan baku organisasi untuk meningkatkan hasil setiap unit.
5. Komitmen Tingkat : Merupakan pemenuhan tugas dan tanggung jawab pegawai terhadap suatu lembaga atau perusahaan.
6. Disiplin Kerja : diukur melalui tanggung jawab mereka terhadap tugas, penggunaan waktu dan lingkup kerja karyawan
7. Inisiatif : Nilai berdasarkan seberapa baik mereka mengelola tugas, waktu dan ruang lingkup pekerjaan
8. Ketelitian : diukur dengan seberapa baik karyawan mengelola tugas, waktu dan ruang lingkup pekerjaan
9. Kejujuran : tercermin dalam pengelolaan tugas waktu dan ruang lingkup pekerjaan
10. Kreativitas : kemampuan atau proses mental Untuk menciptakan ide-ide inovatif dan solusi yang baru serta bermanfaat.



### **2.1.8.3 Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja :**

- a. Kompetensi : yang dimana berupa suatu tingkat pengetahuan, keterampilan yang dimiliki oleh karyawan guna melaksanakan tugas atau tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien
- b. Motivasi : dimana suatu tingkat motivasi dan keinginan suatu karyawan dalam mencapai suatu hasil yang baik.
- c. Komunikasi : komunikasi kepada Efektivitas komunikasi antara karyawan dan rekan kerja, atasan, atau pihak lain di tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan tepat waktu membantu dalam pemahaman yang baik, kolaborasi yang efektif, dan penyelesaian masalah yang efisien.
- d. Kolaborasi Tim: Karyawan menunjukkan kemampuan untuk bekerja sama dengan anggota tim lainnya guna mencapai tujuan bersama. Kemampuan ini mencakup kerja tim, penghargaan terhadap kontribusi sesama anggota tim, serta berbagi pengetahuan dan Sumber daya yang krusial untuk meraih kesuksesan tim.
- e. Pengawasan dan Dukungan Manajerial: Kualitas pengawasan dan dukungan yang diberikan oleh manajer kepada karyawan memiliki dampak langsung terhadap kinerja mereka. Dukungan yang diberikan, umpan balik yang konstruktif, proses pembinaan, dan arahan yang jelas dapat membantu karyawan mencapai hasil yang diharapkan.
- f. Lingkungan Kerja: Beragam faktor seperti budaya organisasi, kebijakan dan prosedur, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan dukungan dari rekan kerja turut memengaruhi kinerja karyawan.

## **2.2 PENELITIAN TERDAHULU**

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

<b>Peneliti dan Tahun Penelitian</b>	<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Santiago dan Syahnur, (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Bidang KSDA Sulawesi Selatan	Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Motivasi Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Disiplin kerja memiliki dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara lingkungan kerja dan motivasi kerja memiliki dampak yang positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
Salman Farisi (2022)	Anteseden Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja	Budaya Organisasi (X1), Kompetensi (X2), Kinerja (Y)	Ada pengaruh positif dari Kompetensi terhadap kinerja karyawan
Eigis Yani Pramularso (2018)	Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta	Kompetensi (X1) Kinerja (Y)	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV Inaura Anugerah Jakarta

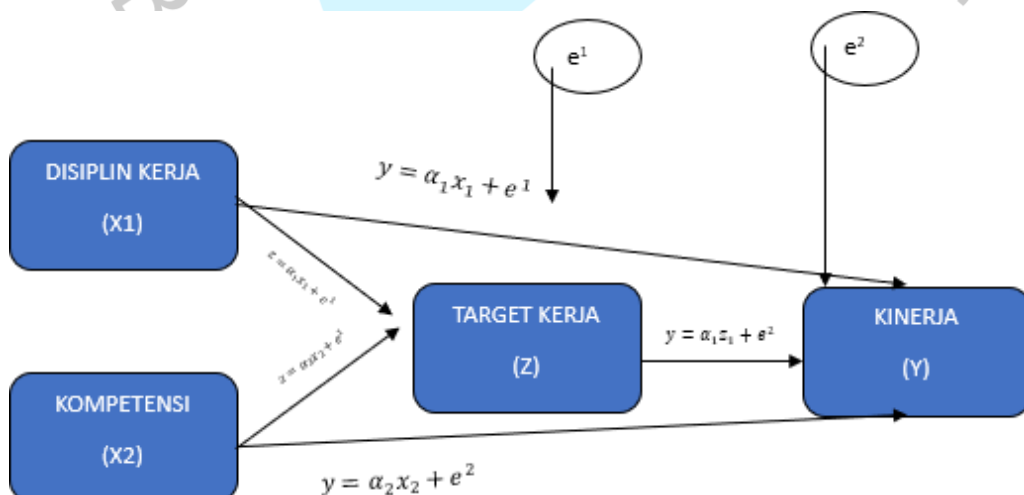
<p>Pamed Abdul Sadat et,al (2020)</p>	<p>Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Disiplin Kerja (X1) Motivasi (X2) Kinerja (Y)</p>	<p>Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara Kantor Cabang Palembang. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin karyawan akan semakin tinggi kinerjanya.</p>
<p>Zandrah, F. S. (2021).</p>	<p>Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid-19 Studi Kasus PT Telekomunikasi Seluler (GraPARI) Kota Makassar</p>	<p>Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
<p>K.D.Krisnawati dan I.W.Bagia (2021)</p>	<p>Pengaruh Kompetensi kerja</p>	<p>Kompetensi (X1) Kinerja (Y)</p>	<p>Kompetensi kerja berpengaruh positif dan signifikan</p>

	terhadap kinerja karyawan		terhadap kinerja karyawan pada PT Sapta Prima Cargo
--	---------------------------	--	---

### 2.3 KERANGKA KONSEPTUAL BERPIKIR

Kerangka berpikir merupakan suatu hal yang diperlukan dalam sebuah penelitian. Tujuan dari dibuatnya kerangka berpikir yaitu untuk memudahkan dalam proses penelitian karena telah mencakup tujuan dari penelitian itu sendiri. Selain itu penelitian ini juga dilakukan untuk dapat mengkaji fenomena yang terdapat di dalam suatu penelitian yang kemudian dapat peneliti teliti apakah ada pengaruh pengaruh didalamnya. Dalam penelitian ini yang diteliti ada 4 variabel, antara lain variabel bebas yaitu disiplin kerja (X1) dan kompetensi (X2), variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y1), dan terakhir variabel tidak langsung yaitu target kerja (Z). Kerangka penelitian yang digunakan disajikan di bawah ini

*Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Farmwork*



## 2.4 HIPOTESIS

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang diajukan untuk diuji kebenarannya melalui sebuah penelitian. Hipotesis merupakan dugaan sementara atau sebuah prediksi mengenai hubungan antara variabel atau fenomena.

### 2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Target Kerja

Agustini (2019:81) “Disiplin kerja juga merupakan kemauan dan ketaatan untuk bertindak sesuai dengan petunjuk yang tersedia dalam organisasi yang bertanggung jawab mengikuti dan melaksanakan instruksi tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan. Jika Values berjalan, perusahaan akan kesulitan mencapai hasil yang baik. Disiplin yang tinggi di kalangan karyawan PT Netciti Persada dapat meningkatkan pelaksanaan dan pengembangan sebenarnya dari sesuatu yang ingin dicapai atau dilakukan pada waktu tertentu dan membantu perusahaan mencapai tujuan yang perlu segera dicapai. . Tingkat kedisiplinan yang tinggi dan baik pada perusahaan saat ini akan memberikan dampak positif terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Dengan keilmuan dan kedisiplinan staf PTNetciti Persada yang luar biasa.

**H1 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Target Kerja.**

### 2.4.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Target Kerja

Berdasarkan penelitian sebelumnya, terdapat bukti yang menunjukkan bahwa tingkat kompetensi karyawan berpengaruh pada target kerja. Tingkat Kompetensi yang tinggi yang dimiliki pegawai cenderung Memiliki kapasitas dan keahlian yang lebih unggul dalam mencapai tujuan kerja atau sasaran pekerjaan yang sudah ditetapkan oleh organisasi dalam adanya suatu jangnan waktu. Menurut Wang dkk motivasi pegawai. Temuan penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara kompetensi karyawan dan pencapaian tujuan bisnis. Namun, penting untuk menyadari

bahwa dampak kualifikasi dapat bervariasi tergantung pada sifat dan jenis pekerjaan yang dilakukan.

## **H2 : Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Target Kerja.**

### **2.4.3 Pengaruh Target Kerja terhadap Kinerja**

Sebagaimana dikemukakan oleh Dara Khairatun Nisa Sinaga dkk (2022) menyatakan bahwa tujuan mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara itu, dampak tujuan bisnis terhadap kinerja ini dapat dinilai dengan sangat berguna dalam mengukur kinerja tim, sehingga kami dapat menentukan sejauh mana upaya kami berdampak pada kinerja tersebut. Salah satunya target kerja ini yang dapat dilihat dengan melihat bagaimana perkembangan pekerjaan atau sasaran pekerjaan yang akan di capai dalam jangnan waktu yang sudah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa target kerja mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai, semakin besar pula tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya sesuai dengan tujuan.

Karyawan yang memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana target kerja mereka berkontribusi terhadap visi dan misi perusahaan cenderung memiliki keinginan yang tinggi untuk mencapai kinerja yang optimal.

## **H3 : Terdapat Pengaruh Target Kerja terhadap Kinerja Karyawan.**

### **2.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Disiplin itu tindakan atau perilaku seorang karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan. Disiplin kerja memiliki peran krusial terhadap kinerja karyawan karena membantu karyawan mematuhi berbagai peraturan dan ketentuan agar tidak terjadi kesalahan. Disiplin dalam perusahaan tidak hanya tentang patuh terhadap aturan, namun juga tanggung jawab dan wewenang yang jelas, proses atau prosedur kerja yang mudah dipahami oleh setiap karyawan.

Hasil menghasilkan perilaku karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Paling banter, disiplin pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai (Sari dan Hadijah, 2016); Hartanto dkk., 2018; dan Bagaskara dan Rahardja, 2018)

## **H4 : Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.**

#### **2.4.5 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Abdi dan Wahid (2018) menjelaskan jika kompetensi pegawai rendah maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini tentu mempengaruhi kinerja para karyawan perusahaan dengan segala kemampuan yang dimilikinya, mulai dari kemampuan intelektual, kemampuan sosial, dari kemampuan emosional hingga kemampuan spiritual.

Perkasa et al (2022) menyatakan bahwa kinerja suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas, keterampilan dan kemampuan karyawannya. Hal serupa juga ditemukan dalam hasil penelitian Siti Mujanah (2019), yang menyatakan bahwa tingginya tingkat Kompetensi akan berkontribusi pada pencapaian kinerja yang tinggi. Hal senada juga diungkapkan Distyawaty (2019) yang menemukan bahwa keterampilan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**H5 : Terdapat Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan**