

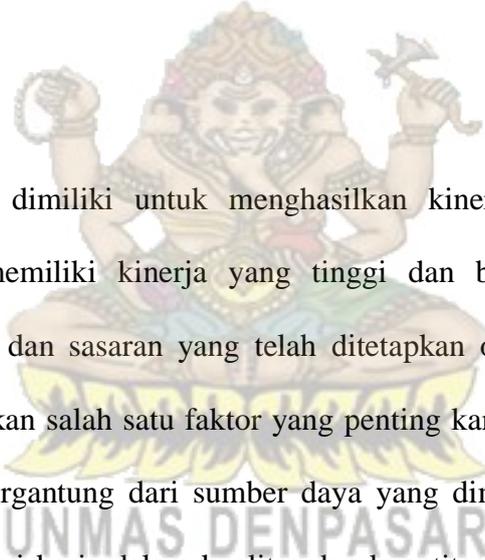
BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan perusahaan tidak lepas dari manusia yang berperan aktif dan dominan setiap kegiatan organisasi, karena manusia sebagai perencana, pelaku, serta penentu terwujudnya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dalam perusahaan perlu adanya pengelolaan secara professional agar terwujud keseimbangan antar kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai salah satu fungsi perusahaan harus memiliki kinerja yang baik. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimal (Putra, dkk, 2018).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga dapat didefinisikan pula sebagai satu pengelola dan pendayaguna sumber daya yang ada pada individu (karyawan). Menurut Bintoro dan Daryanto (2017) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.

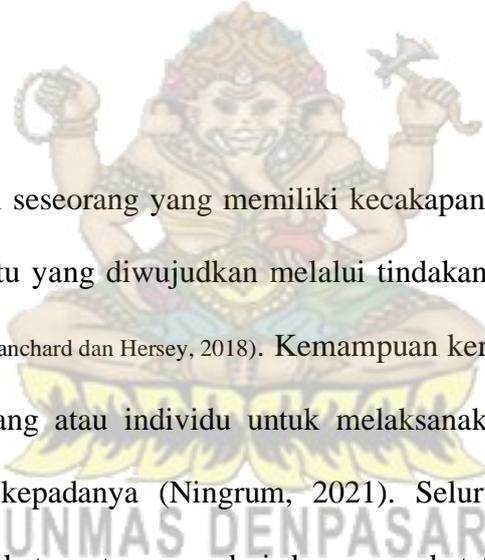
Kinerja karyawan merupakan bagian yang sangat penting dan menarik bagi suatu lembaga atau perusahaan (Prawirosentono, 2018). Suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan



kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang baik. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik mampu menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja Karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja karyawan ialah suatu hasil dari kerja dalam kualitas dan kuantitas yang telah tercapai oleh karyawan saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki seorang karyawan (Wardani, 2017). Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja serta disiplin kerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Erica, 2020). Motivasi kerja sangat berpengaruh bagi suatu organisasi. Karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi. Itulah sebabnya pihak yang mengelola SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada, masih termotivasi dengan baik untuk bekerja atau sudah mengalami penurunan. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Utami, 2019). Dengan demikian pihak yang mengelola SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan, sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya SDM yang ada, yang berakibat tidak tercapainya target organisasi.

Kemampuan kerja merupakan kesanggupan atau kecakapan, sedangkan



kemampuan berarti seseorang yang memiliki kecakapan atau kesanggupan untuk menjalankan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan kinerja kerjanya (Blanchard dan Hersey, 2018). Kemampuan kerja merupakan suatu yang dimiliki oleh seorang atau individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ningrum, 2021). Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Namun sebaliknya, jika kemampuan kerja karyawan menurun maka kinerja kerja mereka juga akan ikut menurun.

Menurut Supomo (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal, sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Semakin disiplin karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.

Pada pengamatan peneliti melihat adanya masalah di suatu objek seperti potensi yang dimiliki karyawan belum mencapai standar. Banyaknya tamu yang mengeluh akan kurang sigapnya resepsionis dalam melayani tamu yang akan menginap dan kurang tanggap dalam merespon keluhan tamunya. Selain pelayanan yang kurang sigap dari resepsionis, housekeeping juga harus

memperhatikan kebersihan kamar dimana diatas dinding kamar ada kelabang serta fasilitas ada yang tidak bisa dipakai saat tamu check in misal keran air panas mati dan tidak bisa digunakan. Dengan demikian menandakan menurunnya kinerja karyawan. Karyawan merasa terpacu untuk bekerja lebih keras agar kinerjanya yang di capai juga lebih tinggi. pemberian motivasi harus di arahkan dengan baik dan dapat di terima dengan baik oleh karyawan, peran atasan sangat mempengaruhi karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi dimana kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan. Selain itu kemampuan kerja karyawan kurang dan menurun dikarenakan dimana masih banyak karyawan kurang sigap menyelesaikan tugasnya semana mestinya yang dimana kurang tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya atau pekerjaannya ,kemampuan kerja yang berkualitas akan memberikan keuntungan bagi diri sendiri atau perusahaan, dan mampu memberikan kemajuan pada suatu organisasi perusahaan tersebut . Hal ini dapat mempengaruhi disiplin kerja keryawan dimana kinerja kerja merekapun ikut menurun sehingga pelayanan yang di berikan kepada tamunya kurang maksimal.

Adapun data absensi karyawan The Samaya Seminyak Bali dalam mengukur tingkat kedisiplinan karyawan berikut disampaikan seperti pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan, Absensi dan Hari Kerja Sesungguhnya
Pada The Samaya Seminyak Bali Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan (Hari)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari Kerja Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Persentase Tingkat Absensi
1	2	3	4=2x3	5	6=4-5	7=5/4x100%
Januari	146	26	3796	120	3676	3,161
Februari	146	25	3650	119	3531	3,26
Maret	146	26	3796	125	3671	3,293
April	146	25	3650	113	3537	3,096

Mei	146	25	3650	135	3515	3,699
Juni	146	27	3942	145	3797	3,678
Juli	146	26	3796	122	3674	3,214
Agustus	146	27	3942	88	3854	2,232
September	146	28	4088	129	3959	3,156
Oktober	146	29	4234	116	4118	2,74
November	146	30	4380	117	4263	2,671
Desember	146	28	4088	159	3929	3,889
Jumlah		325	47012	1493	45524	38,09
Rata		27,083	3.917,667	124,417	3.793,667	3,174

Sumber: The Samaya Seminyak Bali (Data diolah, 2022)

Dilihat dari Tabel 1.1. dapat dijelaskan tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi, dimana persentase tingkat absensi dari bulan Januari-Desember tahun 2022 rata-rata sebesar 3,174%. Menurut Ardana, dkk dalam Diputra (2022) Tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak perusahaan. Apabila dilihat dari tingkat persentase relatif tinggi yaitu di atas 3,174% (Diputra, 2022). Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan pada The Samaya Seminyak Bali kurang rajin dan agresif (berkemauan) dalam bekerja. Maka perlu perhatian dari pimpinan untuk meningkatkan kembali semangat dan kemauan bekerja mereka, dengan memberikan motivasi kepada mereka sehingga meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian Hasibuan (2018) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Adha (2019) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Wanta (2022) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Maharani (2022) menyatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Nurdin (2020) menyatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan, Pratiwi (2022) menyatakan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Jufrizen (2021) menemukan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Penelitian Bukhari (2019) menyatakan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Ahmad (2022) menemukan bahwa Kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Satedjo (2017) menemukan bahwa motivasi kerja, kemampuan kerja, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di The Samaya Seminyak Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latarbelakang diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di The Samaya Seminyak Bali?
- 2) Bagaimanakah pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di The Samaya Seminyak Bali?
- 3) Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di The Samaya Seminyak Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di The Samaya Seminyak Bali.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di The Samaya Seminyak Bali.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di The Samaya Seminyak Bali.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan informasi atau masukan-masukan dalam upaya menambah bacaan di perpustakaan dan sekaligus menjadi bahan perbandingan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

- 1) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan kebijakan perusahaan berhubungan dengan masalah kinerja karyawan.

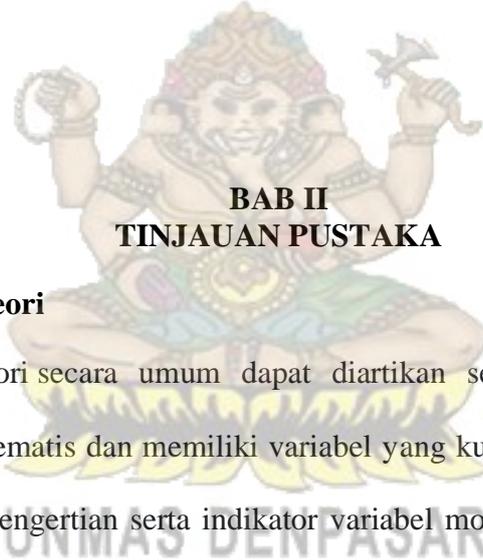
- 2) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori yang dapat dibangku kuliah dikaitkan dengan permasalahan nyata

yang terjadi diperusahaan, disamping itu untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah dipergustakaan dan dapat juga dipakai sebagai bahan refrensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah kinerja karyawan.



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori secara umum dapat diartikan sebagai pernyataan yang disusun secara sistematis dan memiliki variabel yang kuat. Landasan teori secara isi memuat teori, pengertian serta indikator variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, serta hasil penelitian terdahulu, dimana teori, pengertian serta indikator variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, serta hasil penelitian terdahulu sebagai kerangka teori peneliti untuk menyelesaikan penelitian.

2.1.1 Goal Setting Theory

Menurut Syukron (2022) *Goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke tahun 1968 sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal setting theory* merupakan salah satu bentuk dari teori kinerja. Dalam *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan tersebut. *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 mempengaruhi kinerjanya. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Dalam teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja serta semangat kerja (Syukron, 2022).

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2018).

Kinerja karyawan adalah prestasi yang dicapai seseorang atau kelompok berdasarkan wewenang dan tanggung jawabnya selaras dengan tujuan organisasi secara efisien dan efektif (Yuniarti dkk, 2021). Sedangkan menurut Fadlilah (2021) kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Seseorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi jika ada kecocokan antara pekerjaan dan kemampuan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan karyawan untuk menghasilkan kinerja tinggi untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Piter dan Juan, 2021).

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah sebuah hasil kerja dari seorang karyawan dalam sebuah proses atau pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam suatu periode tertentu yang dapat berpengaruh terhadap pencapaian sebuah organisasi tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan padapekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa indikator penentu menurut Indrasari (2017), ada tiga indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1) Kualitas kerja

Dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, keterampilan dan kecakapan kerja.

2) Produktivitas

Dapat dilihat dari jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi.

3) Tanggungjawab

Dapat dilihat dari tanggungjawab karyawan terhadap organisasinya, juga dapat ditinjau dari tanggung jawab pegawai saat mengerjakan tugasnya.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2017).

Motivasi kerja merupakan hal yang dibutuhkan karyawan, karyawan dengan motivasi yang tinggi tentunya akan memiliki semangat dalam penyelesaian pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Djaya, 2021). Sedangkan menurut Febrianti (2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan motivasi kerja

adalah dorongan bagi setiap karyawan untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan peningkatan kinerja.

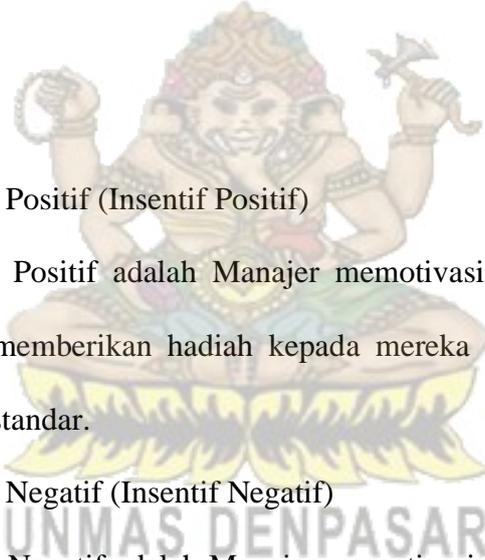
2.3.2 Teori-Teori Motivasi Kerja

Menurut Fawaid dan Maufur (2017), ada beberapa teori motivasi yang dikenal, yaitu teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan (*hierarchical of needs theory*) milik Abraham Maslow. Ia menyatakan bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan Fisik terdiri dari kebutuhan akan perumahan, makanan, minuman, dan kesehatan.
- 2) Kebutuhan rasa aman dalam dunia kerja, pegawai menginginkan adanya jaminan sosial tenaga kerja, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja, dan kepastian dalam status kepegawaian.
- 3) Kebutuhan sosial, kebutuhan ini berkaitan dengan menjadi bagian dari orang lain, dicintai orang lain, dan mencintai orang lain.
- 4) Kebutuhan pengakuan, kebutuhan yang berkaitan tidak hanya menjadi bagian dari orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi.

2.3.3 Jenis Motivasi Kerja

Seorang pemimpin dalam memotivasi bawahan menggunakan jenis motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang sedang dihadapi saat itu. Hasibuan (2017), mengatakan bahwa jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:



1) Motivasi Positif (Insentif Positif)

Motivasi Positif adalah Manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

2) Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi Negatif adalah Manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapatkan hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.4 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa tujuan motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
- 8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- 9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- 10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.3.5 Metode-Metode Motivasi Kerja

Menurut Roseleny (2018), ada dua jenis metode motivasi yang biasa diterapkan, yaitu motivasi langsung dan motivasi tak langsung. Adapun uraian pengertiannya sebagai berikut :

1) Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung adalah sebuah motivasi (materiil dan nonmateriil) yang diberikan secara langsung kepada individu dalam hal untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. Jadi ini bersifat khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, dan sebagainya.

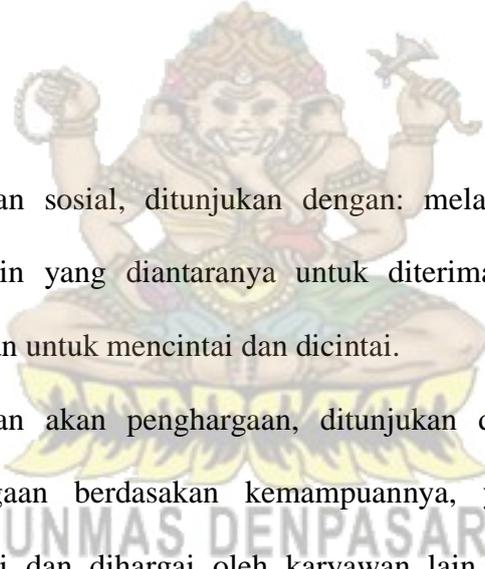
2) Motivasi Tak Langsung

Motivasi tak langsung biasanya motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang disediakan dalam mendukung dan menunjang gairah kerja, sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja. Misalnya, mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman, kursi yang empuk, dan lain sebagainya.

2.3.6 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan menurut Fawaid dan Maufur (2017), yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
- 2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

- 
- 3) Kebutuhan sosial, ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 - 4) Kebutuhan akan penghargaan, ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.
 - 5) Kebutuhan perwujudan diri, ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh perusahaan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.4 Kemampuan Kerja

2.4.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu yang dimiliki oleh seorang atau individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Ningrum, 2021). Menurut Iswara (2021), kemampuan kerja merupakan tindakan seseorang yang dapat melakukan pekerjaan sesuai pengetahuan, latar belakang pendidikan dan pengalaman yang dimiliki dalam bidang pekerjaannya. Kemampuan seseorang terbentuk dari pengetahuan dan ketrampilan sangat baik, pegawai memiliki kemampuan sangat baik dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain seorang karyawan memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaan akan menghasilkan mutu pekerjaan sangat baik atau kinerja yang tinggi.

Kemampuan kerja adalah keahlian yang diperoleh seseorang untuk melakukan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, keandalan, serta waktu (Sugiharta, 2019). Sedangkan Iqbal (2022), kemampuan kerja adalah keahlian seseorang untuk melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan dan pengalamannya sehingga dapat bermanfaat dan berguna.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan kemampuan kerja adalah kapasitas seorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

2.4.2 Jenis-Jenis Kemampuan Kerja

Ada dua jenis kemampuan menurut Yasiro (2019) yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

- 1) Kemampuan Intelaktual menjelaskan kemampuan yang ada dalam diri individu yang mencakup pada aktivitas penalaran, mental dan pemecahan masalah. Sebagian besar masyarakat menempatkan kecerdasan intelektual pada nilai yang tinggi. Individu cerdas biasanya mendapatkan lebih banyak uang dan tingkat pendidikan yang lebih tinggi. Individu yang cerdas juga lebih mungkin menjadi pemimpin dalam suatu kelompok.
- 2) Kemampuan Fisik menjelaskan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaannya yang berhubungan dengan kekuatan stamina, kecekatan fisisk, dan bakat-bakat serupa yang membutuhkan kemampuan fisik seorang individu. Kemampuan fisik ini mengandalakan kekuatan otot atau kekuatan tubuh.

2.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Iswara (2021) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja seseorang yaitu:

- 1) Faktor Pendidikan
- 2) Faktor Pelatihan
- 3) Faktor Pengalaman Kerja

2.4.4 Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Wahyuni (2022) 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 (*skills*)

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

5) Kesanggupan kerja

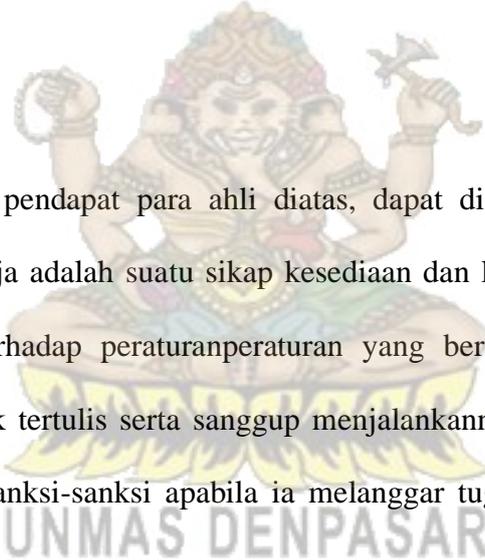
Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.5 Disiplin Kerja

2.5.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Supomo (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap tingka laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan yang ada di organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja didefinisikan sebagai adanya suatu sikap dan menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan yang ada dan peraturan-peraturan yang ada berlaku baik secara tertulis maupun tertulis dan ada yang tahap, tindak saksi apabila ada melanggar tugas dan yang di berikan maka ini wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2018).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019). Dengan adanya disiplin kerja seorang harus dituntut untuk melakukan tugas yang diberikan dan melaksanakan setiap peraturan yang telah ada dalam perusahaan.



Berdasarkan pendapat para ahli diatas, dapat disimpulkan disiplin kerja adalah disiplin kerja adalah suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.5.2 Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017) menyatakan ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu:

- 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri.
- 2) Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2.5.3 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2018) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu:

- 1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan

terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

2) Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka.

2.5.4 Indikator Disiplin Kerja

Indikator disiplin kerja menurut Surbakti (2021) adalah sebagai berikut:

1) Kehadiran

Absensi kehadiran sangat penting dalam penegakan disiplin kerja di perusahaan.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

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

3) Ketaatan pada standar kerja.

Karyawan harus melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5) Etika bekerja

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

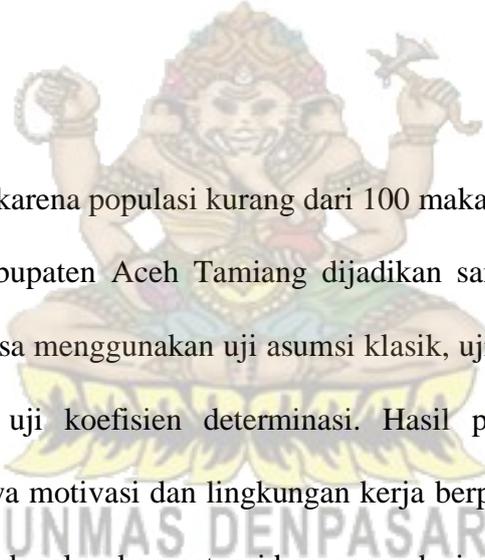
2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian oleh Hasibuan (2018) dalam penelitian berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Metode pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, dengan daftar pertanyaan dan studi dokumentasi. Jumlah populasi sebanyak 107 orang. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin. Maka jumlah responden dalam penelitian ini 85 responden. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian oleh Adha (2019) dalam penelitian berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Penelitian ini membahas tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang menguji 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R^2 . Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidakengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidakengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

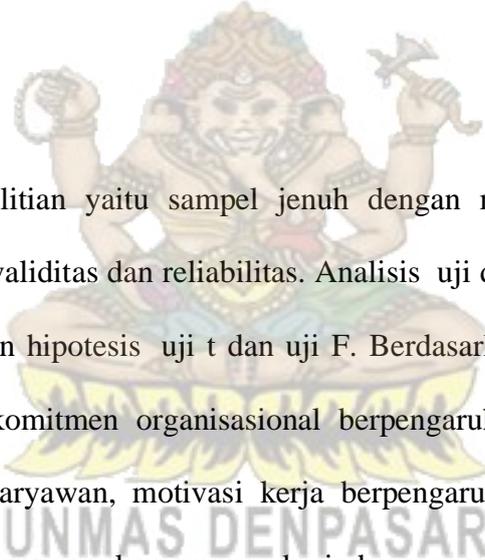
Penelitian oleh Bukhari (2019) dalam penelitian berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang yang terdiri dari 57 orang.



Dengan demikian, karena populasi kurang dari 100 maka seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang dijadikan sampel yaitu sebanyak 57 orang. Data dianalisa menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

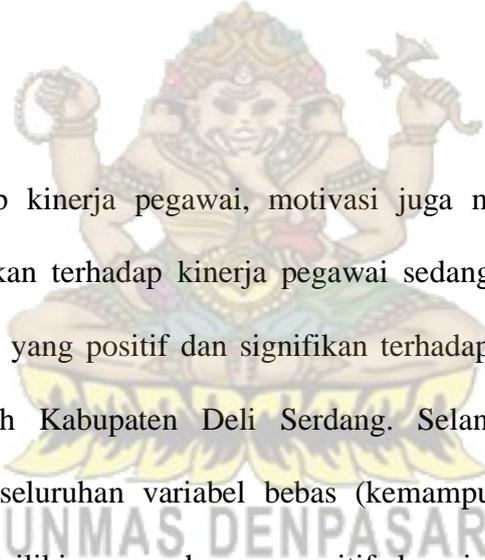
Penelitian oleh Wanta (2022) dalam penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid 19. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berjumlah 52 pegawai dengan menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*) dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian ini menunjukkan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara di Masa Pandemi Covid-19.

Penelitian oleh Nurdin (2020) dalam penelitian berjudul Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin *Engineering* Indonesia. Penelitian ini secara kuantitatif dengan populasi seluruh karyawan permanen PT. Austin *Engineering* Indonesia sebanyak 96 responden. Teknik pengambilan



sampel pada penelitian yaitu sampel jenuh dengan menggunakan instrumen angket dengan uji validitas dan reliabilitas. Analisis uji data dengan regresi linier berganda, pengujian hipotesis uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian uji t dihasilkan yaitu, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Austin Engineering* Indonesia. Hasil uji F menunjukkan komitmen organisasional, motivasi kerja, kemampuan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. *Austin Engineering* Indonesia.

Penelitian oleh Maharani (2022) dalam penelitian berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja Pegawai, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kemampuan kerja pegawai, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang secara parsial dan simultan. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode regresi linear berganda melalui kuesioner dalam skala likert. Sampel penelitian ditentukan dan ditetapkan berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah penelitian. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu 60 orang yang merupakan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan



signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya secara simultan diperoleh hasil keseluruhan variabel bebas (kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Saran yang dapat diberikan peneliti berdasarkan hasil penelitian yaitu disarankan kepada kepala Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang harus lebih memperhatikan tingkat kemampuan pegawainya demi meningkatkan kinerjanya.

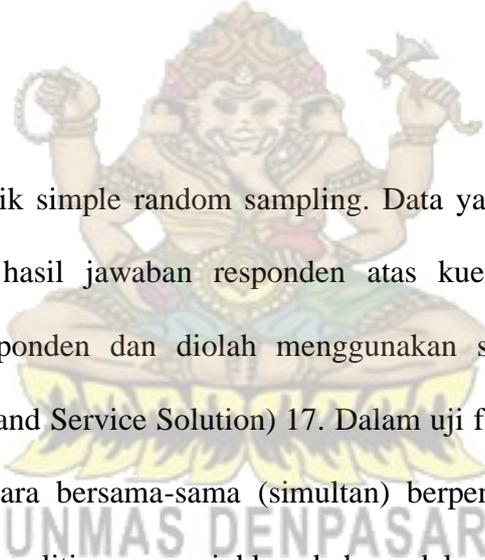
Penelitian oleh Pratiwi (2022) dalam penelitian berjudul Pengaruh Kompetensi, Kemampuan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modinding. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Meranti Jaya Indah Di Modinding yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampling jenuh dimana seluruh keseluruhan populasi dijadikan sampel sehingga jumlah sampel adalah 32 orang karyawan. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan serta berdasarkan pengujian simultan ditemukan bahwa kompetensi kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Meranti Jaya

Indah Di Modinding.

Penelitian oleh Ahmad (2022) dalam penelitian berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Driver Grabbike di Kota Malang. Teknik pengambilan sampling menggunakan purposive sampling diperoleh sampel data sebanyak 75 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Penelitian oleh Satedjo (2017) dalam penelitian berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Setyawati (2018) dalam penelitian berjudul Pengaruh Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Stasiun Manggarai, Jakarta Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah probability sampling dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini



menggunakan teknik simple random sampling. Data yang diperoleh merupakan data primer dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang disebarkan sebanyak 115 responden dan diolah menggunakan software program SPSS (Statistical Product and Service Solution) 17. Dalam uji f variabel Stres Kerja dan Disiplin Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam uji t (parsial) variabel Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Karyawan dan variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Penelitian oleh Rona Tanjung (2019) dalam penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan bagian marketing yang bekerja di PT Zurich Topas Life Batam. Sampel penelitian sebanyak 40 karyawan bagian marketing. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji T diketahui disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (6,088) > t tabel (2,028) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (0,227) $> 0,05$, dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung (0,039) $> 0,05$. Berdasarkan hasil uji F diketahui disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Zurich Topas Life Batam dengan nilai f hitung (24,986) > f table (2,86) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Berdasarkan Uji R² (Koefisiensi Determinasi) kontribusi

disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah 64,9 %.

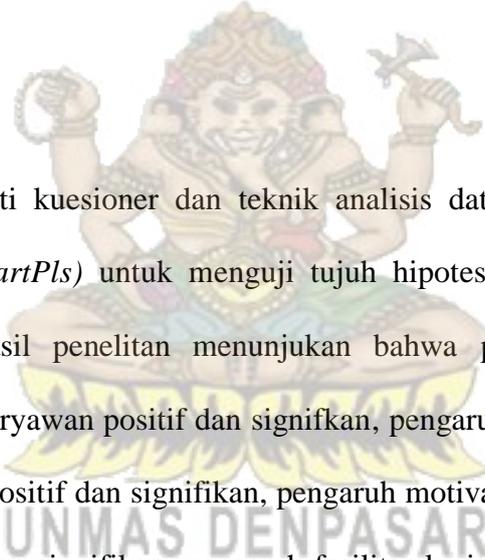
Penelitian oleh Iman (2019) dalam penelitian berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Belitung. Populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk diteliti dan secara keseluruhan dengan jumlah sebanyak 46 orang pegawai dijadikan sebagai responden (survey). Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis korelasi yaitu untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antar variable penelitian dan teknik analisis jalur (path analyst). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja yang berlaku pada saat ini berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 77,30 % sedangkan sisanya 22,70 % dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Penelitian oleh Sadat (2020) dalam penelitian berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi adalah karyawan PT. Perusahaan Gas Negara kantor Cabang Palembang. Teknik sampling yang digunakan *probability sampling*. Teknik pengumpulan data digunakan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data digunakan untuk regresi linear berganda, koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan.

Penelitian oleh Erwin Pardede (2021) dalam penelitian berjudul pengaruh motivasi, kemampuan kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan. Jumlah populasi lebih kecil dari 100 orang maka sampel yang diambil seluruh dari populasi yaitu 50 orang dengan mengambil sampel secara sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan studi dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji F dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan. Semakin baik kemampuan kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan. Semakin baik kemampuan kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Griya Mandiri Medan. Semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Variabel motivasi, kemampuan dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian oleh Jufrizen (2021) dalam penelitian berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 87 responden yang merupakan karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar



pertanyaan seperti kuesioner dan teknik analisis data menggunakan *Partial Least Square (SmartPLS)* untuk menguji tujuh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan positif dan signifikan, pengaruh fasilitas kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan, pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja positif dan signifikan, motivasi kerja sebagai variabel mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja sebagai mediator tidak berperan sebagai mediasi pada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja.