

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN COVER	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGUJIAN SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
2.1 Landasan Teori	11
2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya	26
BAB III KERANGKA BERFIKIR DAN HIPOTESIS	30
3.1 Kerangka Pemikiran	30
3.2 Hipotesis	34
BAB IV METODE PENELITIAN	37
4.1 Lokasi Penelitian	37
4.2 Obyek Penelitian.....	37
4.3 Identifikasi Variabel	37
4.4 Definisi Operasional Variabel	38
4.5 Jenis dan Sumber Data.....	42
4.6 Populasi dan Sampel.....	47
4.7 Teknik Pengumpulan Data	44

4.8 Uji Instrumen Penelitian	45
4.9 Teknik Analisis Data	47
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	54
5.1 Gambaran Umum Perusahaan	54
5.2 Hasil dan Pembahasan Penelitian	89
BAB VI PENUTUP.....	92
6.1 Simpulan	92
6.2 Keterbatasan Penelitian.....	92
6.3 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	95
LAMPIRAN.....	99



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Persentase Kualitas Pelayanan	2
Tabel 1. 2 Data Usia Pegawai	3
Tabel 1. 3 Persentase Tingkat Absensi Pegawai.....	7
Tabel 4. 1 Instrumen Skala Likert.....	46
Tabel 4. 2 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	51
Tabel 5. 1 Hasil Uji Validitas.....	78
Tabel 5. 2 Hasil Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 5. 3 Karakteristik Responden.....	80
Tabel 5. 4 Kriteria Penilaian Jawaban Kuisisioner.....	82
Tabel 5. 5 Deskripsi Variabel Kemampuan Kerja (X_1)	82
Tabel 5. 6 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_2).....	83
Tabel 5. 6 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_3).....	83
Tabel 5. 7 Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai (Y)	84
Tabel 5. 8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	85
Tabel 5. 9 Hasil Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov	86
Tabel 5. 10 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	87
Tabel 5. 11 Hasil Uji Heteroskedastisitas	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3. 1 Kerangka Pemikiran Penelitian.....	32
Gambar 3. 2 Model Penelitian	33
Gambar 5. 1 Struktur Organisasi.....	56



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	99
Lampiran 2. Tabulasi Data.....	103
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	108
Lampiran 4. Deskripsi Variabel Penelitian	113
Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik	120
Lampiran 6. Uji Regresi Linier Berganda.....	122



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset dari sebuah perusahaan. Tanpa adanya SDM, perusahaan tidak akan maju dan berkembang sesuai dengan yang direncanakan. Menurut Samsudin (2011:1) SDM adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Sehingga dapat diartikan bahwa, SDM adalah asset yang dimiliki bank untuk melakukan segala aktivitas operasional bank. Dalam tugasnya, SDM diarahkan oleh sebuah manajemen yakni Manajemen Sumber Daya Manusia.

Pegawai merupakan kekayaan utama suatu institusi, karena tanpa keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terjadi. Pegawai berperan aktif dalam menetapkan rencana aktif dalam menetapkan rencana sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Pegawai akan menghasilkan prestasi yang tinggi dalam organisasi apabila mereka juga mendapatkan yang terbaik dari organisasi dimana mereka bekerja, yaitu berupa kemampuan kerja karyawan. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas pegawai tersebut sehingga perusahaan atau organisasi tumbuh dan unggul (Achmad,2016). Di dalam mengevaluasi kinerja pegawainya, Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar menyebarkan angket

kepada pengunjung tentang kualitas pelayanan karyawan yang terlihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Persentase Kualitas Pelayanan Kepada Pengunjung Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar Tahun 2019 - 2020

Tahun	Jumlah komentar	Baik		Sedang		Kurang Baik	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2019	180	125	84%	29	11%	20	5%
2020	140	100	81%	26	12%	14	7%

Sumber : Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar

Dari Tabel 1.1 di atas, terlihat bahwa terjadi penurunan komentar baik terhadap kualitas pelayanan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar dari tahun 2019 yaitu sebesar 84% dan pada tahun 2020 yaitu sebesar 81%. Selain itu, terjadi peningkatan keluhan dari pengunjung dari tahun 2019 yaitu sebesar 5% dan pada tahun 2020 yaitu sebesar 7%. Ini menunjukkan terjadinya penurunan kualitas pelayanan kinerja karyawan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar. Penyebab kenaikan persentase yang kurang baik disebabkan karena belum optimalnya inovasi layanan kependudukan dan pencatatan sipil tersebut. Maka dari itu hal yang harus dilakukan untuk mengurangi jumlah persentase yang kurang baik dengan cara membangun kepercayaan masyarakat terhadap penyelenggara pelayanan publik dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat dengan menjadikan keluhan masyarakat sebagai sarana untuk melakukan perbaikan pelayanan publik.

Secara teori ada banyak faktor yang terkait dengan kinerja pegawai. Faktor-faktor ini dapat bersumber dari organisasi, dari para pegawai itu sendiri

maupun dari faktor-faktor diluar karyawan itu sendiri, salah satunya adalah kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan. Jika anda memiliki keterampilan kerja yang diperlukan, hamper dapat dipastikan bahwa orang tersebut akan dapat diandalkan dalam pekerjaan (Mulyasa,2013). Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kulalitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah kemampuan kerja. Kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2013).

Kemampuan kerja mencerminkan adanya kesesuaian antara potensi dengan kemampuan kerja sehingga kompetensi adalah keterampilan dan pengetahuan seseorang khususnya yang berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan yang dibutuhkan (Davis, 2016) Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan adanya kemampuan kerja pegawai, tujuan instansi dapat tercapai.

Tabel 1.2
Tingkat Usia Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar

Umur (tahun)	Banyak Pegawai
< 25 tahun	13
>25-34 tahun	19
>34-43 tahun	14
> 43 tahun	14
Total Pegawai	60

Sumber : Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar

Mengenai fenomena kemampuan kerja yang di angkat dalam penelitian

ini adalah keterampilan, yang dimaksudkan adalah kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat, dan menggunakan mesin tanpa kesulitan, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Berdasarkan Tabel 1.2 dan dari hasil wawancara dari 7 pegawai menemukan permasalahan tentang kemampuan kerja seperti kurangnya kemampuan kerja dari beberapa pegawai yang masih belum bisa mengoperasikan komputer, para pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer rata-rata berusia 40 tahun ke atas. Dengan adanya pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer, maka dilibatkanlah para pegawai yang lebih muda dan paham akan pengetahuan komputer untuk membantu pekerjaannya mereka, sehingga para pegawai yang lebih muda terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena harus membantu para pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer, sehingga permasalahan ini berdampak pada kinerja pegawainya.

Sehubungan dengan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, menurut penelitian yang dilakukan oleh Caniogo (2018), Ghozalli (2017), dan Putra (2015) menemukan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2017), menemukan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kemampuan kerja, faktor lain yang menjadi kendala adalah motivasi kerja. Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh motivasi, motivasi kerja di dalam suatu organisasi juga sangat penting untuk diperhatikan oleh manajemen organisasi. Motivasi merupakan suatu dorongan baik dari orang

lain maupun diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu (Mulyadi, 2015:87). Dalam konteks pekerjaan, motivasi merupakan salah satu faktor penting dalam mendorong karyawan untuk bekerja. Bila seseorang termotivasi maka ia akan berupaya sekuat tenaga untuk mencapai tujuan, namun belum tentu upaya yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Pegawai yang termotivasi berada dalam kondisi tegang dan berupaya mengurangi ketegangan dengan mengeluarkan upaya untuk kembali segar. Motivasi adalah suatu kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan (Mulyadi, 2015:132).

Mengenai fenomena motivasi kerja diangkat dalam penelitian ini adalah indikator tanggungjawab yang berarti memiliki tanggungjawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya. Dari hasil dan wawancara dari 6 orang pegawai menemukan permasalahan tentang motivasi kerja seperti pegawai dalam bekerja kurang mempunyai tanggungjawab sehingga untuk menyelesaikan pekerjaannya terlalu santai dan tidak sesuai dengan hasil yang diinginkan. Seperti pada pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer dan pekerjaannya diserahkan kepada pegawai yang lebih muda, dapat dikatakan para pegawai tersebut kurang mempunyai tanggungjawab atas pekerjaannya, apalagi pada saat jam kerja mereka lebih memilih bercanda atau mengobrol karena pekerjaan mereka sudah ada yang menyelesaikan. Dengan adanya pegawai yang kurang memiliki tanggungjawab dan mempunyai motivasi kerja rendah akan bermalas-malasan dan tidak bersemangat dalam bekerja, sehingga hal ini berdampak pada kinerjanya.

Sehubungan dengan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh Ghozalli (2017), Gracia (2019) dan Tugiyono (2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2018), motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi kerja perlu memperhatikan faktor lain seperti disiplin kerja. Disiplin kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin baik disiplin karyawan pada sebuah perusahaan, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai dan disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, Hajriana (2016). Disiplin kerja harus dilaksanakan di setiap organisasi atau perusahaan dengan sebaik mungkin, karena jika karyawan sudah disiplin dalam segala hal, maka tugas-tugas yang diberikan kepada karyawan tersebut akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan penuh dengan tanggung jawab (Erawati dan Wahyono, 2019). Disiplin kerja seseorang tinggi, maka akan semakin tinggi kinerja orang tersebut. Keberadaan disiplin kerja juga sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena dalam suasana disiplin organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Disiplin kerja yang baik tidak tumbuh dengan sendirinya akan tetapi tumbuh melalui proses motivasi dan komunikasi yang dilakukan oleh orang yang berfungsi sebagai pemimpin. Merujuk pada uraian diatas apakah pelaksanaan disiplin kerja pada Kantor Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Denpasar telah mampu meningkatkan kinerja pegawai dan instansi.

Sebagai informasi dan hasil penelitian atau observasi awal pada instansi tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar masih kurang baik. Hal ini bisa di lihat dari masih tingginya tingkat absensi pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar seperti Tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Absensi Pegawai Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
Kota Denpasar 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja Per Bulan	Jumlah Hari Kerja seharusnya	Jumlah Hari Kerja yang hilang	Jumlah Hari Hadir	Tingkat Persentase Absensi %
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5:4x100
Januari	60	21	1260	36	1224	2,87
Pebruari	60	20	1200	37	1163	3,28
Maret	60	22	1320	39	1281	2,95
April	60	19	1160	42	1118	3,64
Mei	60	20	1200	38	1162	3,26
Juni	60	19	1160	34	1126	2,97
Juli	60	21	1260	36	1224	2,84
Agustus	60	21	1260	33	1227	2,66
September	60	22	1320	35	1285	2,69
Oktober	60	22	1320	41	1279	3,29
November	60	21	1260	42	1218	3,33
Desember	60	18	1080	41	1039	3,70
Jumlah						37,48
Rata-rata						3,23

Sumber: Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil

Berdasarkan Tabel 1.3 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi pegawai negeri sipil pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar tahun 2020 cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi pegawai negeri sipil rata-rata sebesar 3,23 persen, yang disebabkan karena berbagai alasan seperti sakit, keperluan keagamaan dan lain-lain, apalagi dengan adanya pandemi Covid-19 yang dimana jam kerja pegawai

serba di batasi menyebabkan keterlambatan kehadiran yang rata-rata tingkat absensi selalu lebih dari tingkat toleransi 3%.

Hal ini diperkuat oleh Mudiarta (2007) yang menyatakan bahwa suatu perusahaan jika karyawan memiliki rata-rata tingkat absensi 2-3 persen masih di anggap baik, jika rata-rata tingkat absensi adalah 3-10 persen tidak wajar dan rata-rata 15-20 persen termasuk tinggi. Tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai disiplin kerja.

Sehubungan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, penelitian yang dilakukan oleh Rompas (2018), Yuyun (2015) dan Susanto (2019) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2018), disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diuraikan di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar?

- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah sudah efektif penerapan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari proses dan hasil penelitian ini dibedakan menjadi dua yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis.

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kemampuan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

- 2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat di bangun suatu model yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Bagi Mahasiswa, untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh, kemudian ditekuni sekaligus

menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya. Bagi Perusahaan atau Instansi, digunakan sebagai pemikiran terhadap penyelesaian operasional, digunakan sebagai pemikiran terhadap penyelesaian operasional atau perumusan kebijakan dalam instansi. Bagi Lembaga Pendidikan, hasil penelitian ini merupakan sumbang atau tambahan keputusan atau refrensi bagi mahasiswa masalah yang terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. Goal setting theory didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ideide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan, Birnberg (dalam Mahennoko, 2011). Orang telah menentukan goal atas perilakunya di masa depan dan goal tersebut akan mempengaruhi perilaku yang sesungguhnya terjadi. Perilakunya akan diukur oleh ide (pemikiran) dan niatnya sehingga akan mempengaruhi tindakan dan konsekuensi kinerjanya. Umumnya, kepala instansi atau organisasi menerima penetapan tujuan sebagai hal yang sangat berarti untuk meningkatkan dan mempertahankan kinerja (Kriyantono, 2017:244).

Latham dan Yukl (Kriyantono, 2017:244) menyatakan, sebuah *goal* merupakan suatu yang ingin dilakukan seseorang secara sadar. Penentuan sasaran (*goal*) merupakan sesuatu yang sederhana, namun kesederhanaan ini tidak dapat diartikan secara sederhana ataupun biasa, melainkan harus ditanggapi dengan perencanaan yang matang. Dengan penentuan sasaran (*goal*) yang spesifik, seseorang akan mampu membandingkan apa yang telah dilakukan dengan sasaran (*goal*) itu sendiri, dan kemudian menentukan

posisinya saat itu.

Goal Setting mengizinkan individu untuk melihat hasil kerja disaat ini dan membandingkan dengan hasil kerja di masa lalu. Hal ini akan menimbulkan sebuah motivasi tersendiri bagi individu untuk lebih berusaha baik, agar tidak ada kesenjangan saat melakukan rencana (dalam Rosyidah, 2016).

Latham, et al (dalam Kriyantono, 2017:245) menemukan bahwa *Goal Setting* berpengaruh pada kinerja pegawai dalam instansi publik atau organisasi tertentu. Salah satu bentuk nyata dari *goal setting* ini adalah anggaran. Sebuah anggaran tidak hanya mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan, tetapi juga mengandung sasaran yang spesifik yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Berdasarkan penelitian-penelitian yang telah dilakukan, temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa orang yang diberi tujuan yang spesifik, sulit tetapi dapat dicapai, memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup, menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja.

2.1.2 Kemampuan Kerja

1) Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Keith Davis (2011) kemampuan kerja bisa berhubungan dengan kesanggupan dalam melakukan tindakan atau mencapai hasil tertentu melalui seperangkat bakat, ciri khas, fungsi, proses atau layanan

yang bisa dikendalikan dan diukur, atau suatu tingkatan tertentu dari kompetensi dalam melaksanakan suatu pekerjaan tertentu. Seseorang yang memiliki kemampuan berarti akan sanggup melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Robbins (2013), mendefinisikan kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan individu dalam hal-hal tersebut tersusun dari dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Menurut Thoha (2012), kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seseorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Pada dasarnya kemampuan bekerja merupakan hal penting dibutuhkan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga pekerjaan dapat terlaksana sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan perusahaan atau organisasi. Kemampuan harus ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki dalam bekerja agar menghasilkan kinerja yang baik. Wibowo (2013) berpendapat bahwa kemampuan menunjukkan kapasitas individu untuk mewujudkan berbagai tugas dalam bekerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan secara efektif dan efisien tanpa adanya kesulitan sehingga akan menghasilkan suatu pekerjaan atau kinerja yang baik. Untuk itulah kemampuan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan didalam melaksanakan suatu pekerjaan, karena kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu, sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

2) Jenis Kemampuan Kerja

Menurut Moenir (2018), jenis-jenis kemampuan yaitu:

a) Kemampuan teknis

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

b) Kemampuan bersifat manusiawi

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 maupun tim kerja yakni bekerja sama dengan sesama anggota kerjanya.

3) Faktor-Faktor Kemampuan Kerja

Menurut Davis yang dikutip Mangkunegara (2011:13), faktor kemampuan adalah faktor pengetahuan (*knowledge*) dan faktor keterampilan (*skill*).

- a) Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran dan pengalaman yang terakumulasi sehingga diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.
- b) Keterampilan (*skill*) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.

4) Indikator Kemampuan Kerja

Dalam penelitian Raharjo, Paramita dan Warso (2016) indikator kemampuan kerja diantaranya sebagai berikut:

- a) 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.

- b) 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.

c) Pengalaman (*Experience*)

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

d) Keterampilan (*Skill*)

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

e) Kesanggupan Kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang dalam melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012).

Menurut Wursanto (dalam Ade, 2017) motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seseorang, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negative, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Menurut Luthans (dalam Arya, 2019) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan

tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Menurut Robbins (dalam Krisnanda, 2017) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan. Mangkunegara (dalam Isnawati, dkk 2016) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap karyawan dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Menurut Hasibuan (dalam Arya, 2019) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Inti dari definisi motivasi yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi karena adanya pengaruh daya dorong atau daya gerak yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku suatu perbuatan atau pekerjaan. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan dan motivasi.

2) Jenis Motivasi Kerja

Ada dua jenis motivasi kerja, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif (Hasibuan, 2017), yaitu:

a) Motivasi positif

Motivasi positif maksudnya pemimpin motivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b) Motivasi negatif

Motivasi negatif maksudnya pemimpin memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan memotivasi negative ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Dalam memotivasi seorang pegawai atau pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan merupakan suatu hal yang rumit. Biasanya didalam motivasi terdapat berbagai rangkaian faktor yang saling berkaitan antara satu faktor dengan faktor lainnya, faktor tersebut yaitu faktor individu dan faktor organisasional. Nurzali (2011) mengemukakan bahwa motivasi dipengaruhi oleh motif, harapan insentif yang diinginkan.

a) Motif adalah faktor-faktor yang menyebabkan individu bertingkah laku atau bersikap tertentu. Setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam dirinya (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu

dirasakan akan menentukan Tindakan yang harus mereka lakukan untuk dapat memenuhi kebutuhannya.

- b) Harapan Ekspetasi adalah adanya kekuatan dari kecenderungan untuk bekerja secara benar tergantung pada kekuatan dari penghargaan bahwa kerja akan diikuti dengan pemberian jaminan, fasilitas dan lingkungan atau outcome yang menarik. Harapan merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan akan mencapai suatu tujuan.
- c) Insentif adalah suatu perangsang atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan agar karyawan ikut membangun, memelihara dan mempertebal serta mengarahkan sikap atau tingkah laku mereka kepada satu tujuan yang akan dicapai organisasi atau perusahaan. Seseorang tidak akan mampu melakukan suatu Tindakan pekerjaan tanpa adanya dorongan atau rangsangan yaitu berupa intensif.

4) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (dalam Bayu Fadillah, 2013) sebagai berikut:

- a) Tanggung Jawab

Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

- b) Prestasi Kerja

Melakukan sesuatu atau pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

- c) Peluang Untuk Maju

Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.

- d) Pengakuan Atas Kinerja

Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.

e) Pekerjaan Yang Menantang

Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaan di bidangnya.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Secara etimologis, kata “disiplin” berasal dari kata latin “diciplina” yang berarti latihan atau Pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Moekijat, 2011). Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2017:212).

Sinungan (2014) menyatakan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan dalam perusahaan atau organisasi, norma dan kaidah yang berlaku untuk tujuan tertentu. Menurut Hajrina (2016) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai

dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan norma-norma yang berlaku, bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2) Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara Prabu (2016:129) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif yaitu sebagai berikut :

a) Disiplin preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan atau organisasi. Tujuan dasarnya untuk menggerakkan karyawan dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau organisasi.

b) Disiplin korektif

Adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi. Pada disiplin korektif, karyawan yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki karyawan pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (dalam Astutik 2016) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

a) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

b) Ketaatan pada kewajiban dan peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melakukan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

c) Ketaatan pada standar kerja

Hal ini dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu

menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja

Landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja maka seluruh bagian organisasi, maka tujuan tidak dapat tercapai. Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi pimpinan atau manajer. Prawirosentono (2012) menyebutkan kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerjanya juga baik.

Sinambela, dkk (2016) mengemukakan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja dalam suatu organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan, para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius kesan-kesan buruk organisasi yang

mendalam berakibat dan menyebabkan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Menurut Namawi (2011:104) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kemampuan karyawan dalam mencapai suatu target kerja yang dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang telah disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika organisasi. Dengan demikian kinerja dapat memberikan kontribusi pada organisasi.

2) Penilaian Kinerja

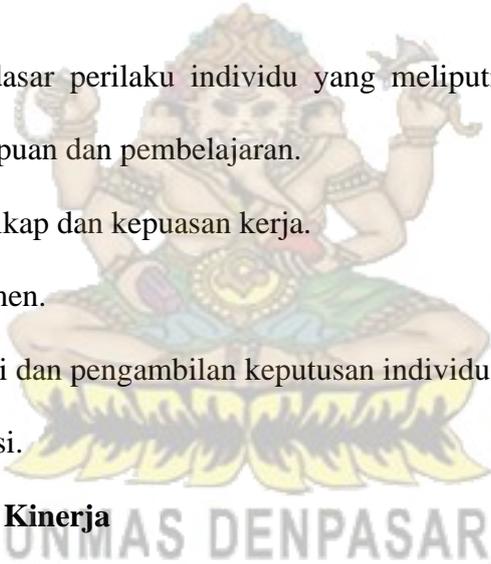
Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut akan dapat diketahui bagaimana kinerja karyawan sesungguhnya. Menurut Sedamayanti (2011:101) penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja, termasuk potensi pengembangan.

Menurut Sihombing (2015) penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja adalah

perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Menurut Kasmir (2017) penilaian kinerja adalah suatu system yang dilakukan secara periodic untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu.

3) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robbins (dalam Maulana, 2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain:

- 
- a) Dasar-dasar perilaku individu yang meliputi karakteristik biografis, kemampuan dan pembelajaran.
 - b) Nilai, sikap dan kepuasan kerja.
 - c) Komitmen.
 - d) Persepsi dan pengambilan keputusan individu.
 - e) Motivasi.

4) Indikator Kinerja

Miner (dalam Sudarmanto, 2009) mengemukakan empat indikator sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a) Kuantitas

Dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output actual dengan output yang menjadi target.

- b) Kualitas

Indikator ini mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan masyarakat.

c) Ketepatan waktu

Penggunaan waktu menunjukkan jumlah waktu yang diperlukan untuk mengukur berapa lama sesuatu dilakukan atau di kerjakan.

d) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Intensitas kerja yang baik dilakukan bersama dengan rekan kerja baik yang sederajat, atasan ataupun bawahan dalam hal yang mendukung penyelesaian pekerjaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Didalam penelitian ini terdapat penelitian terdahulu yang bertujuan agar peneliti melakukan inovasi terhadap penelitiannya (bagaimana penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya). Beberapa hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan topik penelitian ini adalah.

- 1) Caniago (2018) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Dalam penelitian ini metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel 35 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitiannya adalah Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantra IV Medan.
- 2) Ghozalli, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kabupaten Banjar. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah sampling jenuh dengan jumlah sampel 30 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil

dari penelitian ini adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar.

- 3) Setiawan, dkk (2017) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV Sinar Agung). Dalam penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah sampel 32 orang karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Linier Berganda. Hasil penelitiannya adalah Kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Studi Pada CV Sinar Agung).
- 4) Putra (2015) yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Gayamsari, Kota Semarang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel dengan 60 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Linier Berganda. Hasil dari penelitian ini adalah Kemampuan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Gayamsari Kota Semarang.
- 5) Gracia (2019), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Triview Geospatial Mandiri, Jakarta Selatan. Jenis penelitian merupakan penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik penulis dengan karyawan PT. Triview Geospatial Mandiri sebagai obyek penelitian. Adapun jumlah sampel diperoleh teknik sampling jenuh sebanyak 35 responden. Analisis data menggunakan SPSS Versi 21. Teknik

Analisa data diantaranya uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji regresi linear berganda serta uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja sedang pengaruh secara simultan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- 6) Aulia (2017) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Jamu Air Mancur Karangayar). Penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dengan menggunakan alat uji SPSS versi 22 dan jumlah sampel sebanyak 42 orang. Dari hasil analisis data dapat diketahui variabel lingkungan kerja dan kompensasi signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel motivasi serta disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 7) Tugiyono (2019), yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lpk Pramidia Bandung. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja karyawan LPK Pramidia dengan metode deskriptif kualitatif. Data diambil dari seluruh anggota populasi sejumlah 45 orang. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 8) Susanto, dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan PT. Rembaka. Dalam penelitian ini Teknik yang digunakan adalah probability sampling dengan jumlah sampel 60 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil

penelitiannya adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Rembaka.

- 9) Yuyun (2015) Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan Pamella Supermarket 7, Penelitian ini menggunakan sampel dengan jumlah sebanyak 50 orang karyawan. Teknik analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian Kepemimpinan transformasional, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pamella Supermarket 7.
- 10) Rompas, dkk (2018) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 50 orang karyawan, dengan metode yang digunakan adalah sampling sensus atau sampling jenuh. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda dengan pengujian hipotesis, yaitu uji F (simultan) dan uji T (parsial). Menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Secara parsial pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.