

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan sangat membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Manajemen sumber daya manusia memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan “kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Kinerja yang baik merupakan kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar baik kualitas maupun kuantitas.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah Kemampuan Kerja menurut Robbins (2018) adalah kapasitas individu saat ini untuk melakukan berbagai tugas dalam sebuah pekerjaan. Kemampuan kerja adalah suatu keadaan pada seseorang yang secara penuh kesungguhan, berdaya guna dan berhasil guna melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal (Moenir dalam Chasanah, 2017) Kemampuan merupakan faktor penting yang harus

dimiliki seseorang dalam melakukan berbagai tugas sehingga dapat menghasilkan pekerjaan optimal. Kemampuan menurut (Wijono, 2018) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang yang dibebankan kepadanya. Menurut (Hasibuan 2017) 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. Kemampuan karyawan akan membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dan beradaptasi dengan lingkungan di perusahaanya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Kemampuan yang dimiliki karyawan secara langsung menentukan keberhasilan para karyawan dalam bekerja sehingga pada akhirnya karyawan mampu memaksimalkan pencapaian kinerja dalam bekerja. Pendidikan dan pengalaman karyawan akan sangat berpengaruh pada kemampuan itu sendiri sehingga hal ini akan menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan.

Adapun penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Alya (2021), Manik dan Sidharta (2017) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Alan dan Hotlan (2017), Nurkimah dan Achmad (2020) bahwa kemampuan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh kedisiplinan. Manajemen perusahaan yang baik biasanya selalu memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dapat dilihat dari bagaimana karyawan mengerjakan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Menurut (Susanto 2019) disiplin kerja merupakan salah satu faktor perilaku dan sikap yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik menunjukkan bagaimana seseorang bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut (Isvandiari 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen perusahaan yang perannya adalah mengendalikan karyawan agar menerapkan standar organisasi dalam suatu perusahaan yang terorganisir untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan.

Adapun penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Windya Sara Yulius (2019), Dewi Untari (2018), dan Fitriana (2019) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya ini memperkuat argumentasi bahwa disiplin merupakan hal yang penting untuk mendorong kinerja karyawan. Adanya disiplin kerja yang tinggi maka seorang individu yang mempunyai produktifitas yang tinggi. Sedangkan penelitian yang dilakukan Riana (2019) dan Saleh (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, motivasi juga salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi merupakan sebagai daya pendorong yang merangsang karyawan untuk mau bekerja dengan segiat-giatnya. Menurut Sutrisno (2017) mengemukakan motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak

kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Hasibuan dalam Kurniasari (2018) mengatakan bahwa motivasi adalah pemberi daya gerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, belajar efektif dan terintregasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Handoko dan Rahayu (2017), mengatakan bahwa motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai tujuan perusahaan.

Adapun penelitian sebelumnya terkait dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan Achmad Fadhil dan Yuniadi Mayowan (2018) dan Siagian (2019) menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Garry Surya Changgriawan (2017), Rampisela (2020), Salju dan Lukman (2018) bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Yayasan Rastiti Bhakti merupakan yayasan yang bergerak di bidang sosial yang membantu biaya pendidikan anak-anak yang kurang mampu di Bali agar bisa melanjutkan pendidikannya. Yayasan ini pertama didirikan oleh warga negara asing yang berada di amerika serikat dengan nama Education Rocks kemudian memperluas cabang hingga ke Bali dan diberi nama Yayasan Rastiti Bhakti. Dalam menjalankan tugasnya, tentu saja tidak terlepas dari masalah-masalah yang dapat mengganggu aktivitas yayasan seperti tingkat jumlah anak yayasan yang tidak menentu dan tidak mencapai target setiap tahunnya. Adapun daftar tingkat jumlah anak Yayasan Rastiti Bhakti selama 5 tahun terakhir dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1.1
Persentase tingkat jumlah anak Yayasan Rastiti Bhakti
Tahun 2017-2020

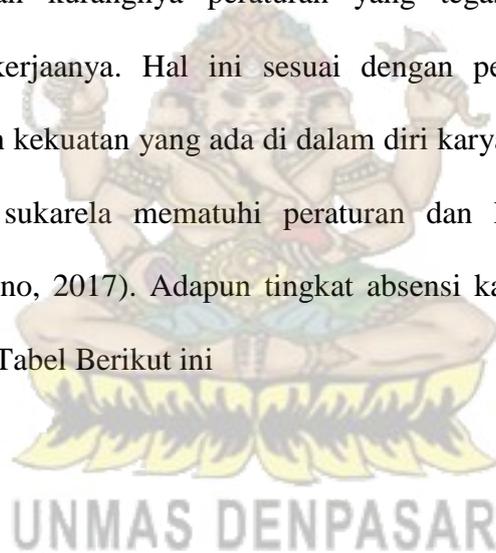
PERSENTASE TINGKAT ANAK YAYASAN RASTITI BHAKTI (%)						
No	Tahun	Gianyar	Bangli	Tabanan	Singaraja	Karangasem
1	2017	30,25	35,05	25,08	35,09	30,35
2	2018	25,05	30,08	30,05	37,07	40,05
3	2019	27,25	32,77	29,05	40,05	35,15
4	2020	29,01	30,05	32,09	41,15	38,08
5	2021	30,55	30,15	25,15	40,35	39,25
TOTAL		142,11	158,01	141,42	193,71	182,88
RATA-RATA		28,42	52,07	47,14	64,57	60,96

Sumber : Yayasan Rastiti Bhakti (2022)

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan rata-rata tingkat persentase jumlah anak yayasan selama 5 tahun terakhir yaitu daerah Gianyar sebesar 28,42%, daerah Bangli sebesar 52,07%, daerah Tabanan sebesar 47,14%, daerah Singaraja 64,57%, daerah Karangasem sebesar 60,96%. Dari kelima persentase jumlah anak yayasan, daerah Singaraja yang menjadi jumlah anak yang paling tinggi dalam lima tahun terakhir. Adapun target yang diberikan Yayasan Rastiti Bhakti yaitu 70% tiap tahunnya. Itu menunjukkan bahwa kinerja yang kurang maksimal pada Yayasan Rastiti Bhakti.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada Yayasan Rastiti Bhakti terkait menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena beberapa faktor diantaranya dilihat dari tingkat pendidikan dan pengalaman kerja, kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan, dan kurangnya motivasi yang diberikan di Yayasan Rastiti Bhakti yang menyebabkan kinerja karyawan menurun, seperti memiliki keterampilan berbeda-beda dan juga terlihat dari beberapa karyawan

yang masih kurang mampu di bidang pekerjaannya seperti menggunakan microsoft office yaitu seperti membuat list anak yayasan, mengetik dan mengedit surat anak yayasan untuk sponsor mereka, menginput data request anak yayasan, mengerti bahasa inggris seperti translate surat anak yayasan untuk sponsor mereka maupun mampu menjadi koordinator yang baik untuk anak-anak Yayasan Rastiti Bhakti, hal ini mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan kurang efektif dan efisien. Selain itu rendahnya disiplin kerja bisa disebabkan kurangnya disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Seperti sering datang terlambat pada jam masuk kantor, hal ini disebabkan kurangnya peraturan yang tegas bagi pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan pendapat Latainer bahwa disiplin merupakan kekuatan yang ada di dalam diri karyawan yang menyebabkan karyawan secara sukarela mematuhi peraturan dan keputusan yang ada di perusahaan (Sutrisno, 2017). Adapun tingkat absensi karyawan tahun 2020 dan dapat dilihat pada Tabel Berikut ini



Tabel 1.2
Absensi Karyawan Yayasan Rastiti Bhakti
Tahun 2021

No	Bulan (1)	Jumlah Karyawan (Orang) (2)	Jumlah Hari Kerja (Hari) (3)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) (4=2x3)	Jumlah Hari Kerja Yang Hilang (Hari) (5)	Jumlah Tingkat Kehadiran (6=4-5)	Presentase Tingkat Absensi (%) (7=5/4 x 100%)
1	Januari	35	22	770	9	761	1,16
2	Pebruari	35	16	560	13	547	2,32
3	Maret	35	21	735	10	725	1,36
4	April	35	21	735	9	726	1,22
5	Mei	35	20	700	11	689	1,57
6	Juni	35	21	735	9	726	1,22
7	Juli	35	22	770	8	762	1,03
8	Agustus	35	20	700	11	689	1,57
9	September	35	16	560	14	546	0,25
10	Oktober	35	19	665	12	653	1,80
11	November	35	21	735	9	726	1,22
12	Desember	35	19	665	11	654	1,65
	Jumlah	420	238	8.330	126	8.204	14,57
	Rata-rata	35	19	694	10,5	683,66	1,32

Sumber : Yayasan Rastiti Bhakti (2021)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan berkurang, yang disebabkan oleh kurangnya disiplin kerja sesama karyawan. Selain itu kurangnya dorongan pemimpin untuk memberikan motivasi terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, pemberian motivasi bisa dilakukan dengan melakukan kegiatan pelatihan karyawan maupun gathering, material insentif dan non material insentif, motivasi yang berbentuk material insentif adalah, bonus dan tunjangan, sedangkan motivasi yang berbentuk non material insentif adalah dorongan yang tidak dapat dinilai dengan uang atau financial yaitu berupa penghargaan dari hasil kerja sehingga secara tidak langsung muncul rasa ketidakpuasan dalam diri

pegawai, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila seorang karyawan termotivasi maka akan senantiasa mencapai gairah kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh pada prestasi kerja.

Berdasarkan fenomena hasil penelitian dan masalah yang terjadi, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk menulis judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Rastiti Bhakti (*Education Rocks*)”**.



1.2 Rumusah Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah tersebut maka penelitian merumuskan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Rastiti Bhakti (*Education Rocks*)?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Rastiti Bhakti (*Education Rocks*)?
3. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Yayasan Rastiti Bhakti (*Education Rocks*)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Rastiti Bhakti (*Education Rocks*)
2. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Rastiti Bhakti (*Education Rocks*)
3. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Rastiti Bhakti (*Education Rocks*)

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a. Dalam melakukan penelitian ini, penulis memiliki harapan agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta ilmu yang telah didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
- b. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai dasar studi untuk perbandingan referensi bagi penelitian lain yang sejenis. Dan diharapkan untuk penelitian selanjutnya bisa lebih baik dari penelitian yang telah dilakukan.

2) Manfaat Praktis

a. Bagi Mahasiswa

Dapat menerapkan tentang Kemampuan kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dan juga sebagai tambahan wawasan bagi peneliti untuk memperdalam pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia. Untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

b. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperkaya referensi di perpustakaan sehingga dijadikan bahan kajian penelitian baik bagi dosen dan mahasiswa yang berkepentingan dan juga membahas masalah yang sama.

c. Bagi Perusahaan.

Sebagai bahan pertimbangan dalam mengaplikasikan variabel-variabel penelitian ini untuk membantu meningkatkan nilai perusahaan serta sebagai bahan pertimbangan untuk mengevaluasi, memperbaiki, dan meningkatkan kinerja dimasa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. Goal setting theory didasarkan pada bukti berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dama Matana, 2017).

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau

tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsistensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Pada tahun 1990, Locke dan Latham mempublikasikan hasil kerjanya dan merumuskan lima prinsip sukses goal setting. Berdasarkan riset mereka, ternyata sebuah goal akan memotivasi dan meningkatkan kinerja jika memenuhi unsur sebagai berikut:

1. **Clarity (kejelasan):** pastikan goal tersebut jelas, spesifik dan terukur.
2. **Challenge (tantangan):** pastikan goal tersebut relevan, dianggap penting, dan menantang.
3. **Commitment (komitmen):** pastikan goal tersebut dipahami dan disepakati bersama.
4. **Feedback (umpan balik):** pastikan ada metode pengukuran keberhasilan dan umpan balik terhadap usaha meraih goal tersebut.
5. **Task Complexity (kompleksitas tugas):** buat goal Anda sedikit kompleks tanpa membuatnya menjadi membingungkan. Artinya berikanlah seseorang waktu yang cukup untuk mencapai goal-nya atau mempelajari hal yang mereka butuhkan untuk mencapai goal-nya.

2.1.2 Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi kualitas pada suatu individu untuk mengerjakan pekerjaan dengan hasil yang optimal. Kemampuan kerja berhubungan dengan pengetahuan, bakat, minat dan pengalaman agar dapat menyelesaikan tugas-tugas yang sesuai dengan pekerjaan yang didudukinya. Kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya Timpe (2017) Selanjutnya menurut Blanchard dan Harsey (2017) kemampuan kerja adalah keadaan yang terdapat pada pekerja dengan sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna sesuai bidang pekerjaan yang sudah ditentukan. Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah potensi orang untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan fungsi dari pengetahuan dan keterampilan. Pengetahuan dan keterampilan hendaknya didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017), faktor- faktor yang mempengaruhi kemampuan adalah sebagai berikut:

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 karyawan itu sendiri.

2) Keterampilan (*skill*)

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

Sedangkan menurut Handoko dalam Binardi (2018, hal. 12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

1) Faktor pendidikan formal

Pendidikan formal sangat berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan, karna pendidikan formal ini dapat meningkatkan pengetahuan umum seseorang termasuk didalamnya peningkatan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2) Faktor pelatihan

Pelatihan sangat penting bagi karyawan karena dengan pelatihan, karyawan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan. Pelatihan ini bertujuan untuk menyesuaikan diri terhadap tuntutan bisnis dan operasional-operasional industri sejak hari pertama masuk kerja dan memperoleh kemajuan sebagai kekuatan yang produktif dalam perusahaan dengan

jalan mengembangkan kebutuhan keterampilan, pengetahuan dan sikap.

3) Faktor pengalaman

kerja Pengalaman kerja sangat menentukan kemampuan kerja karyawan, karna hal ini disebabkan mereka yang berpengalaman lebih berkualitas dalam melaksanakan pekerjaan, sekaligus tanggung jawab yang diberikan perusahaan dapat dikerjakan sesuai dengan ketentuan atau permintaan perusahaan.

Indikator Kemampuan Kerja

Adapun indikator dari kemampuan kerja menurut Mangkunegara (2017) yaitu:

a) Keahlian dan keterampilan.

Setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.

b) Tanggung jawab bekerja.

Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.

c) Kemampuan bekerja sama.

Dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.

d) Ketepatan waktu bekerja.

Sejauh mana waktu yang digunakan sesuai dengan target yang telah ditentukan.

e) Hasil kerja.

Kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dan yang di harapkan.

2.1.3 Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan faktor yang penting dalam perusahaan atau organisasi. Tanpa adanya kedisiplinan, perusahaan akan sulit mencapai tujuannya. Kedisiplinan berawal dari kesadaran diri sendiri dengan mentaati peraturan yang sudah disepakati oleh perusahaan. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena dalam suasana disiplinlah perusahaan akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Menurut Heidjrachman dan Husnan (2018:333) disiplin adalah setiap perseorangan dan kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Seperti dinyatakan Sinambela (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Rivai (2013:825) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager 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.

Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik, itu tidaklah mudah. Hal ini dikarenakan banyaknya faktor yang mempengaruhi. Veithzal Rivai (2018) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa faktor seperti :

- a) Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b) 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.
- c) Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
- d) 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.
- e) Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai sikap disiplin kerja yang tinggi akan merasa riskan untuk meninggalkan pekerjaan jika belum selesai, bahkan akan merasa senang jika dapat menyelesaikan tepat waktu, dia mempunyai target dalam

menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga selalu memprioritaskan pekerjaan mana yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. Pekerjaan yang dilakukan karyawan yang disiplin ditunjukkan dengan kejujurannya dalam bekerja, penuh semangat dan tanggung jawab sehingga berupaya menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin. Tingkah lakunya senantiasa menunjukkan kesopanan dan amanah memelihara fasilitas pekerjaan. Selain itu, seorang karyawan yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan seefektif dan seefisien mungkin. Inisiatif yang dilakukannya sering mendapat dukungan dari pimpinan, tidak hanya itu saja, dia juga selalu menunjukkan kreativitas dalam bekerja sehingga dalam bekerja tidak pernah merasa bosan apalagi meninggalkan pekerjaannya dan menumpuknya.

Indikator-indikator Disiplin Kerja

Indikator dari Disiplin Kerja menurut Hassan (2017) yaitu:

a) **Mampu Mengelola Waktu**

Yaitu mampu menata dirinya dalam memanfaatkan waktu dengan sebaik – baiknya, pegawai yang mempunyai kemampuan dalam menata waktunya akan senantiasa berusaha melaksanakan kewajiban sepanjang hari, melaksanakan tugas pada waktunya, menangani tugas tanpa menanggukhan, beraktivitas berdasarkan skala prioritas waktu luang secara efisien dan membuat rencana kerja.

b) Bekerja dengan Penuh Aktif dan Inisiatif

Kreativitas dan kemampuan untuk menciptakan sesuatu dari yang tidak ada menjadi ada, sedangkan inisiatif adalah daya inspirasi yang ada dalam diri seseorang karyawan yang bekerja dengan penuh kreatif dan inisiatif dan mempunyai hasrat untuk mengubah hal – hal disekitarnya menjadi lebih baik, mempunyai kontribusi positif dalam lembaga, siap mencoba hal yang baru dan melaksanakannya serta bersikap terbuka dan tanggap dalam segala sesuatu.

c) Komitmen, Loyalitas dan Tanggung Jawab

Karyawan yang disiplin dalam bekerja akan menunjukkan komitmen dan loyalitas kepada lembaga tempat dimana ia bekerja, tanggung jawab yang ada dimilikinya selalu dipegang dengan erat guna menjaga kepercayaan pimpinan. Secara sukarela, pegawai yang berkomitmen, loyal dan bertanggungjawab akan senang dan sukarela tunduk pada peraturan, menjunjung tinggi nama baik pribadi dan organisasi, mempunyai tanggung jawab tinggi dalam melaksanakan pekerjaan dan berusaha untuk memecahkan masalah.

d) Bertingkah Laku Sopan

Tingkah laku sopan adalah sikap terpuji yang harus dimiliki oleh seorang karyawan. Sehingga dalam bergaul, ia mempunyai kebiasaan mengucapkan salam, menyapa, dan selalu santun dalam bekerja. Selain itu pegawai yang sopan akan selalu merasa segan kepada pimpinan, menghormatinya, dan patuh akan perintahnya.

e) Bekerja Dengan Jujur dan Penuh Semangat

Jujur dalam bekerja merupakan salah satu ciri kredibilitas seorang pegawai, sehingga ia bersikap transparan dan terbuka serta mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja.

f) Kuat dan Teguh Hati

Karyawan yang disiplin mempunyai jiwa yang kuat dan hati yang teguh. Dalam melaksanakan tugas yang diberikan, ia mempunyai tekad yang kuat, tidak pernah mengeluh dan menjadi beban bagi karyawan yang lain dan teguh hatinya dalam bekerja.

g) Mengerahkan Semua Kemampuan

Karyawan yang disiplin senantiasa taat pada peraturan yang ada. Dengan kesadaran sendiri, ia berusaha mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya dengan sebaik mungkin dalam mewujudkan penyelesaian pekerjaannya dengan seaktif dan seefisien mungkin. Dalam mencapai prestasi kerja, ia bersaing secara positif dengan karyawan lainnya.

Disiplin yang baik menunjukkan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Karyawan yang disiplin tentu akan melaksanakan tugas, tanggungjawab dan perannya sesuai dengan peraturan, norma dan keputusan yang berlaku di perusahaan. Bila peran, fungsi dan peraturan yang berlaku di perusahaan dapat berjalan dengan baik maka perusahaan akan terhindar dari pemborosan, kekacauan dan kerusakan. Oleh karena itu, kedisiplinan akan membentuk perusahaan yang teratur. Disiplin kerja sebenarnya tidak hanya

berguna bagi perusahaan tapi juga karyawan. Seperti kita ketahui, kedisiplinan akan membuat tujuan perusahaan lebih mudah tercapai secara optimal. Namun di sisi lain, kedisiplinan juga akan menimbulkan suasana kerja yang sehat dan menyenangkan karena setiap karyawan taat pada peraturan dan bertanggungjawab akan tugasnya. Kondisi ini akan memudahkan karyawan bekerjasama dengan rekan kerjanya sehingga terhindar dari konflik.

2.1.4 Motivasi

Motivasi merupakan faktor dasar yang mendorong seorang karyawan untuk bekerja dengan baik. Dengan adanya motivasi yang tinggi maka seseorang akan memberikan usaha yang lebih di dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga komitmennya terhadap pekerjaan.

Menurut Hasibuan (Sutrisno, 2017) mengemukakan motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Menurut Hafidzi (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi kerja menurut Suwanto (2020) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong

untuk memulai berperilaku kerja sesuai arahan dan jangka waktu tertentu. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Berdasarkan pengertian para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan motivasi adalah faktor - faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk bertindak dan bekerja dengan tujuan untuk memperoleh kebutuhan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Faktor internal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang. Motivasi internal ini muncul akibat adanya keinginan individu untuk mendapatkan prestasi dan tanggung jawab di dalam hidupnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari faktor dalam diri seseorang (internal) antara lain:

a. Harga diri dan Prestasi

Sebab timbulnya motivasi di dalam diri seseorang bisa dikarenakan ingin mencapai prestasi tertentu atau ingin membuktikan dan meningkatkan harga dirinya.

b. Kebutuhan

Motivasi juga dapat timbul karena adanya kebutuhan akan sesuatu di dalam hidupnya sehingga ia termotivasi untuk bisa memenuhi kebutuhan hidupnya.

c. Harapan

Adanya suatu harapan yang ingin dicapai seseorang di masa yang akan datang dapat berpengaruh pada tindakan orang yang bersangkutan.

d. Tanggung jawab

Motivasi yang berasal di dalam diri seseorang untuk bekerja dengan baik dan hati-hati dalam menghasilkan sesuatu yang berkualitas.

e. Kepuasan kerja

Adanya kepuasan kerja juga bisa menimbulkan motivasi dalam diri seseorang.

Faktor eksternal merupakan faktor motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang (eksternal). Faktor-faktor yang mempengaruhi yang mempengaruhi motivasi kerja yang berasal dari eksternal antara lain:

a. Jenis dan sifat pekerjaan

Faktor jenis dan sifat pekerjaan menjadi dorongan seseorang untuk bekerja dan dipengaruhi oleh besar imbalan yang didapatkan.

b. Kelompok kerja

Kelompok kerja dimana seseorang bekerja untuk mendapatkan pendapatan bagi kebutuhan hidupnya.

c. Kondisi kerja

Keadaan dimana seseorang bekerja sesuai dengan harapannya.

d. Keamanan dan keselamatan kerja

Motivasi yang timbul karena adanya jaminan keamanan dan keselamatan seseorang dalam bekerja.

- e. Hubungan interpersonal

Hubungan antara teman, atau dengan atasan, hubungan dengan bawahan.

Indikator-indikator Motivasi

Adapun indikator motivasi menurut Mangkunegara (2018) meliputi:

- a. Kerja keras

Melakukan kegiatan dengan segenap kemampuan yang dimiliki.

- b. Orientasi masa depan

Menafsirkan yang akan terjadi ke depan dan rencana akan hal tersebut.

- c. Usaha untuk maju

yaitu melakukan kegiatan-kegiatan untuk memperoleh tujuan.

- d. Rekan kerja yang dipilih

yaitu memilih rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk mencapai tujuan.

- e. Tingkat cita-cita yang tinggi

yaitu apa yang diinginkan yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan.

- f. Orientasi tugas atau sasaran

yaitu kepemimpinan yang ditunjukkan dengan fokus kepada pekerjaan-pekerjaan serta tanggung jawab.

- g. Ketekunan

yaitu upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.

h. Pemanfaatan waktu

yaitu keadaan dimana pekerja bisa melakukan segala hal yang diinginkan tanpa adanya paksaan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan pada tingkat produktivitas seorang karyawan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat keadilan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesiapan dan ketrampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Menurut Rivai dan Basri (2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi pekerjaan/kegiatan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja

tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu (Tika, 2018).

Aspek-aspek kinerja karyawan dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Hasil kerja bagaimana seseorang itu mendapatkan sesuatu yang dikerjakannya.
- b. Kedisiplinan yaitu ketepatan dalam menjalankan tugas, bagaimana seseorang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan waktu yang dibutuhkan.
- c. Tanggungjawab dan kerja sama, bagaimana seseorang bisa bekerja dengan baik walaupun dalam dengan ada dan tidaknya pengawasan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

- e. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- f. Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- g. Gaya Kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh-sungguh

Indikator-indikator Kinerja

Adapun Anwar Prabu Mangkunegara (2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap suatu pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian yang dilakukan oleh Rosdiana Aprilia (2018) dengan judul “Pengaruh Kemampuan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort”, hasil menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Isola Resort, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Isola Resort, jadi kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh yang cukup tinggi terhadap kinerja karyawan di Hotel Isola Resort.

Penelitian yang dilakukan oleh Tamarindang (2017) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank BNI Cabang Manado”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan di Bank BNI Cabang Manado. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Dengan jumlah sampel 30 karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi berbeda dengan Disiplin kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Waldino Putra (2018) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia Padang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Promosi Jabatan, dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia Padang. Sampel yang digunakan adalah sebanyak 45 responden. Metode penentuan sampel dalam

penelitian ini menggunakan teknik sensus. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, dengan bantuan program SPSS versi 20. Berdasarkan analisis statistik yang digunakan diperoleh hasil secara simultan maupun secara parsial variabel disiplin kerja, promosi jabatan, dan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia Padang, secara parsial terbukti promosi jabatan memiliki pengaruh yang paling dominan.

Penelitian yang dilakukan oleh Pebri Fitri Antaka (2018) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Yogyakarta”. Penelitian ini menggunakan populasi dengan jumlah responden 130 karyawan Dipo Lokomotif dan Kereta PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Yogyakarta. Pengumpulan data dengan menggunakan kuisioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menemukan bahwa Motivasi kerja dan Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Karsono, Denok Kurniasih, Dyah Ratna Puspita (2017) dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI 5 DAOP Purwekwerto”. Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. KAI Daop 5 Purwekwerto sebanyak 86 responden. Data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari kuisioner yang dibagikan kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

Budaya kerja, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Burhanuddin, Nurul Qomari, Abdul Fattah (2017) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal Internasional Finance Group (FIF)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sofanul Hidayat, Djumali, Siti Maryam (2017) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Surakarta”. Hasil dari penelitian ini adalah ditemukannya pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap variabel bebas terhadap kinerja sebesar 72,7% berdasarkan uji R² (determinasi) dengan sisanya sebesar 27,3% dipengaruhi variabel lain. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zainal (2019) dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali”. Jenis penelitian ini adalah eksplansif yang menunjukkan hubungan kualitas antara variabel bebas dan terikat, dan terdiri dari 30 responden yang dipilih melalui metode sensus. Berdasarkan uji analisis regresi linier berganda, penelitian ini dapat menyimpulkan bahwa kemampuan kerja, pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja Pegawai Negeri Sipil PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali.

Penelitian yang dilakukan oleh Ria Festiningtyas dan Alini Gilang (2020) dengan judul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Lembong Bandung”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan kuisisioner kepada 70 karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik random sampling kemudian data diolah dengan analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Witel Lembong Bandung.

Penelitian yang dilakukan Dodi Chrisnanda (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mas Sumbiri”. Populasi pada penelitian ini adalah 42 responden. Data dikumpulkan dengan kuisisioner. Analisis data menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dan hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Secara umum persamaan dari penelitian ini adalah pada penelitian sebelumnya terletak pada variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen yang digunakan adalah kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terdapat pada tahun penelitian, penelitian, serta objek lokasi penelitian digunakan yang juga berbeda.