BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menyebabkan meningkatnya persaingan antar perusahaan yang semakin tinggi. Pandemi Covid-19 yang terjadi menyebabkan permasalahan baru bagi perusahaan. perusahaan harus mampu bertahan di tengah perekonmian dunia yang menurun. Perusahaan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerja yang dimilikinya sehingga mampu mempertahankan perusahaan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkat kinerja dari sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki. Sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu organisasi dan memiliki banyak tantangan didalamnya, sebab manusia memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan sumber daya lainnya. Manusia memiliki perasaan, pikiran, rasa malas serta rasa semangat yang sewaktu-waktu dapat berubah, berbeda dengan mesin atau sumber daya lain yang dapat diatur sesuka hati pengaturnya (Silitonga, dkk., 2022).

Karyawan adalah SDM yang dimiliki oleh perusahaan. Menurut Mardikaningsih dan Arifin, (2022) Karyawan yang mempunyai peran di perusahaan merupakan sumber daya organisasi yang humanis dan menjadi faktor utama dari seluruh kegiataan operasional perusahaan. perusahaan sangat mengharapkan kinerja yang tinggi dari karyawannya. Kasmir (2019) mengemukakan Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai

UNMAS DENPASAR

dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Ginting, dkk 2020). Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya sehingga perlu diperhatikan hal-hal yang akan menghambat kinerja itu sendiri dan perusahaan berkewajiban untuk dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

Salah satu strategi yang ditempuh dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan adalah meningkatkan kemampuan kerja karyawan itu sendiri. Kemampuan kerja adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan (Robbins, 2018). Perusahaan harus memperhatikan kemampuan kerja dari karyawaannya. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat, dan pengalaman agar dapat menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan kerja sangat berpengaruh pada kapasitas seorang individu dalam melakukan beragam tugas. Semakin tinggi kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut (Girsang dan Tinambunan, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dan Rahmat, (2021), Maharani, dkk., (2022), Raintung, dkk., (2022) menemukan hasil bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wardani, (2018) menemukan hasil yang berbeda yaitu kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat di dalamnya sangat penting. Untuk menggerakan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja di perusahaan tersebut, kerena motivasi inilah yang menentukan prilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. (Yanuari, 2019). Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Seseorang sering melakukan tindakan untuk suatu hal mencapai tujuan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras denganmemberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Lantara, 2018). Motivasi seorang berawal dari kebutuhan, keinginan dan dorongan untuk bertindak demi tercapainya kebutuhan atau tujuan. Hal ini menandakan seberapa kuat dorongan, usaha, intensitas, dan kesediaanya untuk berkorban demi tercapainya tujuan. Dalam hal ini semakin kuat dorongan atau motivasi dan semangat akan semakin tinggi kinerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Kumala, (2020) menemukan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu, (2019), Sinaga dan Hidayat, (2020), Darmayanti, dkk., (2022) menemukan hasil yang berbeda yaitu motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Semangat kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Nitisemito, (2018) semangat kerja adalah melaksanakan

pekerjaan dengan lebih giat, agar pekerjaan terselesaikan dengan lebih baik dan efisien. Semangat kerja menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi, dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Semangat kerja adalah keadaan psikologis seseorang untuk bekerja dengan giat, serta cepat dan lebih baik di dalam suatu organisasi. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi (Basri dan Rauf, 2021). semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Dengan meningkatnya semangat kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Basri dan Rauf, (2021), Putri, dkk., (2021), Saputri dan Wahyuati, (2021) menemukan hasil bahwa semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin dan Darman, (2020) menemukan hasil yang berbeda yaitu semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

Perusahaan adalah suatu lembaga yang diorganisir dan dijalankan untuk menyediakan barang dan jasa agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka. Salah satunya adalah perusahaan furniture atau kebutuhan rumah tangga lainnya sebagai elemen pengisi kebutuhan rumah tangga memiliki perkembangan yang pesat dari masa ke masa. Ini juga dipengaruhi kebutuhan masyarakat dalam suatu wilayah. Kemunculan perusahaan furniture dan kebutuhan rumah tangga yang semakin pesat menciptakan persaingan yang semakin tajam dalam dunia penjualan furniture, keadaan inilah yang memaksa perusahaan untuk

mengembangkan usahanya semaksimal mungkin serta mempertahankan kondisi perusahaan agar dapat berjalan secara efektif dan efisien. Dalam dunia bisnis dan organisasi tidak dapat dipisahkan dari kualitas sumber daya manusia.

Rahma Jati Furniture merupakan salah satu perusahaan yang berlokasi di jalan Raya Canggu No. 101, Br. Kayutulang Canggu, Kuta - Bali. Perusahaan ini menjual rumah tangga mulai dari berbagai jenis furniture, peralatan rumah tangga, elektronik, kamera, komputer dan segala merek handphone/gadget. Karena persaingan yang dihadapi semakin berat terutama dalam menarik minat konsumen dan tingginya tingkat persaingan antara usaha yang sejenis mendorong Rahma Jati Furniture untuk selalu berupaya meningkatkan pelayanan yang dapat memuaskan konsumennya.

Kegiatan karyawan pada Rahma Jati Furniture sebagaian besar merupakan kegiatan pelayanan penjualan segala barang kebutuhan rumah tangga, maka sudah selayaknya kinerja karyawan ditingkatkan berkaitan dengan proses administrasi dan kegiatan pelayanan kepada konsumen Rahma Jati Furniture. Salah satu indikator kinerja adalah pencapaian keuntungan penjualan pada Rahma Jati Furniture dapat dilihat pada tabel berikut

UNMAS DENPASAR

Tabel 1. 1
Target dan Realisasi Penjualan Pada Rahma Jati Furniture
Tahun 2021

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan	Tingkat Pencapaian (%)
Januari	Rp 250.000.000	Rp 205.791.699	(-) 17,68%
Februari	Rp 229.420.830	Rp 244.756.707	(+) 6,68%
Maret	Rp 253.896.501	Rp 212.843.539	(-) 16,17%
April	Rp 232.612.147	Rp 257.187.371	(+) 10,56%
Mei	Rp 258.330.884	Rp 355.779.155	(+) 37,72%
Juni	Rp 293.908.800	Rp 202.683.091	(-) 31,04%
Juli	Rp 273.640.490	Rp 223.273.314	(-) 18,41%
Agustus	Rp 251.313.159	Rp 497.713.548	(+) 98,05%
September	Rp 301.084.514	Rp 410.683.924	(+) 36,40%
Oktober	Rp 342.152.906	Rp 438.778.114	(+) 28,24%
Nopember	Rp 386.030.718	Rp 122.502.091	(-) 68,27%
Desember	Rp 373.780.509	Rp 313.455.841	(-) 16,14%
Jumlah	**Rp 3.446.171.457**	**Rp 3.485.448.394**	**(+) 1,14%**

Sumber : Rahma Jati Furniture Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat selama 1 tahun target hanya tercapai pada bulan Februari, April, Mei, Agustus, September, dan Oktober. Rahma Jati Furniture dalam menetapkan target setiap bulannya menggunakan kebijakan perusahan yaitu besaran target dihitung 10% dari penjualan bulan sebelumnya. Jika pada bulan sebelumnya target tidak tercapai maka target pada bulan berikutnya akan dikurangi, begitu juga sebaliknya. Tidak tercapainya target penjualan ini dapat disebabkan oleh kurangnya kemampuan karyawan dalam memasarkan produk dan semangat kerja dari karyawan yang menurun. Berdasarkan observasi dan wawancara awal yang dilakukan pada beberapa karyawan ditemukan bahwa karyawan kurang dalam memiliki kemampuan untuk memasarkan produk. Karyawan tidak dapat menjelasakan dengan baik keunggulan dari suatu produk sehingga menurunkan minat konsumen untuk membeli produk. Karyawan juga

UNMAS DENPASAR

kurang memiliki semangat kerja karena mereka merasa terbebani oleh target yang harus dipenuhi. Perusahaan harus memperhatikan kemampuan dan semangat kerja dari karyawan karena akan mempengaruhi kinerja dari karyawan dan berakibat pada keberlangsungan perusahaan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa karyawan, karyawan menyatakan adanya tugas yang diberikan sering kali tidak sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Hal ini dapat dilihat pada bagian produksi yang belum mempunyai kemampuan dalam menggunakan peralatan Gudang yang dimiliki oleh perusahaan. Hal ini membuat karyawan bekerja dengan kurang maksimal.

Selain itu karyawan juga menayatakan bahwa fasilitas seperti gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahan tidak sebanding dengan tuntutan pekerjaan yang diberikan. Setiap tahunnya selalu ada karyawan yang mengajukan pengunduran diri dengan alasan tekanan pekerjaan yang terlalu tinggi. Hal ini menunjukkan karyawan kurang dalam memiliki motivasi dalam bekerja. Ini menyebabkan menurunnya kinerja dari karyawan tersebut.

UNMAS DENPASAR

Penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2017), Kusumayandi (2017), Nurhadeah (2018), Sumiati (2019), Wulandari (2019) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakuka oleh Setiawan & Siagian (2017), Pratama & Wardani (2017), Tanjung & Manalu (2019) menyatakan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan & Siagan (2017), Ghozali (2017), Nurhaedah, dkk (2018), Wulandari (2019), Pradana (2020) menyatakan bahwa

motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Latief, dkk (2018), Tanjung & Manulu (2019), Sumiati (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama & Wardani (2017), Ghozali (2017), Kaunang, dkk (2018), Nasution (2020), Syuhada & Amelia (2021) menyatakan bahwa semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Wardani (2017), Kusmana (2019), Zainuddin & Darman (2020), Farkhani (2022) menyatakan bahwa semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan hasil penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Rahma Jati Furniture".

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rahma Jati Furniture?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rahma Jati Furniture?
3. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rahma Jati Furniture?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Rahma Jati Furniture.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Rahma Jati Furniture.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh semangat kerja terhadap kinerja karyawan pada Rahma Jati Furniture.

1.4 Manfaat Penelitian.

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat yang berarti dalam aspek teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis
   a) Bagi peneliti, sebagai sarana untuk melatih berfikir secara ilmiah yang berdasarkan pada disiplin ilmu yang diperoleh semasa kuliah khususnya yang berhubungan dengan kemampuan kerja, motivasi kerja, semangat kerja dan kinerja dalam bidang sumber daya manusia.
   b) Bagi Peneliti Selanjutnya, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian selanjutnya mengenai kemampuan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR

2. Manfaat Praktis

a) Bagi perusahaan

untuk mengetahui seberapa besar kemampuan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam menentukan kebijaksanaan dalam mengambil keputusan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b) Bagi universitas

sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja di dalam organisasi.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak tahun 1968 telah menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (atau tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. *Goal setting theory* bersumber dari bagian teori motivasi. Menurut Adhari (2021) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Terdapat keterkaitan antara tujuan dan kinerja sesorang (Kusnadi, dkk., 2022).

Menurut Uno dan Nina (2022) teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa *Goal setting theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakanya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Mengacu pada *Locke's model*, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja.

UNMAS DENPASAR

Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Dengan pendekatan *Goal setting theory* sebuah kinerja yang baik dan maksimal diasumsikan sebagai tujuan perusahaan, dan variabel kemampuan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja sebagai faktor penentu, apabila faktor-faktor tersebut secara baik diterapkan dalam perusahaan, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan akan tercapai.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019:182)**.** Kinerja menurut (Robbins, 2018:396) adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability, motivasi, dan kesempatan atau opportunity. Kinerja merupakan hal yang penting dalam mencapai kemajuan perusahaan, semakin meningkatnya kinerja yang dimiliki karyawan suatu perusahaan maka akan semakin cepat tercapainya tujuan perusahaan tersebut (Kusjono & Ratnasari, 2019). Menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan

UNMAS DENPASAR

sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja dapat diartikan sebagai kualitas dan kuantitas yang dapat dilihat dari hasil kerja pekerja yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. (Susanti, 2019).

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah kemampuan sesorang dalam hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode sesuai standar yang sudah disepakati sebelumnya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Kasmir, 2019:189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan, semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.

1) Pengetahuan

   Maksudnya pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

2) Rencana Kerja

   Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan, artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

UNMAS DENPASAR

3) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian dan karakter yang berbeda satu sama lain.

4) Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya misalnya dari pihak perusahaan, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik, maka dari itu motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

5) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan menerima bawahannya untuk mengajarkan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

6) Gaya Kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter, dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

7) Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

UNMAS DENPASAR

8) Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

9) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar tempat lokasi kerja, lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama karyawan.

10) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

11) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

12) Displin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah

UNMAS DENPASAR

yang harus dikerjakannya, karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Indikator Kinerja Kryawan

Indikator-indikator untuk kinerja karyawan menurut Bangun (2018:57) terdiri dari :

1) Kuantitas Pekerjaan

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

2) Kualitas Hasil Kerja

Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu, dengan melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual dan inspection manual.

UNMAS DENPASAR

3) Ketepatan Waktu

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya, yaitu dengan cara menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan, dan memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

4) Kehadiran

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan, yaitu dengan datang tepat waktu, dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5) Kerja sama

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya, yaitu dengan membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan, menghargai rekan kerja satu sama lain, dan bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

2.1.3 Kemampuan Kerja

1. Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2018:57) bahwa kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Menurut Firmansyah, dkk (2021) 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. Menurut Qadir (2018) kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Menurut Kasmir (2019:50) kemampuan kerja adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Menurut

UNMAS DENPASAR

Wibowo (2018:272) Kemampuan kerja merupakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan tentang kemampuan kerja dikatakan bahwa yang dimaksud kemampuan kerja adalah sifat yang dimiliki seorang individu baik yang telah melekat pada diri manusia maupun keterampilan yang dapat dipelajari sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan

Menurut (Robbins, 2018:30) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja yaitu :

1) Faktor Usia

Plato berpendapat bahwa, "seseorang pada waktu muda sangat kreatif, namum setelah tua kemampuan dan kreativitasnya mengalami kemunduran, karena dimakan usia. Kadang kemampuan dan bakat seseorang yang begitu jaya waktu muda dapat sirna setelah tua. Hal ini disebabkan kehilangan upaya dan telah merasa puas dengan keberhasilan yang telah diraihnya".

2) Faktor Jenis Kelamin

Dari laporan penelitian yang dilakukan oleh J. Mac Ewan dan Petersen, New Jersey, hasil penemuannya mengatakan bahwa, "dalam kelancaran ide, kaum Wanita lebih unggul 40% dibandingkan dengan kaum lelaki". Selanjutnya Jhonson O'connor foundation, mengemukakan bahwa, "rata-rata kemampuan dan bakat kreatif kaum Wanita 25% lebih unggul.

UNMAS DENPASAR

3) Faktor Usaha

Faktor usaha dan kemauan keras dari manusia akan menciptakan kreativitas. Usaha keras akan mampu membentuk kebiasaan berupa peningkatan kreativitas dengan baik, seperti dikatakan Brook Atkitson, "kekuatan penggerak" yang "benar menjadi pembeda" tingkat kemampuan dan kreativitas bukan tingkat alamiah.

3. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (2018:35), Indikator kemampuan kerja yaitu :

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang telah diproses dan diorganisasikan untuk memperoleh pemahaman, pembelajaran, dan pengalaman yang terakumulasi, sehingga bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan pegawai itu sendiri.

2) Ketrampilan (*skill*)

Ketrampilan (skill) adalah kemampuan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien secara teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi

UNMAS DENPASAR

2.1.4 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Menurut (Robbins 2018:127) motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Menurut Octavia dan Dyatmika, (2022) Motivasi akan dapat mewujudkan suatu perilaku untuk dapat mencapai suatu tujuan guna untuk memenuhi sebuah

kepuasan. Sehingga motivasi bisa ditarik kesimpulan sebab adanya suatu sikap yang tampak dari diri seorang tersebut. Mangkunengara (2017) mengatakan bahwa motivasi di artikan sebagai sebuah dorongan atauenergy yang mampu membuat seseorang memjadi lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan serta membuat karyawan semakin kuat dalam hal mental dan kepercayaannya pada kemampuan diri sendiri. Menurut Hasibuan (2017) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan. Motivasi merupakan keadaan yang mempengaruhi perilaku seseorang untuk memenuhi kebutuhannya, dan merupakan motivasi untuk melaksanakan suatu kegiatan demi mencapai tujuan yang diinginkan (Robbins, 2017).

Dari beberapa pengertian diatas maka dikatakan motivasi adalah suatu dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang yang diakibatkan oleh orang lain maupun dirinya sendiri untuk mencapai tujuan seperti orang lain bahkan melebihi.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi :

1) Fakor Intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

UNMAS DENPASAR

a) Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.
b) Keinginan untuk dapat memiliki, benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan. Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
d) Keinginan unruk memperoleh pengakuan, seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a) Lingkungan kerja, adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
b) Kompensasi yang memadai, kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.
c) Supervisi yang baik, fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan

UNMAS DENPASAR

demikian peranan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

d) Adanya jaminan pekerjaan, setiap orang akan bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

3. Jenis-jenis Motivasi

Berikut akan dijelaskan di bawah ini jenis-jenis motivasi yaitu :

1) Motivasi Positif

Motivasi positif, yaitu suatu pemberian yang sangat berguna bagi dirinya walaupun tidak begitu bila dilihat dari banyaknya suatu pemberian. Motivasi positif terbagi menjadi dua yaitu :

a) pemberian seseorang yang tidak berupa uang atau barang tetapi sebuah kepuasan atau kebanggaan rohani saja.

2) Motivasi Negatif

Motivasi negatif, yaitu suatu pemberian yang bersifat hukuman untuk menerapkan kedisiplinan terhadap para karyawannya. Adapun motivasi negative terbagi menjadi dua yaitu :

a) Hukuman dengan penghilangan (removal).

b) Hukuman dengan penerapan (application).

4. Tipe-tipe Motivasi

Terdapat dua tipe motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Penjelasan mengenai motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah sebagai berikut:

UNMAS DENPASAR

1) Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsic adalah motivasi yang terjadi karena dorongan kerja yang berasal dari diri sendiri. Motivasi intrinsic terjadi saat individu merasa bahwa pekerjaan mereka penting, menarik, dan menantang dan didikung oleh adanya kebebasan untuk bertindak, peluang untuk meraih dan mengembangkan pekerjaan, serta menggunakan dan mengembangkan keterampilan dan kemampuan individu.

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik terjadi saat adanya hal-hal yang dilakukan untuk memotivasi individu. Hal-hal tersebut termasuk penghargaan seperti insentif, kenaikan upah, pujian, atau promosi. Selain itu adanya hukuman seperti disiplin, upah yang tertunda, dan kritik juga akan memotivasi individu untuk bekerja.

5. Indikator Motivasi

Kebutuhan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dan dorongan yang ada dalam diri. Kebutuhan merupakan fundament yang mendasari perilaku pegawai. Karena tidak mungkin memahami perilaku tanpa mengerti kebutuhannya. Menurut Hasibuan (2017) indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan diatas ialah urutan kebutuhan manusia yang paling pokok yang adalah kebutuhan guna bisa hidup misal makan, minum, rumah, oksigen, tidur serta lainnya.

UNMAS DENPASAR

2) Kebutuhan rasa aman

Jika kebutuhan sebelumnya relatif telah terpuaskan, lalu tumbuh kebutuhan yang kedua yakni kebutuhan pada rasa aman. Kebutuhan pada rasa aman ini terdiri keamanan untuk perlindungan akan bahaya kecelakaan kerja, tanggungan akan kesinambungan pekerjaannya serta jaminan akan hari tuanya ketika seseorang tidak kembali bekerja.

3) Kebutuhan sosial

Apabila kebutuhan fisiologis serta rasa aman sudah terlaksanakan secara minimum, lalu akan tumbuh kebutuhan sosial, yakni kebutuhan guna persahabatan, afiliasi dana hubungan yang lebih erat bersama orang lain. Pada organisasi akan berhubungan terhadap kebutuhan dari adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama serta lainnya.

4) Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan ini terdiri dari kebutuhan keinginan guna dihormati, dihargai atas prestasi kinerja individu, pengakuan akan kemampuan serta keahlian individu juga efektifitas kerja individu.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Aktualisasi diri ialah hirarki kebutuhan dari Maslow yang sangat tinggi. aktualisasi diri berhubungan terhadap metode pengembangan potensi yang sebenarnya dari seseorang. Kebutuhan guna menyatakan kemampuan, keahlian serta potensi yang dipunyai seorang individu. bahkan kebutuhan untuk aktualisasi diri terdapat kecondongan potensinya yang berkembang sebab orang mengaktualisasikan tindakannya. Seseorang yang didominasi

UNMAS DENPASAR

karena kebutuhan akan aktualisasi diri bahagia akan tugas-tugas yang menantang keterampilan serta kepandaiannya.

2.1.5 Semangat Kerja

1. Pengertian Semangat Kerja

Menurut Basri dan Rauf, (2021) semangat kerja merupakan cermin dari kondisi pegawai dalam lingkungan kerjanya dan ekspresi serta mental individu atau kelompok yang menunjukkan rasa senang dan bahagia dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Silitonga, dkk., (2022) Semangat kerja adalah suatu sikap mental yang menunjukkan kegairahan untuk melaksanakan suatu pekerjaan, sehingga mendorong untuk mampu bekerja sama dan dapat menyeselaikan tugas tepat pada waktunya dengan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Nitisemito, (2018) mengatakan bahwa semangat kerja adalah melaksanakan pekerjaan dengan lebih giat, agar pekerjaan terselesaikan dengan lebih baik dan efisien. Menurut Alwi (2019:33) Semangat kerja pegawai yang tinggi pada akhirnya akan berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Menurut Karsini (2019:2) menyatakan bahwa seorang karyawan yang memiliki semangat kerja yang baik tentunya akan memberikan sikap yang positif seperti kesetiaan kegembiraan, kerjasama, kebanggan dalam dinas dan ketaatan dalam kewajiban.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah keadaan psikologi seseorang berupa kesungguhan dan keinginan yang kuat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh agar mencapai tujuan atau target yang diinginkan.

UNMAS DENPASAR

2. Faktor - faktor yang mempengaruhi semangat kerja

Semangat kerja mempunyai pengaruh yang besar bagi setiap para karyawan dalam bekerja, jika semangat kerja karyawan tinggi maka cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat serta menghasilkan produk yang berkualitas, sebaliknya jika semangat kerja karyawan rendah maka pekerjaanpun kurang terlaksana dengan baik dan lambat. Pada umumnya turunnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan karyawan baik secara materi maupun non materi. Pada dasarnya semangat kerja pegawai berhubungan dengan kebutuhan karyawan, apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka semangat kerja karyawan akan cenderung naik, untuk itu diperlukan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan guna meningkatkan semangat kerja karyawan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja, dan berikut ini adalah faktor – faktornya :

1) Modal sumber daya manusia (SDM)

   Faktor yang pertama adalah datang dari manusianya, ini terkait dengan dengan kebiasaan dan perilaku seseorang. Apabila ia sudah terbiasabekerja giat (cepat), maka dia akan terlihat lebih bersemangat dari pada orang yang terbiasa bekerja lambat.

2) Kepuasan materi dan non materi

   Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang kedua adalah kepuasan yang didapat dari berusaha, kepuasan ini bersifat materi ataupun non materi. Misal saja seseorang akan lebih bersemangat ketika ia mendapatkan uang yang lebih banyak dari pada biasnya (bersifat materi).

UNMAS DENPASAR

3) Kesesuaian bakat dan minat

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang ketiga adalah kesesuaian bakat dan minat. Artinya orang akan lebih bersemangat bekerja apabila pekerjaannya sesuai dengan bakat yang dimilikinya dan disenanginya. Berbeda jika tidak sesuai dengan bakat dan minat yang dimiliki, tentunya pekerjaannya juga kurang baik.

4) Lingkungan kerja

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang keempat adalah lingkungan kerja. Orang akan lebih bersemangat apabila lingkungan kerjanya nyaman dan menyenangkan.

5) Komunikasi

Faktor yang mempengaruhi semangat kerja yang kelima adalah komunikasi. Setelah faktor lingkungan kerja, selanjutnya adalah factor komunikasi. Kalau lingkungan berkaitan dengan tempat sekitar, tetapi kalau komunikasi ini berkaitan dengan sosialisasi (atau hubungan antara sesama manusia). Bila terjalin komunikasi yang baik antara seorang wirausaha dengan masyarakat sekitar, tertentunya seseorang tersebut akan lebih bersemangat, terlebih lagi bila mendapatkan dukungan dari masyarakat sekitar.

3. Indikator Semangat Kerja

Semangat kerja karyawan yang terus menerus meningkat akan memberikan keuntungan bagi suatu organisasi, seperti pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kesalahan kerja ditekan sekecil mungkin, dan tingkat ketidakhadiran dapat diperkecil. Sebaliknya turunnya semangat kerja karyawan akan mengakibatkan meningkatnya ketidakhadiran yang tinggi dan rasa tidak nyaman dalam bekerja.

UNMAS DENPASAR

Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dengan berbagai cara, hal ini erat kaitannya dengan anggapan bahwa semangat kerja yang tinggi akan memberikan peranan pada produktivitas yang tinggi pula, karena itu maka selayaknya perusahaan berusaha selalu meningkatkan semangat kerja. Semangat merupakan individu atau golongan dalam menjalankan kegiatannya dengan melakukan pekerjaan lebih giat sehingga diharapkan dapat dilaksanakan lebih cepat dan lebih baik. Karena semangat kerja karyawan tidak pernah diyakini tetap, karena bisa mengalami pasang surut. Oleh karena itu, tidak mungkin mengharapkan semangat kerja dan perilaku karyawan akan tetap prima.

Menurut Wardani, (2018) Adapun indikator dalam pengukuran Semangat Kerja yaitu sebagai berikut:

1) Kegairahan atau antusiasme (*zeast, antuciasm*)

   Seseorang yang memiliki kegairahan dalam bekerja mengindikasikan bahwa karyawan memiliki motivasi dan dorongan bekerja. Motivasi tersebut akan terbentuk bila seseorang memiliki keinginan atau minat dalam mengerjakan pekerjaannya dengan baik.

2) Kekuatan untuk melawan frustasi (*resistance of frustration*)

   Seseorang yang mempunyai semangat kerja yang tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

3) Kualitas untuk bertahan (*staying quality*)

   Aspek ini tidak langsung menyatakan seseorang yang memiliki semangat kerja yang tinggi maka tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran di dalam pekerjaannya, ini berarti bahwa terdapat ketekunan dan keyakinan penuh dalam dirinya. Keyakinan ini menunjukkan

UNMAS DENPASAR

bahwa seseorang yang mempunyai energi dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik akan meningkatkan kualitas untuk bertahan.

4) Semangat berkelompok (*team spirit*)

Semangat berkelompok menggambarkan hubungan antar karyawan. Dengan adanya semangat kerja, maka para karyawan memiliki sikap kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain agar orang lain dapat mencapai tujuan bersama

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan hubungan kemampuan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1) Penelitian yang dilakukan oleh Zainuddin dan Darman, (2020) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Semangat kerja, Gaya Kepemimpinan dan Etos kerja Terhadap Kinerja pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Majene. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis menunjukan bahwa, secara parsial Semangat kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, Gaya Kepemimpinan dan Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, secara simultan Semangat kerja, Gaya kepemimpinan dan Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel semangat kerja dan kinerja karyawan serta teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain

UNMAS DENPASAR

yang digunakan, tempat penelitian serta populasi dan sampel yang digunakan.

2) Penelitian yang dilakukan oleh Basri dan Rauf, (2021) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh langsung semangat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Analisis data dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara langsung semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Secara langsung dan simultan semangat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel semangat kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, tempat penelitian serta populasi dan sampel.
3) Penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim dan Rahmat, (2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan dan parsial pengaruh motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program statistik SPSS versi 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Persamaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi kerja, kemampuan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, lokasi penelitian, populasi dan sampel.

UNMAS DENPASAR

4) Penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu, (2019) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode rergresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kepemimpinan, motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi kerja dan teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, tempat penelitian, populasi dan sampel.
5) Penelitian yang dilakukan oleh Kumala, (2020) Penelitian ini mengenai pengaruh kecerdasan emosi serta motivasi karyawan terhadap kinerja. Analisis data dilakukan dengan menggunakan *Explanatory analisis* dan prediktif dengan bantuan program SPSS 17.0 Hasil analisis menunjukan bahwa, Hasil analisis dalam penelitian ini, menunjukkan kecerdasan emosi serta motivasi karyawan yang berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja. Persamaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi kerja. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan dan teknik analisis data yang digunakan tempat penelitian, populasi dan sampel.

UNMAS DENPASAR

6) Penelitian yang dilakukan oleh Putri, dkk., (2021), bertujuan untuk meneliti Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini yaitu Komitmen organisasi, disiplin kerja, dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Kalsel Cabang Utama Banjarmasin baik secara parsial maupun secara simultan. Persamaan dengan penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel semangat kerja terhadap kinerja karyawan serti teknik analisis data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan, tempat penelitian, serta populasi dan sampel penelitian.
7) Penelitian yang dilakukan oleh Ghozali, (2017) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai akan tetapi yang pengaruhnya signifikan hanya variabel kemampuan kerja. Persamaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kinerja pegawai. Perbedaannya yaitu pada vaeriabel lain yang digunakan, lokasi penelitian, populasi dan sampel.
8) Penelitian yang dilakukan oleh Manihuruk, (2020) Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan

UNMAS DENPASAR

lingkungan kerja terhadap semangat kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Labuhanbatu Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Secara parsial lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Secara simultan stres kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja. Persamaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi kerja dan semangat kerja. Perbedaannya yaitu pada variabel lain ysng digunakan dan teknik analisis data yang digunakan, lokasi penelitian, populasi dan sampel.

9) Penelitian yang dilakukan oleh Sumiati dan Purbasari, (2019) Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh dari variabel motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Objek dalam penelitian ini adalah perusahaan yang beroperasi dibidang logistik atau freight forwarder. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kausalitas dengan metode regresi berganda untuk menguji hipotesis. Penelitian ini menggunakan teknik Nonprobability Sampling dengan metode Sampling jenuh. Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

UNMAS DENPASAR

motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, tetapi kepuasan kerja dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel motivasi kerja, kemampuan kerja, kinerja karyawan dan teknik pengumpulan data yang digunakan. Perbedaannya yaitu pada variabel lain yang digunakan tempat penelitian, populasi dan sampel.

10) Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan, (2017) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Sinar Agung. Tidak ada tehnik khusus untuk pengambilan sampel karena menggunakan keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 50 orang. Metode analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Proses pengolahan data menggunakan PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan juga kemampuan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Persamaan pada penelitian yang dilakukan yaitu pada variabel kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan, dan populasi. Perbedaannya yaitu pada lokasi penelitian.

UNMAS DENPASAR