

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan suatu perusahaan. Oleh karena itu diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Selain itu, pengelolaan SDM juga erat terhadap peningkatan kinerja karyawan di suatu perusahaan dimana pemberian motivasi oleh perusahaan dan komitmen karyawan terhadap organisasi juga memiliki andil dalam peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2017), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Kinerja pada dasarnya adalah sesuatu yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk pelayanan kualitas yang disajikan. Strategi peningkatan kinerja adalah cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Agar strategi peningkatan kinerja tersebut dapat berhasil maka organisasi perlu mengetahui sasaran kinerja. Kinerja perusahaan sangat bergantung pada elemen sumber daya manusia, yaitu karyawan.

Karyawan merupakan bagian penting dari perusahaan, karena kinerjanya akan mempengaruhi kegiatan usaha perusahaan. Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat dibutuhkan, karena kemajuan perusahaan tergantung pada kualitas karyawannya. Semakin baik kualitas karyawan perusahaan, maka semakin tinggi pula daya saing perusahaan tersebut dengan perusahaan lainnya. Karyawan merupakan aset berharga yang perlu diperhatikan dan dilatih dengan baik.

Salah satu Lembaga keuangan yang berada di Bali adalah Lembaga Perkreditan Desa (LPD). LPD merupakan badan usaha milik desa pakraman yang beroperasi atau bergerak dibidang keuangan atau perkreditan dan tidak semata-mata bergerak diranah ekonomi/sosial ekonomi akan tetapi ada nilai yang sangat penting yaitu menjaga kestabilan perekonomian masyarakat daerah khususnya di pedesaan, dan LPD juga berperan penting dalam meningkatkan perekonomian serta pembangunan desa setempat. Dwi Perdana (2017). Untuk meningkatkan pembangunan daerah-daerah khususnya di pedesaan pemerintah mendirikan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang dimana lembaga ini melakukan aktivitas yang bergerak dibidang

keuangan yaitu tabungan, deposito dan pinjaman, dimana jika ada nasabah yang ingin melakukan peminjaman akan dikenakan biaya atau bunga, biaya atau bunga ini akan menjadi keuntungan bagi LPD. Desa Keliki merupakan salah satu Desa pakraman di Kecamatan Tegalalang, Desa Keliki juga mengelola kegiatan-kegiatan ekonomi yang disebut dengan LPD Desa Adat Keliki. Berdasarkan observasi yang telah dilaksanakan pada LPD Desa Adat Keliki maka diperoleh data bahwa LPD Desa Adat Keliki memiliki karyawan sejumlah 36 orang dimana setiap karyawannya memiliki tanggung jawab dan tugasnya masing-masing.

Sebagai lembaga penyedia jasa keuangan tentunya karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya secara konsisten efisien dan profesional sebagai jasa perkreditan, maka LPD Desa Adat Keliki perlu memiliki karyawan yang berkompeten dan memiliki pengetahuan di dalam bidangnya masing-masing, memiliki akhlak kejujuran dan kemampuan sesuai dengan tanggung jawab yang di diberikan, guna untuk memperkecil adanya kesalahan dalam melakukan tugas serta memberikan pelayanan yang baik bagi nasabah, dengan tidak adanya permasalahan yang disebabkan oleh internal LPD maka masyarakat akan menilai bahwa LPD tersebut mampu dan bisa mengelola keuangan Desa dengan baik, hal tersebut juga akan berdampak terhadap kepercayaan masyarakat terhadap LPD Desa Adat Keliki. Berikut data realisasi pencapaian laba LPD Desa Adat Keliki Tahun 2021:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Jumlah Tabungan LPD Desa Adat Keliki
Tahun 2021

Bulan	Target Jumlah Tabungan (Rp)	Realisasi Jumlah Tabungan (Rp)	Selisih Realisasi dengan Target Jumlah Tabungan (Rp)
(1)	(2)	(3)	(4)
Januari	21.000.000	22.839.318	1.839.318
Februari	22.000.000	25.930.606	3.930.606
Maret	25.000.000	21.287.680	3.712.320
April	28.000.000	29.566.700	1.566.700
Mei	31.000.000	32.305.276	1.305.276
Juni	35.000.000	39.141.200	4.141.200
Juli	33.000.000	35.890.700	2.890.700
Agustus	37.000.000	35.939.200	1.060.800
September	41.000.000	34.939.700	6.060.300
Oktober	45.000.000	46.930.606	1.930.606
November	44.000.000	40.278.100	3.721.900
Desember	46.000.000	39.800.440	6.199.560

Sumber : LPD Desa Adat Keliki, data diolah 2022

Dari tabel 1.1 di atas, dapat dilihat bahwa terdapat selisih antara target jumlah tabungan dan realisasi jumlah tabungan dari LPD Desa Adat Keliki. Realisasi jumlah tabungan pada bulan Januari pada bulan Januari adalah Rp.22.839.318, melampaui target jumlah usaha sebesar Rp.1.839.318, dari yang

ditargetkan yaitu Rp.21.000.000. Nilai tersebut terus mengalami kenaikan dan penurunan dimana pada bulan Desember realisasi jumlah tabungan yang dicapai adalah Rp.39.800.440, tidak mampu memenuhi target sebesar Rp.6.199.560, dari yang direncanakan yaitu Rp.46.000.000. Hal ini menunjukkan adanya masalah yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Keliki. Karena kinerja perusahaan secara keseluruhan sangat bergantung kepada kinerja karyawannya. Suatu perusahaan tentunya mengharapkan kinerja yang optimal dari karyawannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kemampuan kerja. Kemampuan mengacu pada kemampuan individu untuk melakukan berbagai tugas di tempat kerja. Kemampuan kerja karyawan adalah keterampilan profesional yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Jika karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan bakatnya dan menggunakannya dengan tepat, maka akan mempengaruhi perkembangan perusahaan. Selain itu, dengan kemampuan yang memadai, akan dapat membantu karyawan dalam pekerjaannya saat ini dan yang akan datang.

Persaingan yang ketat akan mendorong perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawannya dan menjadikan produk yang dihasilkan mampu bersaing di pasar. Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Menurut Hayati (2017), apabila karyawan memiliki kemampuan, keterampilan dan semangat kerja; maka seseorang dapat bekerja secara efektif, sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal. Wardani (2017) menyatakan bahwa kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari

pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Dalam hal ini, upaya perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan biasanya melalui pendidikan dan pelatihan (diklat)

Kemampuan seseorang dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan akan dipengaruhi oleh tingkat pendidikan dan pengalamannya, semakin tinggi tingkat pendidikan dan pengalaman seseorang dapat menciptakan kemampuan kerja yang lebih tinggi. Adapun data tingkat pendidikan kerja karyawan LPD Desa Adat Keliki adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Tingkat Pendidikan karyawan
LPD Desa Adat Keliki

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
Jenis kelamin		
L	10	27,8
P	26	72,2
Tingkat Pendidikan		
SMA & SMK	20	55,6
Diploma	4	11,1
S1	12	33,3
Usia		
17-25 Tahun	6	16,7
26-35 Tahun	8	22,2

36-45 Tahun	10	27,8
>45 Tahun	12	33,3

Sumber: Bagian Sekretaris LPD Desa Adat Keliki (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dilihat kemampuan karyawan melalui tingkat pendidikan yang mengalami tidak kesesuaian dengan jabatan, dimana karyawan yang berpendidikan SMA dan SMK sebanyak 20 orang dengan jumlah presentase 55,6 , orang berpendidikan Diploma berjumlah 4 orang dengan jumlah presentase 11,1 dan orang berpendidikan SI berjumlah 12 orang dengan jumlah presentase 33,3. Dan dari hasil wawancara dengan beberapa karyawan yang telah dilaksanakan di LPD Desa Adat Keliki, dalam penempatan karyawan ada beberapa karyawan yang tidak sesuai dengan kemampuan kerja yang dimiliki. Selain itu, adanya karyawan dibagian depan yaitu (kasir) dalam melakukan penginputan pembukuan terkadang sering terjadi kesalahan yang mengakibatkan kesalahan data, kurangnya pemahaman penggunaan alat kerja terutama mesin elektronik atau komputer masih belum bisa terealisasi dengan baik. Sebuah perusahaan dapat berkembang dan bertahan jika didukung oleh karyawan yang cakap di bidangnya sendiri.

Kemampuan karyawan yang disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan akan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang berprestasi. Penelitian oleh Rustiana, dkk (2021) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Oktaviyani, dkk (2020) menjelaskan jika kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Dewi

(2018) menyatakan bahwa kemampuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Susanto (2019) mengemukakan bahwa 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 Sinambela (2018) Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Sholikhah (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen perusahaan yang perannya adalah untuk mengendalikan karyawan agar menerapkan standar organisasi dalam suatu perusahaan yang terorganisir untuk mencapai tujuan atau sasaran perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar; maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, apabila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Di dalam suatu perusahaan memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan atau *staff* yang ada di dalamnya. Perusahaan sangat membutuhkan disiplin kerja, karena dengan disiplin kerja tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan harapan. Sebaliknya, apabila disiplin kerja tidak ditegakkan oleh seluruh karyawan, maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Maka dari itu, sangat diperlukan kesadaran dari karyawan sendiri untuk mematuhi peraturan-

peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Bagi perusahaan harus mempunyai peraturan yang mudah dipahami dan adil.

Peraturan tersebut harus diberlakukan untuk semua kalangan dimulai dari pimpinan sampai dengan karyawan. Salah satu alat ukur untuk mengetahui disiplin kerja karyawan salah satunya terlihat dari tingkat kehadiran karyawan pada LPD Desa Adat Keliki.

Tabel 1.3
Persentase Tingkat Absensi Karyawan
LPD Desa Adat Keliki Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Hadir/Absensi (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
	(A)	(B)	(C)	(D) = BxC	(E)	(F) = (E:Dx100%)
1	Januari	35	25	875	80	9,1%
2	Februari	35	20	700	44	6,3%
3	Maret	35	23	805	114	14,2%
4	April	35	25	875	76	8,7%
5	Mei	35	22	770	45	5,8%
6	Juni	35	27	945	19	2,0%
7	Juli	36	26	936	48	5,1%
8	Agustus	36	23	828	60	7,2%

9	September	36	21	756	56	7,4%
10	Oktober	36	26	936	51	5,4%
11	November	36	25	900	74	8,2%
12	Desember	36	26	936	63	6,7%
Jumlah						86,3%
Rata-Rata						7%

Sumber: Bagian Sekretaris LPD Desa Adat Keliki 2022

Berdasarkan Tabel 1.3, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan pada tahun 2021 mengalami fluktuasi, bulan maret merupakan absensi tertinggi yang mencapai 14,2 persen dibandingkan bulan-bulan lainnya, sedangkan dalam setahun jumlah data kehadiran rata-ratanya sebesar 7 persen yang menunjukkan bahwa absensi tinggi. Menurut Muliani dan Indrawati (2016), apabila absensi 0 sampai 2 persen dinyatakan baik, 3 persen sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan diatas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Berdasarkan wawancara dengan pimpinan LPD, ada beberapa karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadinya dibandingkan dengan kepentingan perusahaan, seperti meninggalkan ruangan kerja tanpa alasan yang jelas yang menyebabkan pekerjaan yang di berikan tidak dapat selesai tepat waktu dan membutuhkan waktu yang lebih untuk menyelesaikannya. Selain itu, adanya karyawan yang masih terlambat datang ke kantor, serta sering terjadi karyawan bekerja setengah hari. Disiplin waktu sangat diperlukan oleh karyawan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. Ketaatan dan kertelitian dalam penyelesaian laporan juga berpengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan. Menurut Suwanto (2019) mengatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian terdapat hasil

yang berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Vallennia (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi. Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja, misalnya adalah gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja memadai, lingkungan kerja yang nyaman serta rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain (Hasibuan & Silvy, 2019). Menurut Jufrizen (2017) motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal. Menurut (Daulay *et al.*, 2017) motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Untuk memotivasi karyawan, maka LPD Desa Adat Kliki memberikan motivasi kepada karyawannya dengan memberikan penghargaan seperti pemberian bonus, memberikan waktu istirahat setelah karyawan berhasil penyelesaian pekerjaan dengan jam kerja yang tinggi. Namun berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan 10 orang karyawan, bahwa sering terjadi permasalahan dengan hubungan sosial antar karyawan, sering terjadi hubungan yang kurang harmonis antar karyawan, perusahaan tidak memberikan promosi jabatan pada seluruh karyawan dan perusahaan tidak memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan berupa BPJS.

Penelitian oleh Rustiana, dkk (2021) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Oktaviyani, dkk (2020) menjelaskan jika motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian oleh Ramadhan dan Arifin (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas yang disertai pertimbangan permasalahan yang ada, maka peneliti akan melaksanakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan LPD Desa Adat Keliki”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang dapat diuraikan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Keliki?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Keliki
3. Apakah pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Keliki?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, berikut adalah tujuan penelitian yaitu:

1. Untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Keliki.
2. Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Keliki.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Keliki.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Menambah wawasan ilmu dalam manajemen sumber daya manusia atau konsep dari kinerja karyawan, kemampuan kerja dan disiplin kerja memperkaya hasil atau referensi penelitian mengenai hubungan konsep kinerja karyawan dengan kemampuan kerja dan disiplin kerja.

2. Manfaat praktis

Bagi peneliti, memberikan pemahaman bagi penelitian memberikan pemahaman tentang penelitian mengenai hubungan kinerja sebagai variabel terikat dan kemampuan kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Dalam bagian ini terdapat uraian penjelasan terkait teori yang mendukung judul penelitian dan uraian penjelasan semua variabel serta argumentasi penelitian yang diuraikan secara kualitatif dimana secara langsung berkaitan dengan hal yang diteliti.

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus

mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang ingin dicapai, salah satunya yaitu kesuksesan perusahaan yang dapat dicapai dengan mengoptimalkan kinerja karyawan, dan variable kemampuan kerja diiplin kerja Dan motivasinsebagai faktor penentunya. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin efektif pencapaian tujuannya. Suatu perusahaan dan keberhasilan dalam bersaing dengan perusahaan lain dapat meningkatkan nilai perusahaan.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1.) Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya suatu gambaran mengenai kemampuan karyawan dalam penanganan pekerjaan dimana tinggi atau rendahnya kinerja karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Gaol (2019:589) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas selama periode waktu tertentu. Rayyani (2019) bahwa kinerja merupakan suatu yang lazim digunakan untuk memantau produktivitas kerja sumber daya manusia pada semua jenis perusahaan baik pada produksi barang, jasa, maupun layanan.

Menurut Atmaja *et al.* (2022) menyatakan bahwa "kinerja" berasal dari kata "kinerja di tempat kerja" atau "kinerja aktual", yang berarti bahwa kinerja atau pencapaian di tempat kerja sebenarnya dilakukan oleh seseorang. Kinerja juga dapat dikatakan sebagai kegiatan yang dibuat oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan

Kinerja merupakan suatu hasil kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur, yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau individu. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan individu. Oleh karena itu kinerja merupakan sasaran penentu dalam mencapai tujuan individu. Menurut Mangkunegara, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Susilo kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Secara definitif kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Pengertian kinerja disini tidak bermaksud menilai karakteristik individu tetapi mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh selama periode waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau

criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu setelah disepakati bersama. Kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan dan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan pada periode tertentu. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik. Efisiensi dan efektifitas merupakan dua aspek penting dalam menilai suatu kinerja. Efisiensi adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan usaha yang dikeluarkan, sedangkan efektifitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan.

2).Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Burso (2017:95), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, semakin detail pekerjaan yang dihargai dengan kompensasi (semakin baik pula kinerja yang disuguhkan kepada perusahaan).
- 2) Penempatan kerja yang tepat (semakin tepat posisi seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dimiliki oleh orang tersebut).

- 3) Pelatihan (semakin sering diberikan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan fungsi, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).
- 4) Promosi (semakin jelas jenjang karir seseorang, maka semakin baik pula kinerja orang tersebut).
- 5) Rasa aman dimasa depan (dengan adanya pesangon dan berbagi tunjangan hari tua, maka semakin baik pula kinerja karyawan yang dimiliki perusahaan).
- 6) Hubungan dengan rekan kerja (semakin baik komunikasi antar karyawan secara horisontal, maka semakin baik pula kinerja karyawan).
- 7) Hubungan dengan pemimpin (semakin baik komunikasi vertikal antara karyawan dan pimpinan, maka semakin baik pula kinerja karyawan tersebut).

Menurut Burso (2018:95), dari beberapa faktor di atas dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Faktor internal yaitu: kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan motivasi karyawan.
- 2) Faktor eksternal yaitu: gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut.

3).Tujuan penilaian kinerja

Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan. Menurut

Burso (2018:98), penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain, yaitu:

- 1) Menentukan status jabatan.
- 2) Mengimplementasikan kegiatan-kegiatan, serta memperbaiki kinerja individu.
- 3) Menerjemahkan sistem orotitas ke dalam kontrol yang mengatur kinerja

4).Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. adapun mengenai indikator kinerja yang menjadi ukuran menurut Fei Lie dan Siagian (2018) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

- 2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

- 3) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.1.3 Kemampuan Kerja

Kemampuan adalah sebuah penilaian atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan karyawan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Menurut Marsela (2019) kemampuan adalah suatu kapasitas untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Dalam bukunya yang berjudul "Prilaku Organisasi", seluruh kemampuan seorang individu pada hakikatnya tersusun dalam dua peringkat, antara lain:

1. Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental. Ada tujuh dimensi kemampuan intelektual yang disajikan sebagai berikut, yaitu kecerdasan numeris, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran induktif, penalaran deduktif, visualisasi ruang, dan ingatan.

2. Kemampuan fisik yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan ketrampilan serupa. Dengan memiliki kemampuan intelektual yang bagus juga didukung dengan kemampuan fisik yang bagus diharapkan perpaduan ini bisa menjadikan kekuatan bagi perusahaan terutama dalam sumber daya manusia. Kemampuan fisik dalam manusia ini adalah sebagai berikut: kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kondisi tubuh, keseimbangan dan stamina. Menurut Mahmud (2018), kemampuan individu dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan, dan pengalaman kerjanya. Kebugaran fisik membuat orang mampu dan tahan bekerja keras. Sebaliknya, pekerja yang kekurangan gizi akan cepat lemah dan lelah, serta tidak mampu melakukan pekerjaan berat. Demikian juga gangguan kejiwaan akibat rasa frustrasi dan masalah-masalah sosial ekonomi, membuat yang bersangkutan tidak konsisten dan tidak terkonsentrasi untuk melakukan pekerjaan. Menurut Dwitaningtyas (2018), instrumen yang mempengaruhi kemampuan ada 3, yakni:

1) Bakat

Bakat adalah kemampuan yang ada pada seseorang yang dibawanya sejak lahir, yang diterima sebagai warisan orang tua. Bakat-bakat yang dimiliki karyawan tersebut, apabila diberi kesempatan untuk dikembangkan, maka akan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Sebaliknya seorang karyawan dalam memilih bidang

pekerjaan, sebaliknya melihat aspek bakat yang ada pada dirinya. Untuk itu sebaliknya karyawan tersebut mengikuti psikotes untuk mengetahui bakatnya sendiri sebelum memilih sebuah pekerjaan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bakat adalah suatu bentuk kemampuan khusus yang memungkinkan seseorang memperoleh keuntungan dalam melakukan sesuatu.

2) Minat

Minat adalah suatu disposisi yang terorganisir melalui pengalaman yang mendorong seseorang untuk memperoleh objek khusus, aktifitas, pemahaman, dan ketrampilan untuk tujuan perhatian atau pencapaian. Minat yang tinggi pada suatu pekerjaan akan memberi dampak yang baik pada kinerja karyawan. Untuk itu, seorang karyawan harus menaruh minat yang tinggi pada suatu pekerjaan. Apabila seseorang karyawan menaruh minat yang tinggi pada suatu pekerjaan tertentu, maka pekerjaan karyawan tersebut akan terselesaikan dengan baik.

3) Faktor

Kepribadian Menurut Silahudin 2018, kepribadian merupakan jumlah total dari cara dimana seorang individu bereaksi dan interaksi dengan orang lain. Setiap orang pasti memiliki kepribadian yang berbeda. Oleh karena itu, orang tersebut harus bekerja sesuai dengan kepribadiannya. Kemampuan adalah perpaduan antara teori dan pengalaman yang diperoleh dalam praktek di lapangan, termasuk peningkatan kemampuan menerapkan teknologi yang tepat dalam

rangka peningkatan produktivitas kerja. Kemampuan sebagai sesuatu hal yang perlu dimiliki oleh setiap individu dalam suatu organisasi. Kemampuan tersebut terdiri atas tiga jenis kemampuan abilities yaitu kemampuan sosial, kemampuan teknik dan kemampuan manajemen. Konsep kemampuan dalam kepustakaan dikenal dua terminology yang memiliki makna yang sama, yaitu ada yang memakai istilah abilities, sedangkan yang lain memakai istilah skills. Kemampuan harus ditempatkan sesuai dengan keahlian yang dimiliki dalam bekerja agar menghasilkan kinerja yang lebih baik. Menurut Wuwungan, dkk. (2020:75), 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. Salah satu aspek yang sulit dihapai dalam sebuah perusahaan adalah bagaimana cara membuat karyawannya bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, karyawan dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan mereka. Namun, pada kenyataannya tidak semua karyawan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja yang diharapkan oleh perusahaan. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika karyawan tersebut mampu, terampil, serta mempunyai semangat kerja hingga dapat diharapkan hasil kerja yang maksimal (Hayati, 2017).

Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu dan bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai

potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan seseorang dapat tercermin pada pengetahuan dan kecakapan yang dimilikinya dengan didukung oleh kondisi fisik dan psikisnya. Oleh karena itu, untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup jika hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

Menurut Setiawan dan Siagian yang dikutip Robbins (2017), kemampuan keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor, yaitu sebagai berikut :

1) Kemampuan intelektual (*Intellectual ability*)

Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental (berfikir, menalar dan memecahkan masalah).

2) Kemampuan fisik (*Physical ability*)

Kemampuan fisik merupakan kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

2. Indikator Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja (work ability) dapat diukur melalui beberapa indikator yang mengacu pada Chasanah (2017) berikut ini:

1. Pengetahuan (knowledge)

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

2. Pelatihan (training)

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

3. Pengalaman (experience)

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

4. Keterampilan (skill)

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

5. Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang Pegawai Aparatur Sipil Negara merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

3. Hubungan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

LPD Desa Adat Keliki

Kemampuan kerja adalah langkah-langkah yang dikuasai karena melatih atau melakukannya secara terus menerus. Dalam berinteraksi baik dengan rekan kerja maupun dengan pihak luar akan mendukung proses kerja sama yang dibutuhkan dalam bekerja. Adapun penguasaan terhadap peralatan yang digunakan, pemahaman terhadap perubahan dan kemajuan teknologi, serta adanya inovasi-inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya akan mendukung terselesaikannya pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Dengan demikian, akan terlihat bahwa kemampuan karyawan yang rendah dapat menghambat kinerja perusahaan yang pada akhirnya tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara maksimal.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tangkawangrouw, dkk. (2019), kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, apabila semakin tinggi kemampuan karyawan, maka kinerja karyawannya pun semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah kemampuan karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

2.1.4 Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap spiritual yang tercermin dalam tindakan atau perilaku individu, kelompok, atau masyarakat dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan atau peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah atau berlaku pada etika, norma, dan aturan masyarakat untuk tujuan tertentu. Sementara

itu, menurut Hasibuan dalam Wulandari dan Hamzah (2019), disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah sikap hormat, menghargai, ketaatan, dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada faktor manusianya. Menurut Syafrina (2017), disiplin adalah suatu bentuk perilaku dan tindakan yang saling menghormati dan menghargai serta mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan oleh perusahaan, apabila pegawai melanggar peraturan perusahaan atau peraturan internal organisasi dapat ditindak dan diberi sanksi. Menurut Syafrina (2017) menyatakan bahwa Disiplin merupakan sebuah titik awal dalam mencapai kesuksesan bagi perusahaan. Penerapan disiplin didalam sebuah perusahaan sangatlah penting agar semua karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan yang berlaku tanpa ada paksaan dan jika ada pelanggaran terhadap peraturan yang ada maka akan diberikan sanksinya oleh pihak perusahaan.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Asumsikan bahwa pemimpin memiliki pengaruh langsung pada sikap baik yang diperoleh karyawan. Kebiasaan ditentukan oleh pemimpin, apakah itu iklim atau suasana pemimpin, atau melalui teladan pribadi. Oleh

karena itu, untuk memperoleh disiplin kerja yang baik, pemimpin juga harus memberikan

keterampilan kepemimpinan yang baik. Menurut Sutrisno (2019:19), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin kerja. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku apabila Ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah di kontribusikan bagi perusahaan.

2) Tidak adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana Ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin kerja yang sudah ditetapkan.

3) Tidak adanya aturan aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin kerja tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin kerja, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Tidak adanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Tidak adanya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7) Ciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kerja. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2. Tujuan Disiplin kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah untuk kelangsungan perusahaan, sejalan dengan motivasi perusahaan baik itu jangka pendek maupun jangka

panjang, karyawan dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi. Menurut Sinambela (2018), tujuan umum disiplin kerja yaitu untuk kelangsungan perusahaan, sedangkan tujuan khusus disiplin kerja jangka pendek dan jangka panjang meliputi:

- a) Semua karyawan mematuhi semua undang-undang, kebijakan, dan peraturan ketenagakerjaan.
- b) Sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dapat digunakan dan dipelihara semaksimal mungkin.
- c) Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan, serta karyawan dapat memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

3. Bentuk-bentuk disiplin kerja

Menurut Handoko (Wibodo dan Adilla, 2019:219), ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi/perusahaan yakni ada dua bentuk disiplin kerja yaitu:

- 1) Disiplin *preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaannya. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau instansi.
- 2) Disiplin *korektif* adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi

peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sementara, adanya disiplin kerja bagi karyawan yaitu mendapat suasana kerja yang menyenangkan, sehingga akan menambah semangat kerja.

4. Indikator Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seseorang dapat dilihat dari indikator-indikator disiplin kerja. Disiplin kerja memiliki beberapa indikator. Menurut Rivai (Sekartini, 2016), indikator disiplin kerja adalah:

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan terhadap 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

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggungjawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

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

5) Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada 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.

5. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan LPD

Desa Adat Keliki

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik. Menurut Ilham (2019:508), disiplin adalah kunci terwujudnya tujuan organisasi, karyawan dan masyarakat. Disiplin juga sebagai sarana atau alat bagi perusahaan untuk mempertahankan eksistensinya.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari (2018:17), disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi disiplin kerja seseorang, dengan adanya disiplin kerja akan mencegah adanya pemulaan kerja yang lambat atau selalu awal mengakhiri

kerja yang disebabkan karena kemalasan dan keterlambatan karyawan. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tujuan perusahaan karena merupakan dari kepatuhan terhadap arahan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi juga tingkat kinerjanya.

2.1.5 Motivasi

Motivasi merupakan dasar dari Kegiatan dan menggerakkan serta mengarahkan tingkah laku seseorang (Alwi, 2017). Sulfemi (2017) mendefinisikan motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Motivasi kerjajuga dapat memberikan energi yang menggerakkan segala potehsi yang ada, menciptakan keinginan yang tinggi dan luhur, serta meningkatkan kebersamaan dalam mencapai tujuan organisasi dengankata lain motivasi kerja menurut pengertian tersebut merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Pada dasarnya manusia memiliki motivasi yang berbeda tergantung dan banyaknya fikir seperti kepribadian, ambisi, pendidikan dan usia. Sehingga faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhinya baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, baik yang berbentuk materi maupun non materi, baik kebutuhan fisik maupun mental yang akan merangsang semangat kerja, sehingga para

pegawai akan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk dapat memberikan dukungan yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja menunjukkan bahwa tidak semata didasarkan pada nilai uang yang diperoleh (monetary value) saja, karena ketika kebutuhan dasar (to live) seseorang dapat terpenuhi, maka dia akan membutuhkan hal-hal yang memuaskan jiwanya (to love) seperti kepuasan kerja, penghargaan, respek, suasana kerja dan hal-hal yang memuaskan hasratnya untuk berkembang (to learn), yaitu kesempatan untuk bekerja dan mengembangkan dirinya. Sehingga akhirnya orang bekerja atau melakukan sesuatu karena nilai, yakni ingin memiliki hidup yang lebih bermakna dan dapat mewariskan sesuatu kepada yang dicintainya (to leave a legacy). Dari pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan dalam diri manusia terdapat kekuatan-kekuatan penggerak, kekuatan yang mengarahkan perilaku, kekuatan untuk mencapai tujuan dan kekuatan untuk memenuhi kebutuhan.

1. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

1) Gaji Bagi pegawai, gaji merupakan faktor penting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya. Gaji selain berfungsi memenuhi kebutuhan pokok bagi setiap pegawai juga dimaksudkan untuk menjadi daya dorong bagi pegawai agar dapat bekerja dengan penuh semangat.

2) Prestasi Kerja/Keberhasilan Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi

seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Dengan demikian prestasi yang dicapai dalam pekerjaan akan menimbulkan sikap positif. Seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai suatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran.

3) Pekerjaan itu sendiri Pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi kerja bagi pegawai untuk berforma tinggi. Pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai, merupakan faktor motivasi kerja, karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi kerja untuk berforma tinggi.

4) Pengakuan/Penghargaan Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi kerja yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi.

5) Keberhasilan dalam bekerja Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa karyawannya mempunyai kemampuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat yang lain.

2. Indikator Motivasi

Menurut Syahyuti (2010) indikator-indikator motivasi kerja adalah : Secara rinci, 3 (tiga) indikator motivasi menurut Syahyuti (2010) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Dorongan mencapai tujuan

Seorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat yang menggerakkan diri karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

2. Adanya dorongan berasal dari diri sendiri maupun dari organisasi. Dorongan yang berasal dari dalam diri atau diri seseorang untuk belajar sehingga tujuannya dapat tercapai. 3. Tanggung jawab Sikap individu karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang baik harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sehingga pekerjaan tersebut mampu diselesaikan secara tepat waktu.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Dalam melakukan penelitian, maka terlebih dahulu penulis akan mengkaji kembali dan membandingkan hasil dari penelitian terdahulu mengenai variabel yang berkaitan dengan kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2.2.1 Pengaruh variabel kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan

1) Lestari (2021) dalam penelitiannya yang berjudul pengaruh karakteristik individu, kemampuan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi. Tujuan perusahaan akan tercapai bila karyawan memiliki kinerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan, pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi. Data analisis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa peningkatan kemampuan kerja berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan di LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi.

Persamaan pada penelitian Lestari (2021) dengan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan kemampuan kerja sebagai variabel bebasnya. Teknik yang digunakan dalam penelitian Lestari dengan penelitian sekarang menggunakan teknik analisis linear berganda. Penelitian Lestari menggunakan kinerja pegawai sebagai variabel terikatnya.

Adapun perbedaan pada penelitian yang dilakukan Lestari dengan penelitian sekarang yaitu dapat dilihat pada obyek penelitian, dimana

peneliti Lestari menempatkan penelitian pada LPD Desa Adat Tumbakbayuh Kecamatan Mengwi, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan di LPD Desa Adat Keliki

- 2) Benedikta Betty Bawaningtyas (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh E-Learning Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Untuk Perawat Rawat Inap Dan Rawat Jalan Di RS Siloam Sriwijaya Palembang “Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh e-learning dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat RS Siloam Sriwijaya Palembang. Sampel pada penelitian ini adalah perawat Rawat Inap dan Rawat Jalan RS Siloam Sriwijaya Palembang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sensus atau sample jenuh sebanyak 113 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) E-learning berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat; dan 2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Siloam Sriwijaya Palembang.
- 3) Pratam , Wardani (2017) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui tingkat kemampuan kerja, semangat kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal; serta untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja

karyawan di Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Metode pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal. Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik sampling jenuh. . Sampel yang diambil sebanyak 40 responden dengan teknik sampling jenuh. Data yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu SPSS versi 22. Analisis ini meliputi uji reliabilitas, uji validitas, uji statistik melalui uji Ttest, Ftest, serta koefisien determinasi (R^2), uji asumsi klasik, dan analisis jalur. Hasil uji Ttest menunjukkan bahwa kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan semangat kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji Ftest menunjukkan bahwa kemampuan kerja, semangat kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 50,9%; sisanya 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

- 4) Andayani dan Walifah (2019) dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan fakultas Universitas Kanjuruhan Malang”. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. dengan menggunakan metode explanatory research (penelitian penjelasan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di lingkungan Fakultas

Universitas Kanjuruhan Malang berjumlah 24 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik analisis regresi linier berganda menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Endah Andayani dan Walifah (2019) yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas kemampuan kerja serta variabel terikatnya ialah kinerja karyawan. Selain itu pula, pada penelitian ini juga menggunakan analisis penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Endah Andayani dan Walifah, yaitu menggunakan analisis regresi linear berganda, sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variabel bebas yang dilakukan oleh Endah Andayani dan Walifah yaitu motivasi kerja dan kepuasan kerja. Selain itu juga terdapat pula perbedaan mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan. Endah Andayani dan Walifah melakukan penelitian di Tahun 2019 dengan objek penelitian kinerja karyawan di lingkungan fakultas universitas kanjuruhan malang

- 5) Setiawan dan Siagian (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Sinar Agung”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan juga kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Siagian (2017) yaitu menggunakan variabel bebas kemampuan kerja. Dibalik persamaan variabel kedua penelitian ini tetap saja memiliki perbedaan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan dan Siagian menambahkan variabel bebas yaitu motivasi kerja. Selain itu juga terdapat pula perbedaan mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan. Setiawan dan Siagian melakukan penelitian di tahun 2017 dengan objek penelitian kinerja karyawan pada cv sinar agung, sedangkan penelitian ini dilakukan pada Tahun 2021 dengan objek penelitian di LPD Desa Adat Keliki

2.2.2 Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

- 1) Purwati, dkk. (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dibantu dengan program SPSS. Menunjukkan bahwa Karakteristik

individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Karakteristik organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Persamaan pada penelitian Purwati, dkk. (2019) dengan penelitian sekarang yaitu sama sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebasnya. penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana meliputi jumlah karyawan dengan teknik analisis regresi linier berganda. Selain persamaan dalam penelitian sebelumnya. Dibalik persamaan tersebut, penelitian ini tetap saja memiliki perbedaan. Penelitian yang dilakukan oleh Purwati, dkk. menambahkan variabel bebas yaitu Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian Purwati, dkk. menggunakan kuesioner berskala likert, sedangkan penelitian yang sekarang seluruh populasi dijadikan sampel. Selain itu juga terdapat pula perbedaan mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan. Purwati, dkk melakukan penelitian di tahun 2019 dengan objek penelitian Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Gianyar, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 dengan objek penelitian di LPD Desa Adat Mas.

- 2) Sekartini (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa". Metode dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menunjukkan bahwa

Kemampuan bekerja tidak signifikan dan negatif terhadap kepuasan kerja; 2). Kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan; 3). Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja; 4) Disiplin kerja dan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan; 5) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan; 6) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; 7) Faktor kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sekartini (2016) mempunyai persamaan dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan disiplin kerja dan kemampuan kerja sebagai variabel bebas. Selain itu juga terdapat pula perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Sekartini dengan penelitian yang sekarang yaitu, dalam penelitian Sekartini menambahkan motivasi kerja sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Selain itu perbedaan mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan. Sekartini melakukan penelitian di tahun 2016 dengan objek penelitian Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada Tahun 2021 dengan objek penelitian di LPD Desa Adat Keliki

- 3) Nugroho (2019) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Hotel Baron Indah di Surakarta). Hasil

penelitian menunjukkan lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nugroho (2019) mempunyai persamaan dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Selain itu pula, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Nugroho yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variabel bebas yang dilakukan oleh Nugroho yaitu menambahkan variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja. Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Nugroho melakukan penelitian di Tahun 2019 pada Hotel Baron Indah di Surakarta. sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada Tahun 2021 dengan objek penelitian kinerja karyawan LPD Desa Adat Mas.

- 4) Tanjung (2017) dengan penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Grand Rocky Bukittinggi. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Grand Rocky Bukittinggi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Tanjung (2017) mempunyai persamaan dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Selain itu pula, pada penelitian ini

juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Tanjung yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan letak perbedaan antara keduanya terletak pada Teknik pengumpulan data yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Tanjung yaitu Teknik pengambilan sampel adalah menggunakan propotional random sampling, sedangkan penelitian yang sekarang semua populasi dijadikan sampel. Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Tanjung melakukan penelitian di Tahun 2017 pada Hotel Grand Rocky Bukittinggi. sedangkan penelitian ini dilakukan pada Tahun 2021 dengan objek penelitian kinerja karyawan LPD Desa Adat Keliki

- 5) Lusigita (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. Penelitian dengan populasi seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung yang berjumlah 89 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisa kuantitatif model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis variance atau component base SEM, yang dikenal dengan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja

pegawai, kepemimpinan mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lusigita (2017) mempunyai persamaan dengan penelitian sekarang sama-sama menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas. Selain itu pula, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Lusigita yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, serta Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data menggunakan semua populasi dijadikan sampel. Sedangkan letak perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variabel yang dilakukan oleh peneliti Lusigita yaitu kepemimpinan sebagai variabel bebas, dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat, Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Lusigita melakukan penelitian di Tahun 2017 pada Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kabupaten Badung. sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada Tahun 2021 dengan objek penelitian kinerja karyawan LPD Desa Adat Keliki

- 6) Arifin (2017), dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sari Surya Perwira Medan. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian

deskriptif kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 51 karyawan, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh. Hasil penelitian ini menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena dengan disiplin kerja yang tinggi, para karyawan merasakan ketegangan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman yang akan berpengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan. Sebaliknya, jika disiplin kerja turun, maka para karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga kinerja karyawan semakin meningkat. Karyawan yang akan bekerja di bawah tekanan dikarenakan aturan-aturan yang mengekang akan lebih sulit mengeksplor kemampuannya dalam bekerja dibandingkan dengan karyawan yang bekerja di instansi yang memberikan kelonggaran dalam aturan-aturannya.

Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) dengan penelitian yang sekarang terletak dalam menggunakan disiplin kerja sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Selain itu pula, pada penelitian ini juga menggunakan metode penelitian yang sama dengan yang dilakukan oleh Arifin yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan antara keduanya terletak pada penambahan variabel bebas oleh Arifin yaitu motivasi dan kepuasan kerja, Serta perbedaan yang mendasar antara keduanya yaitu perbedaan objek penelitian dan periode pengamatan antara keduanya. Arifin melakukan penelitian di Tahun

2017 pada Kinerja Karyawan di PT. Sari Surya Perwira Medan, sedangkan penelitian yang sekarang dilakukan pada Tahun 2021 dengan objek penelitian kinerja karyawan LPD Desa Adat Keliki

2.2.3 Pengaruh variabel Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

1. Triastuti, Sulaiman (2017) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Lp3i Medan. Berdasarkan hasil penelitian regresi linier berganda diketahui bahwa kinerja dipengaruhi oleh motivasi dan disiplin kerja, dengan nilai regresi variabel X1 sebesar 0,252 dan variabel X2 $25,103 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 0,358. Hasil uji statistik secara simultan menunjukkan bahwa F hitung 3,20. Sedangkan probabilitas signifikan $F = 0,000 < \alpha = 0,05$, yang berarti H1 diterima. Ini menunjukkan variabel independen motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik LP3I Medan.
2. Ismawati, dkk (2017), Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di bagian Produksi (Studi Kasus pada PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengolahan data menggunakan analisis regresi berganda. Data dikumpulkan melalui kuesioner. Kuesioner didistribusikan kepada karyawan bagian produksi di PT. Gatra Mapan Ngijo Karangploso. Pengukuran dilakukan dengan Likert bersekala satu sampai lima. Hasilnya

menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan dan juga menemukan pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Rustiana, dkk (2021) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan JNE Express)”. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Kemampuan motivasi kerja dan kemampuan kerja dalam menjelaskan kinerja karyawan sebesar 57%.

