

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat berpengaruh bagi kemajuan suatu lembaga. Tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu lembaga tidak akan berkembang bahkan bisa mengalami kemunduran (Maghfiroh, 2021). Sumber daya manusia memiliki peran strategis dalam menentukan masa depan sebuah organisasi (Hutagalung 2022). Menurut Susan (2019) sumber daya manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan (Suprianddin, 2020).

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan yang sangat penting (Sembiring dan Winarto, 2020). Menurut Afandi (2018) sumber daya manusia merupakan asset utama yang berperan mendayagunakan semua sumber daya ekonomi yang ada. Dalam usaha mengelola dan memanfaatkan sumber daya manusia diperlukan adanya manajemen yang baik, karena manusia sebagai makhluk sosial mempunyai karakter yang sangat berbeda dengan alat produksi lainnya (Suprianddin, 2020)

Menurut Mangkunegara (2017), manajemen SDM berupa aktivitas-aktivitas terstruktur dan sistematis yang dikerjakan oleh sumber daya manusia dengan kualifikasi dan kompetensi tertentu guna mencapai tujuan. Menurut Histianara (2019), yang mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mengatur pengelolaan unsur manusia dalam sebuah organisasi berguna untuk meningkatkan kinerja baik secara kualitas maupun kuantitas. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2019). Menurut Suprianddin (2020), manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari peran dan kinerja karyawan yang ada di dalamnya (Tukan, dkk. 2022). Menurut Rahayuni, dkk. (2022) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja adalah sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tukan, 2020). Menurut Widyandari, dkk. (2022) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan

tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Menurut Rahayuni, dkk. (2022) untuk mengukur suatu kinerja karyawan yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif dan kreativitas.

Bank BPR Kanti adalah bank swasta yang beralamat di jalan batuyang, batubulan kecamatan sukawati kabupaten Gianyar, Bali. Bank ini sangat berperan dalam membantu perekonomian rakyat kecil serta para UMKM Bank swasta ini ikut memberikan kemudahan dalam memajukan usaha-usaha masyarakat kecil. Bank BPR Kanti cabang utama ini dipimpin oleh Bapak Made Arya Amitaba dengan jumlah karyawan sebanyak 40 orang.

Fenomena yang terjadi di Bank BPR Kanti cabang Batubulan pada hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan ketua pimpinan Bank BPR Kanti cabang Batubulan Bapak Made Arya Amitaba diperoleh informasi bahwa menurunnya kinerja karyawan pada Bank BPR Kanti cabang Batubulan, dengan adanya penurunan pencapaian jumlah target dana pinjaman dan dana pihak ketiga pada tahun 2018 yang tersaji

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Dana Pinjaman Dan Dana Pihak Ketiga**  
**Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar Tahun 2018**  
**(Dalam Jutaan Rupiah)**

No	Jenis Dana	Target Tahun 2018			Realisasi Tahun 2018			Keterangan
		Catur Wulan I	Catur Wulan II	Catur Wulan III '	Catur Wulan I	Catur Wulan II	Catur Wulan III	
1	Dana Pinjaman	750.000	800.000	800.000	645.000	585.000	680.000	Tidak Sesuai Target
2	Dana Pihak Ketiga	800.000	800.000	850.000	710.000	680.000	735.000	Tidak Sesuai Target

Sumber: Bank BPR Kanti Cabang Batubulan

Dari Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar pada Catur Wulan pertama sampai pada Catur Wulan ketiga tahun 2018 dana pinjaman maupun dana pihak ketiga masih juga belum memenuhi target dari yang ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan bagian marketing diketahui bahwa kinerja karyawan Bank Kanti Cabang Batubulan Gianyar masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya, sikap karyawan yang kurang ramah terhadap nasabah, dan karyawan kurang cepat dan cekatan dalam melayani permintaan nasabah. Pencapaian target pekerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan juga menjadi indikasi rendahnya kinerja karyawan Bank Kanti Cabang Batubulan Gianyar

**Tabel 1.2**  
**Data Masa Kerja Karyawan**  
**BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar**

No	Masa Kerja	Jumlah
1	< 1 tahun	20
2	1 - 4 tahun	12
3	> 4 tahun	8

Sumber: Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianya

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa masa kerja karyawan < 1 tahun sebanyak 20 orang, masa kerja karyawan 1 - 4 tahun sebanyak 12 orang, dan masa kerja karyawan > 4 tahun sebanyak 8 orang. Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan masih memiliki masa kerja yang minim dan berpengaruh terhadap kemampuan kerja yang mereka miliki

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja (Widyandari, dkk. 2022). Kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang penting dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. (Novinia, dkk. 2022). Menurut Arif, dkk. (2020) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu pada akekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan (Fauzi,

2021). Menurut Widyandari, dkk. (2022) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas yang tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan keterampilan pengetahuan.

Penelitian mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Widyandari, dkk. (2022), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Artinya peningkatan kemampuan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Penelitian mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Novinia, dkk. (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ini berarti bahwa semakin baik kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian mengenai kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Fauzi, dkk. (2021) hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan ini berarti bahwa semakin baik kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Arif, dkk. (2020) membuktikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa jika Kemampuan Kerja meningkat maka akan meningkatkan Kerja Karyawan. . Namun

berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Siagian (2017) dengan hasil menunjukkan bahwa pengaruh kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kemampuan kerja kurang maksimal menyebabkan sedikit penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai kemampuan kerja pada Bank BPR kanti cabang batubulan gianyar Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada Bank bpr kanti batubulan adalah pengalaman kerja dimana pengalaman kerja bisa sangat mempengaruhi karyawan dalam bekerja dilihat dari masa kerja karyawan yang tergolong dibawah satu tahun , ketrampilannya masih kurang dalam pengoprasian mesin ketik masih ragu-ragu saat melayani para nasabah yang datang masih terlihat gugup sehingga berdampak pada pada pelaksanaan tugas yang kurang maksimal

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya kerja (Tukan, dkk. 2022). Budaya Kerja merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang yang lebih baik (Haz, dkk. 2022). Menurut Fatimah dan Frinaldi (2020) budaya kerja ialah filsafat yang berlandaskan pada pandangan hidup seperti kebiasaan berubah menjadi sifat dan pendorong untuk membudaya didalam kehidupan berkelompok seperti masyarakat dan organisasi akan tergambar melalui keyakinan, cita – cita

dan kelakuan sehingga terwujud kerja maupun bekerja. Menurut Haz, dkk. (2022) budaya kerja adalah suatu kebiasaan dipekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehinggalah perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam di dalam diri mereka sendiri-sendiri. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja (Tukan, dkk. 2022).

Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Penelitian mengenai budaya kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Tukan, dkk. (2022). menyatakan bahwa pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. penelitian yang dilakukan oleh Haz, dkk. (2022). Menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Fatimah dan Frinaldi (2020). Menyatakan bahwa adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa apabila semakin baik budaya kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Simbolon, dkk. (2022). Menyatakan bahwa adanya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa apabila budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kaesang, dkk. (2021) dengan hasil ditemukan bahwa pengaruh budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa walaupun budaya kerja yang baik belum tentu akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai budaya kerja pada Bank BPR kanti cabang batubulan gianyar Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada Bank bpr kanti batubulan adalah kurangnya interaksi antar karyawan dimana tidak adanya hubungan interaksi yang terjalin antar sesama karyawan seperti kurangnya komunikasi. Hal ini membuat hubungan antara satu sama lainnya menjadi tidak baik dan tidak dapat mengakrabkan diri antar karyawan yang ada.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja (Rahayuni, dkk. 2022). Motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Indraningrat, dkk. 2022) Menurut Septiantari, dkk. (2022) motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi

adalah kontribusi yang diberikan seseorang sebagai dorongan sebesar mungkin untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Arista, dkk. 2022). Menurut Widyandari, dkk. (2022) motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan dan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja untuk keberhasilan organisasi.

Penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Rahayuni, dkk. (2022), Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa semakin besar motivasi kerja, maka kinerja akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Indraningrat, dkk. (2022). Dari hasil penelitian diperoleh hasil motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Septiantari, dkk. (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tingginya Motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan penelitian yang dilakukan oleh Forson, Dkk. (2021) Hasil penelitian

menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tingginya motivasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Alam, dkk. (2021) dengan hasil motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik motivasi maka kinerja juga akan meningkat. Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismawati, dkk. (2017) dengan hasil menunjukkan bahwa pengaruh motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kurang maksimal menyebabkan sedikit penurunan kinerja

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti diperoleh permasalahan mengenai motivasi kerja pada Bank BPR kanti cabang batubulan gianyar. Dalam hal ini permasalahan yang terjadi pada Bank bpr kanti batubulan adalah terdapat fenomena yang terkait dengan motivasi kerja bahwa diperoleh kurangnya kebutuhan social (*social need*) terhadap pegawai yaitu kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya dilihat dari banyaknya karyawan masih individu dalam menyelesaikan tugas.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Budaya Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar”** guna mengetahui lebih lanjut mengenai pengaruh kemampuan kerja, budaya kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR kanti cabang batubulan gianyar.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang, maka yang menjadi rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar?
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan, penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianya
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis.

Penelitian ini dapat di jadikan sebagai sarana informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh kemampuan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank BPR Kanti Cabang Batubulan Gianyar

## 2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat di jadikan suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan antara lain :

### a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijaksanaan perusahaankhususnya yang berhubungan dengan kemampuan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPD Bali Kantor Pusat Denpasar

### b. Bagi Fakultas/Universitas.

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang sejenis lebih lanjut.

### c. Bagi Mahasiswa.

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 *Goal Setting Theory***

Penelitian ini menggunakan Goal Setting Theory sebagai teori utama (*grand theory*). Menurut Locke yang dikutip dari Kristanti (2019), *goal setting theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal setting theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan memengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan.

##### **2.1.2 Kemampuan Kerja**

###### **A. Pengertian Kemampuan Kerja**

Kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dalam bekerja merupakan hal yang penting dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan. (Novinia, dkk. 2022). Menurut Arif, dkk. (2020) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. dimana

kemampuan individu pada akekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan Kerja pada hakikatnya dapat dirumuskan sebagai kapabilitas intelektual, emosional, dan fisik untuk melakukan berbagai aktivitas sehingga menunjukkan apa yang akan dilakukan untuk mencapai tujuannya, tujuan disini adalah tujuan dari perusahaan (Fauzi, 2021). Menurut Widyandari, dkk. (2022) Kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas yang tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual, kemampuan fisik, dan keterampilan pengetahuan.

## **B. Jenis-Jenis Kemampuan Kerja**

Menurut Moenir (2018) jenis-jenis kemampuan yaitu :

### 1) Kemampuan Teknis (*Technical Skill*)

Adalah pengetahuan dan penguasaan kegiatan yang bersangkutan dengan cara proses dan prosedur yang menyangkut pekerjaan alat-alat kerja. Kemampuan teknis yang dimaksud seseorang pegawai di dalam perusahaannya harus mampu dalam penguasaan terhadap metode kerja yang ada atau yang telah ditugaskan.

2) Kemampuan bersifat manusiawi (*Human Skill*)

Adalah kemampuan untuk bekerja dalam kelompok suasana di mana organisasi merasa aman dan bebas untuk menyampaikan masalah. Kemampuan bersifat manusiawi dimaksud kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, bisa kelompok kerja ataupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya.

**C. Indikator Kemampuan Kerja**

Dalam penelitian Warso, dkk. (2017) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan (*Training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur dari masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

#### 4) Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

#### 5) Kesanggupan kerja (*Ability to work*)

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

### 2.1.3 Budaya Kerja

#### 1) Pengertian Budaya Kerja

Budaya Kerja merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik (Haz, dkk. 2022). Menurut Fatimah dan Frinaldi (2020) budaya kerja ialah filsafat yang berlandaskan pada pandangan hidup seperti kebiasaan berubah menjadi sifat dan pendorong untuk membudaya didalam kehidupan berkelompok seperti masyarakat dan organisasi akan tergambar melalui keyakinan, cita – cita dan kelakuan sehingga terwujud kerja maupun bekerja.. Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja

(Tukan, dkk. 2022). Dari penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan.

## 2) Tujuan Budaya Kerja

Menurut Feriyanto dan Triana (2018), tujuan budaya kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- 2) Budaya membawa suatu ras identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang telah lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.

## 3) Indikator Budaya Kerja

Adapun indikator-indikator budaya kerja menurut Aldri (2017) yaitu:

- 1) Kepemimpinan  
Kepemimpinan yang yang dimaksud ialah kemampuan yang digunakan untuk mempengaruhi seseorang dalam pencapaian tujuan organisasi.
- 2) Penampilan  
Penampilan yang dimaksud seperti pemilihan warna seragam, potongan rambut, dan bahasa tubuh aparatur. sehingga dapat membangun citra yang positif dan baik dari pegawai di mata publik.

3) Kesadaran akan waktu

Kesadaran yang dimaksud ialah seperti disiplin akan waktu dan tidak menunda – nunda dalam menyelesaikan pekerjaan.

4) Komunikasi

Interaksi yang terjadi antara satu orang pegawai atau lebih baik dalam bentuk bertutur kata, berbicara dan berekspresi untuk menyampaikan informasi atau pesan agar tujuan organisasi tercapai.

5) Penghargaan dan pengakuan

Berkaitan dengan reward bagi dari aparatur yang mempunyai prestasi kerja seperti: Mendapatkan promosi jabatan, dan kesempatan mengikuti pendidikan.

6) Nilai dan kepercayaan

Suatu keyakinan atau pedoman bagi pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya.

#### 2.1.4 Motivasi Kerja

##### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki (Indraningrat, dkk. 2022). Menurut Septiantari, dkk. (2022) motivasi merupakan hal yang penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja, karena orang yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga agar pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya. Karyawan yang memiliki motivasi dalam bekerja akan membantu hasil kinerja dari karyawan tersebut. Motivasi adalah kontribusi yang

diberikan seseorang sebagai dorongan sebesar mungkin untuk keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Arista, dkk. 2022). Menurut Widyandari, dkk. (2022) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar seseorang mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan dan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja untuk keberhasilan organisasi.

## 2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Priansa (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

### 1) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman

### 2) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya. Jika pegawai percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka pegawai akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut

### 3) Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

### 4) Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

### 5) Cita-cita atau Aspirasi

Cita-cita disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Pegawai yang mempunyai aspirasi positif adalah pegawai yang menunjukkan hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya pegawai yang mempunyai aspirasi negatif adalah pegawai yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

### 6) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran. Jadi pegawai

yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena pegawai tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

7) **Kondisi Pegawai**

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi bisnis harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pegawai.

8) **Kondisi Lingkungan**

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi bisnis, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

9) **Unsur-unsur Dinamis Dalam Pekerjaan**

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

10) **Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai**

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

**3) Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi kerja menurut Veithzal dan Basri (2016) adalah sebagai berikut :

1) *Kebutuhan fisiologis (Physiological-needs)*

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti pakaian, makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

2) *Kebutuhan rasa aman (Safety-need)*

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

3) *Kebutuhan Sosial (Social-need)*

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

4) *Kebutuhan penghargaan (Esteem-need)*

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

5) *Kebutuhan aktualisasi diri (Self actualization-need)*

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses

pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas - tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

#### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Rahayuni, dkk. (2022) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Menurut Widyandari, dkk. (2022) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai. Menurut Rahayuni, dkk. (2022) untuk mengukur suatu kinerja karyawan yaitu: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif dan kreativitas.

#### **2) Pengukuran Kinerja Karyawan**

Menurut Johanes (2021) terdapat empat cara dalam mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1) Mutu kerja

Berhubungan dengan keterampilan, kepribadian dan ketepatan waktu dalam menjalankan pekerjaan

2) Kualitas kerja

Berhubungan dengan penambahan tugas yang diberikan atasan dan penyelesaiannya.

3) Ketangguhan

Berhubungan dengan pengambilan waktu libur, keterlambatan dan tingkat kehadiran di tempat kerja.

4) Sikap

Berhubungan dengan tanggung jawab karyawan terhadap atasan ataupun rekan kerja dalam menyelesaikan tugas.

**3) Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Sara (2020) tujuan diadakan penilaian kinerja terbagi menjadi, yaitu:

- 1) Administrasi, bertujuan untuk memberikan promosi, mutasi dan kenaikan gaji bagi karyawan
- 2) Informatif, bertujuan untuk mengetahui kekuatan dan juga kelemahan dari karyawan
- 3) Motivasional, bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan juga untuk mengembangkan diri.

**4) Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Rahayuni (2022) bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1) Kualitas

Artinya seberapa baik atau buruknya seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

2) Kuantitas

Artinya berapa banyak jumlah produksi yang dapat dihasilkan karyawan dalam waktu tertentu.

3) Pelaksanaan tugas

Artinya kemampuan karyawan melaksanakan pekerjaan dengan benar.

4) Tanggung jawab

Artinya bagaimana kesadaran karyawan terhadap kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Sebagai acuan berikut disampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh berbagai kalangan seperti berikut :

1. Widyandari, dkk. (2022), “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Santi Pala”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Santi Pala. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner, studi dokumentasi, observasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen

penelitian, analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik, koefisien determinasi, dan uji t. Hasil penelitian ini kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada waktu dan lokasi penelitian.

2. Novinia, dkk. (2022), “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Emas”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan disiplin motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Emas. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 36 orang karyawan. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode observasi, metode wawancara, metode kuesioner, dan metode dokumentasi. Skala yang digunakan dalam pengukuran data adalah skala likert. Hasil penelitian ini kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini seban Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja dan disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.

3. Fauzi, (2021). “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor di Samsat Kota Sukabumi”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja Pegawai Pada Bagian Pelayanan Pembayaran Pajak Kendaraan Bermotor di Samsat Kota Sukabumi. Populasi pada penelitian ini sebanyak 31 orang. Pada penelitian ini, model penelitian atau paradigma penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu menggunakan paradigma ganda dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Teknik pengumpulan data dengan angket. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian
4. Arif, dkk. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT Perkebunan Nusantara III Medan. Populasi pada penelitian ini seluruh pegawai tetap yang

berjumlah 197 orang pengambilan, dimana pengambilan sampel menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel sebanyak 66. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi.

5. Efawati, dkk. (2020). *“The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance”* Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh kondisi kerja, kemampuan kerja dan kepemimpinan pada kinerja karyawan di industri fesyen kota Bandung. sampel pada penelitian ini seluruh karyawan sebanyak 72 orang. Teknik penggunaan sample yaitu stratified propotional random sampling. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden penelitian. Hasil penelitian ini menunjukkan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel kemampuan kerja. Sedangkan perbedaanya terletak pada tempat dan waktu penelitian. Kesimpulan penelitian ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan, Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan dan Secara simultan Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja

Karyawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara III Medan yang dapat dikategorikan kuat. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya terletak pada variabel kemampuan kerja. Perbedaanya terletak pada lokasi dan tempat penelitian.

6. Tukan, dkk. (2022). “Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Canning Indonesian Products”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Pt. Canning Indonesian Products. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Canning Indonesian Products yang berjumlah 61 orang. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik accidental sampling. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan membagikan kuesioner kepada responden penelitian. Hasil penelitian ini budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel budaya kerja. Sedangkan perbedaanya terletak Pada lokasi dan waktu penelitiannya.
7. Haz, ddk. (2022). “Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pelayanan Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pelayanan Pada Kantor Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Cabang

Makassar. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini seliuruh pegawai sebanyak 39 orang. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian explanatory. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah sebagai berikut metode kuesioner (angket). Hasil penelitian ini budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel budaya kerja dan lingkungan kerja Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian

8. Fatimah & Frinaldi (2022). “Pengaruh Budaya Kerja dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja di kecamatan sungai geringging”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di kecamatan sungai geringging. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mencoba menjelaskan hubungan antara sejumlah faktor dan hasil tertentu. sampel pada penelitsn ini sebanyak 74 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan, terhadap kinerja karyawan, Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel budaya kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.

9. Simbolon, dkk. (2022). *“Analysis of the Effects of Self-Efficacy Mediation and Organizational Commitment on the Effect of Transformational Leadership Style and Organizational Culture on Employee Performance of PT Sarana Lintas Caraka*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, self efficacy dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Sarana lintas ceraka Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik sensus. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 30. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh self efficacy, gaya kepemimpinan tranformasional dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel budaya kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitiannya.
10. Rahyuni, dkk. (2022). *“Pengaruh Motivasi Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telkom Akses Di Plaza Teuku Umar Denpasar”*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan efektivitas kerja terhadap kinerja karyawan. sampel yang digunakan adalah sebanyak 36 orang Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel motivasi kerja Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi dan waktu penelitiannya.

11. Indraningrat, dkk. (2022). “Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pergi Berlibur Indonesia”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi, dan kerjasama tim terhadap kinerja karyawan. Populasi menggunakan karyawan PT Pergi Berlibur Indonesia dan sampel sebanyak 70 karyawan. Penelitian ini digunakan beberapa metode pengumpulan data yaitu, observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuisioner. Hasil penelitian ini motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel motivasi kerja dan budaya kerja. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi dan waktu penelitian
12. Arista, dkk. (2022). Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Lloyd’s Inn Bali Di Seminyak”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada Hotel Lloyd’s Inn Bali Di Seminyak. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 50 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampling jenuh. Hasil penelitian ini *self efficacy*

berpengaruh positif dan signifikan, motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.

13. Septiantari, dkk. (2022). “Pengaruh Motivasi, Pengalaman Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Timur Medika Gianyar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT Mitra Timur Medika Gianyar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan dalam perusahaan PT Mitra Timur Medika Gianyar yang berjumlah 32 orang Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode observasi, metode studi kasus, metode wawancara, dan metode angket/kuisisioner. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif dan signifikan, pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian
14. Alam, dkk. (2021). “*Influence of Leadership Style and Work Motivation on Employee Performance*”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap

kinerja karyawan pada kantor Bappeda pada kabupaten Gowa, Makasar. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 39 responden yang diambil dari semua populasi yang ada di kantor Bappeda, kabupaten Gowa. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas, reliabilitas regresi linier berganda uji F dan uji t dan r-square. Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif signifikan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Bappeda Kabupaten Gowa. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel Motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian.

15. Ismawati, dkk. (2017) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner didistribusikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Gatra Mapan Ngijo karangploso. Pengukuran dilakukan dengan Likert bersekala satu sampai lima. Hasilnya menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga menemukan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu motivasi kerja. Perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian