

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Saat ini dalam era globalisasi persaingan perusahaan semakin kompetitif setiap perusahaan dituntut untuk memperbaiki hal - hal yang terkait dalam perusahaan dan lebih responsif agar tetap bertahan dan terus berkembang. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada teknologi melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia yang memadai guna menunjang keberhasilan perusahaan yang merupakan faktor penting dalam perusahaan. Manusia dikatakan sebagai sumber daya penting karena bagaimana pun canggihnya teknologi yang ada, manusia merupakan pelaku utama dalam teknologi itu sendiri (Tyas dan Sunuharyo, 2018). Keberadaan sumber daya manusia dalam perusahaan merupakan asset yang paling berharga dimiliki perusahaan hal ini dikarenakan sumber daya manusia memegang peranan penting karena karyawan memiliki potensi untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2019:2).. Sumber daya manusia yang baik tercermin dalam kinerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan untuk keberhasilan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitatif yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Menurut Jufrizen (2018), Kinerja adalah tanda keberhasilan atau kegagalan individu atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh suatu organisasi. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil yang diperoleh melalui pekerjaan yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bukan melanggarnya.

Hotel Anantara Vacation Club Legian adalah salah satu Hotel yang berdiri di wilayah Legian. Legian adalah kelurahan di kecamatan Kuta, Badung, provinsi Bali, Indonesia. Hotel Anantara Vacation Club Legian didirikan pada tahun 2018 dan beralamatkan di jalan Arjuna No. 28 Legian, Kuta, Bali. Hotel Anantara Vacation Club Legian memiliki 26 Kamar dan 60 karyawan. Berdasarkan hasil wawancara observasi koordinator Kinerja pegawai pada Hotel Anantara Vacation Club Legian *Human Resources Department* di Hotel Anantara Vacation Club Legian menyatakan bahwa Hotel Anantara Vacation Club Legian sedang mengalami penurunan kinerja karyawan, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat penilaian kinerja karyawan melalui team member survey yang diadakan setiap satu tahun sekali. Di mana hal tersebut dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja karyawan.

Koordinator *Human Resources Department* di Hotel Anantara Vacation Club Legian menyatakan bahwa tingkat kinerja karyawan masih kurang. Karyawan sering melanggar aturan perusahaan. Misalnya, pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tidak masuk kerja tanpa izin, tidak hadir di kantor tepat waktu, keluar kantor tanpa izin, dan menunda pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Hotel Anantara Vacation Club Legian, terungkap bahwa kinerja karyawan belum mencapai tingkat yang diinginkan. Terdapat karyawan yang sering terlambat masuk, ada yang pulang lebih awal dari jam kerja yang ditentukan, dan sebagian dari mereka masih kurang menunjukkan kemandirian penuh dalam menjalankan tugas. Salah satu parameter evaluasi kinerja adalah kuantitas pekerjaan, seperti yang tergambar dalam tabel 1.1 mengenai data absensi.

**Tabel 1.1**  
**Persentase Tingkat Absensi Karyawan**  
**Hotel Anantara Vacation Club Legian**  
**Tahun 2023**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan (Orang)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja (Hari)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)</b>	<b>Jumlah Absensi (Hari)</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)</b>	<b>Persentase Absensi (%)</b>
<b>(1)</b>	<b>(2)</b>	<b>(3)</b>	<b>(4)=(2)x(3)</b>	<b>(5)</b>	<b>(6)=(4)-(5)</b>	<b>(7)=(4)/(5) x100%</b>
Januari	60	21	630	20	610	3,27 %
Februari	60	20	600	15	585	2,56 %
Maret	60	22	660	18	642	2,81 %
April	60	22	660	17	643	2,58 %
Mei	60	20	600	12	588	2,00 %
Juni	60	21	630	18	612	2,95 %
Juli	60	22	660	21	639	3,18 %
Agustus	60	23	690	15	675	2,22 %
September	60	22	660	10	650	1,54 %
Oktober	60	23	690	13	677	1,92 %
November	60	22	660	16	644	2,48 %
Desember	60	23	690	19	671	2,83 %
<b>Jumlah</b>	<b>720</b>	<b>265</b>	<b>9.950</b>	<b>195</b>	<b>7.755</b>	<b>30,34 %</b>
<b>Rata-rata</b>	<b>60</b>	<b>22,08</b>	<b>662,50</b>	<b>16,25</b>	<b>646,25</b>	<b>2,52 %</b>

Sumber: Hotel Anantara Vacation Club Legian

Dari Tabel 1.1 di atas menunjukkan adanya kinerja yang kurang baik. Hal ini terlihat dari tingginya tingkat absensi karyawan. Pada bulan Januari tingkat absensi karyawan tertinggi yaitu sebesar 3,27%, sedangkan tingkat absensi karyawan

terendah terjadi pada bulan September yaitu sebesar 1,54%. Rata – rata tingkat absensi karyawan pada tahun 2023 yaitu sebesar 2,52%. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong tinggi karena diatas 2 persen. Menurut Edwin (2002:281) apabila absensi 0 sampai 2 persen dianggap baik, 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 persen dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan.

Hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada Koordinator Human Resources Department di Hotel Anantara Vacation Club Legian mengungkapkan tingkat kedisiplinan karyawan yang masih kurang terlihat dari kinerja pegawai yang tercermin dalam menurunnya semangat dan gairah kerja, serta kecenderungan untuk bermalas-malasan. Fenomena ini mengindikasikan untuk meningkatkan kesadaran dan tanggung jawab di kalangan pegawai untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Koordinator Human Resources Department di Hotel Anantara Vacation Club Legian juga menjelaskan fenomena yang signifikan terkait kurangnya kemampuan karyawan di dalam organisasi. Kurangnya pelatihan, baik yang bersifat formal maupun informal seperti seminar, pendidikan, dan pelatihan, menjadi penyebab utama dari kendala ini. Kondisi ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terhadap implikasi kurangnya kemampuan karyawan mendorong perlunya perusahaan untuk merancang program pelatihan yang lebih efektif dan berkelanjutan, guna meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara menyeluruh.

Disamping itu terdapat juga fenomena mengenai motivasi kerja karyawan yang menurun. Koordinator Human Resources Department di Hotel Anantara

Vacation Club Legian memberikan informasi bahwa pimpinan tidak cukup memotivasi bawahan sehingga mempengaruhi semangat kerja karyawan. Motivasi menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sedikit pengawasan oleh manajer Hotel Anantara Vacation Club membuat karyawan merasa kurang diperhatikan. Kondisi ini mengurangi semangat kerja karyawan untuk bekerja dengan baik.

Setiap perusahaan harus memperhatikan semua aspek yang mempengaruhi pengembangan staf (Putra, dkk. 2019). Oleh karena itu, tujuan organisasi harus dicapai melalui kinerja yang baik dan optimal. Untuk mencapainya, upaya dimulai dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Ada beberapa faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Orang yang disiplin cenderung lebih terorganisir dalam segala hal, datang dan pulang tepat waktu, selalu mematuhi peraturan yang berlaku dan hubungan baik dengan rekan kerja mendorong peningkatan kinerja karyawan (Arwin, dkk. 2019). Disiplin kerja sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan, karena dapat dijadikan sebagai alat motivasi untuk mendisiplinkan diri baik dalam kerja individu maupun dalam kelompok (Asmawiyah, 2018). Kedisiplinan manajemen perusahaan yang kurang juga dapat menimbulkan kerugian bahkan kejatuhan perusahaan itu sendiri, banyak dari karyawan yang melanggar disiplin (Jufrizen, 2018). Hasil penelitian dari Vera, dkk. (2020), Setiaji dan Lo (2020), dan Parashakti, dkk. (2018), Afnan (2020), dan Aeni dan Kuswanto (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian

Faizal, dkk (2023), Muna dan Isnowati (2022), dan Saputri dkk, (2021). menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kemampuan kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Wuwungan, dkk. (2020) menyatakan bahwa kemampuan kerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan kecakapan, pengalaman dan kejujuran serta tepat waktu. Kemampuan sering mengacu pada hasil yang dicapai oleh karyawan itu sendiri (Sidik, 2019). Kemampuan kerja seorang karyawan merupakan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam pekerjaannya. Jika karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan bakatnya dan menggunakannya dengan bijak, hal ini berdampak pada perkembangan perusahaan. Selain itu, dengan keterampilan yang memadai akan memudahkan karyawan dalam pelaksanaan tugas saat ini dan masa depan. Hasil penelitian dari Maharani, dkk (2020), Sinambela dan Lestari (2022), Bustomi, dkk., (2020), Nuariningsih dan Widiatini (2020) dan Yuliana, dkk. (2023), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian Pratama dan Wardani (2017), Kevin dkk, (2019), dan Tanjung dan Manalu (2019), menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja. Wuwungan, dkk. (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah kemauan atau keinginan yang lahir dalam diri karyawan yang menimbulkan semangat atau keberanian untuk bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan. Motivasi karyawan sangat penting untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Upaya

motivasi berarti menekankan motif yang merangsang orang untuk berperilaku dengan cara tertentu (Nurhaedah, 2018). Motivasi memberikan tenaga penggerak, membangkitkan semangat kerja, membuat orang menjadi kooperatif, bekerja secara efisien dan berintegrasi dalam segala hal untuk mencapai tujuan. Hasil penelitian dari Fauzi dan Wakhidah (2020), Maharani, dkk (2020), Nuariningsih dan Widiatini, (2020), Sudarmo dan Suharto (2018), dan Muna dan Isnowati menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Tanjung dan Manalu (2019), Aeni dan Kuswanto (2021) dan Yuliana, dkk. (2023) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai kinerja karyawan di Hotel Anantara Vacation Club Legian terkait disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Anantara Vacation Club Legian Bali”.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka pokok permasalahan dalam penelitian ini, yaitu :

- 1) Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel anantara vacation club legian ?
- 2) Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel anantara vacation club legian ?

- 3) Bagaimana pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel anantara vacation club legian ?

### **1.3 Tujuan penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel anantara vacation club legian
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel anantara vacation club legian
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada hotel anantara vacation club legian

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi banyak pihak yang berhubungan dengan penelitian ini, yaitu :

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan bukti empiris mengenai pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tambahan sebagai bahan pertimbangan dan masukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang didasari dengan disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Landasan teori merupakan suatu materi atau pokok-pokok pembahasan yang di jadikan dasar atau acuan yang diperoleh dari hasil penelusuran kepustakaan serta mempunyai keterkaitan dengan permasalahan yang hendak di teliti, sehingga menjadi pedoman dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul pada saat penelitian (‘Adzim & Vrikati, 2020). Landasan teori juga sebagai alur logika atau sekumpulan konsep dan pembahasan-pembahasan materi yang telah tersusun secara sistematis (Darmalaksana, 2020). Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat di Tarik kesimpulan bahwa landasan teori merupakan suatu kumpulan definisi, dan berbagai materi yang dijadikan acuan dan pedoman dalam menyelesaikan materi.

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* adalah bagian dari teori motivasi Edwin Locke dari tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang mengasumsikan bahwa tujuan (gagasan tentang masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam tindakan. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan prestasi kerja (efisiensi). Konsep dasar di balik teori ini adalah ketika seseorang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi dari mereka), mereka mempengaruhi perilaku kerja mereka. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu dipandu oleh ide (pikiran) dan niat mereka. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat pencapaian yang harus dicapai individu. Ketika seseorang berkomitmen untuk

mencapai tujuan mereka, itu mempengaruhi tindakan mereka dan konsekuensi dari tindakan mereka.

Pencapaian tujuan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat pencapaian yang ingin dicapai secara individu. Secara umum, niat mengacu pada tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat untuk mewujudkan kinerjanya. Secara individu harus memiliki keterampilan, memiliki tujuan dan menerima saran mengevaluasi kinerjanya. Pencapaian tujuan memiliki implikasi tentang perilaku dan efisiensi karyawan dalam organisasi (Locke dan Latham, 2006)

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

#### 1) Pengertian disiplin kerja

Disiplin dalam manajemen sumber daya manusia dinyatakan sebagai kualitas operasi bisnis yang dilakukan seseorang untuk menyediakan barang dan jasa dengan menggunakan standar operating prosedur (SOP). Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan alat peringatan terpenting bagi karyawan yang tidak mau mengubah sikap dan perilakunya. Disiplin harus dipelihara dalam organisasi untuk mematuhi semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sebagai salah satu indikator produktivitas pegawai sangat sulit diterapkan. Disiplin pribadi atau disiplin individu mempengaruhi efektivitas pribadi karena orang adalah kekuatan pendorong utama dari suatu organisasi. Menurut Afandi (2018:12) menyatakan bahwa disiplin pada hakekatnya adalah kegiatan manajemen yang mendorong anggota organisasi untuk mematuhi berbagai peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam organisasi. Menurut Esthi dan Marwah (2020) disiplin kerja merupakan penilaian terhadap fungsi internal perusahaan, diukur dari kemampuan

individu untuk mencapai tujuan dan mematuhi semua standar yang ditetapkan oleh perusahaan.

## 2) Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Jenis-jenis disiplin kerja menurut Mangkunegara dalam Sitorus (2020:28) yaitu:

### a) Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin.

### b) Disiplin korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

### c) Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

## 3) Tujuan Disiplin Kerja

Kedisiplinan karyawan dapat dilihat dari ia mematuhi, menghormati, dan mentaati semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan tersebut berjalan dengan baik maka efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dapat meningkat di perusahaan. Menurut Siswanto dalam Supomo dan Nurhayati (2018:139) menjelaskan bahwa tujuan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Berikut tujuan disiplin kerja :

- a) maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku.
  - b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
  - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa
  - d) perusahaan dengan sebaik-baiknya.
  - e) Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan.
  - f) Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang
  - g) Agar tenaga kerja mentaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan  
Dengan adanya tujuan disiplin kerja, maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya dukungan dari karyawan itu sendiri, maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi kedisiplinan adalah salah satu faktor yang paling penting bagi perusahaan agar berhasil dalam mencapai tujuannya.
- 4) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2020) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dengan dari jerih payahnya yang telah kerjakan bagi organisasi atau perusahaan.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Teladan disini merupakan perihal yang krusial, karena dalam lingkungan pekerjaan ini selalu melekat dalam segala aktivitas nya, teladan ini merupakan contoh perilaku yang baik seperti ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa

dicontohkan oleh manajer atau atasan yang terkait, dengan harapan dapat berdampak baik bagi pegawai lainya dan untuk organisasi atau perusahaan.

- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan ditemukanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, seharusnya semua pegawai akan merasa terlindungi, dan didalam hatinya berjanji untuk tidak akan membuat kesalahan yang sama.

- e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang sudah atur.

- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Seorang pegawai adalah individu yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seorang individu tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, selain itu juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Rasa saling menghormati dan menghargai terhadap sesama pegawai yang ada di perusahaann dan juga melakukan komunikasi yang baik dengan menjaga tutur kata yang baik saat berbicara.

## 5) Indikator disiplin Kerja

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut menurut Afandi (2018:21) perlu dipahami indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan adalah :

a) Tingkat kehadiran pegawai adalah tinggi

Kehadiran karyawan sesuai dengan aturan yang sudah berlaku sangat dibutuhkan oleh perusahaan, supaya suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik.

b) Datang ke kantor tepat waktu

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

c) Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

Hal ini menjadikan keharusan setiap karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan sehingga karyawan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

d) Menyelesaikan tugas sesuai instruksi

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

e) Melaksanakan seluruh prosedur kerja perusahaan

Menjalankan seluruh prosedur pekerjaan pada organisasi akan mempermudah pencapaian tujuan pada suatu perusahaan.

### 2.1.3 Kemampuan Kerja

Menurut Arif, dkk. (2020) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Dimana kemampuan

individu pada akekatnya tersusun dari dua faktor yaitu: kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Dari sini dapat disimpulkan apa arti kemampuan kerja dalam penelitian ini adalah seluruh potensial yang dimiliki karyawan dalam melakukan tugas berdasarkan pengetahuan, sikap, pengalaman, dan pendidikan. Menurut Widyandari, dkk. (2022) 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 untuk bekerja bisa mendukung karyawan untuk mendapatkan lebih banyak kemampuan dan tanggung jawab tanggung jawab dan kompetensi. kemampuan untuk mencerminkan kefasihan, Keanggunan dan orisinalitas. Kemampuan adalah kecakapan, kesanggupan, dan kekuatan orang bekerja di mana dalam pekerjaan ini membutuhkan pemikiran mental untuk memecahkan masalah . Berdasarkan pengertian-pengertian kemampuan kerja dari banyak pendapat di atas dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja adalah perbuatan seseorang yang mengetahui cara melakukan pekerjaan setelah mengetahui, Pelatihan dan pengalaman di bidang ini dia bekerja.

#### 1) Faktor yang Mempengaruhi Kemampuan Kerja

Warso, dkk. (2019 )menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

##### a) Faktor pendidikan

Pendidikan yang diperoleh secara teratur, sistematis, bertingkat atau berjenjang dan mengikutisyarat-syarat yang jelas.

##### b) Faktor pelatihan

Materi pelatihan, kemampuan yang berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerjakaryawan.

c) Faktor pengalaman kerja

Latar belakang seseorang atau kepribadian yang mencakup latihan bekerja untuk menunjukkan seseorang di waktu yang lalu.

2) Dimensi Kemampuan Kerja

Menurut Spencer dalam Moehariono (2018) mengemukakan beberapa dimensi kemampuan kerja yaitu :

a) Keterampilan

Keterampilan yang berupa dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik

b) Pengetahuan

Pengetahuan adalah dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.

c) Konsep Diri

Konsep diri seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa, dan perilaku yang baik di dalam instansi.

d) Motif

Motif memberikan dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.

e) Watak

Memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.

3) Jenis Kemampuan Kerja

Paul Hersey dan Blanchard dalam Herlani, (2018) mengemukakan ada tiga jenis kemampuan dasar yang harus dimiliki yaitu:

a) Kemampuan teknis (*Technical skill*)

Meliputi kemampuan untuk mengemukakan pengetahuan, metode, teknis dan peralatan yang di perlukan.

b) Kemampuan sosial (*Social skill*)

Meliputi kemampuan dalam bekerja dengan melalui motivasi orang lain yang mencakup pemahaman tentang motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif.

c) Kemampuan konseptual (*Conceptual skill*)

Merupakan kemampuan memahami kompleksitas organisasi secara menyeluruh.

4) Indikator Kemampuan Kerja

Indikator dari kemampuan kerja menurut Mangkunegara dalam (Caniago, 2018) 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.

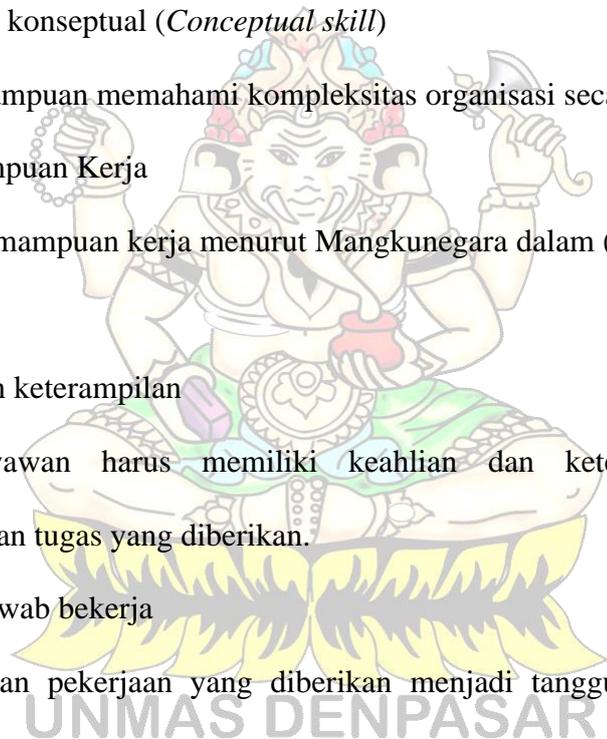
c) Kemampuan bekerja sama

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 diharapkan.

Indikator kemampuan kerja yang dikemukakan oleh Afandi (2018) diantaranya:

a) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan fosil yang mana akan membangun ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

b) Pelatihan

Pendidikan yang dimiliki karyawan baik jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

c) Pengalaman

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

d) Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki karyawan dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

e) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

## 2.1.4 Motivasi Kerja

### 1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah hasil jumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap antusiasme dalam hal melaksanakan kegiatan- kegiatan tertentu (Harahap dan Tirtayasa, 2020). Motivasi adalah sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia, motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar atau kecilnya pengaruh motivasi pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan (Sutanjar dan Saryono, 2019). Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulaiberperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Berdasarkan pengertian – pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas dapat menyatakan bahwa motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

### 2) Tujuan Motivasi

Menurut Afandi, (2018) ada beberapa tujuan motivasi yang digunakan yaitu antara lain sebagai berikut :

- a) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- b) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan

- c) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
- d) Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- e) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Menciptakan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j) Meningkatkan efesiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

### 3) Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Wardhani (2016) mengemukakan beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu sebagai berikut :

#### a) Tanggung jawab

Tanggung jawab akan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk turut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dengan pemberian tanggung jawab atas tugasnya, maka karyawan akan merasa tertantang dan terpacu untuk dapat menyelesaikan tugasnya dan akan merasa senang jika hasil kerjanya sesuai dengan apa yang diminta dan diharapkan oleh atasannya.

#### b) Pencapaian prestasi

Pencapaian prestasi merupakan hal yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Jika seorang karyawan memiliki kemampuan yang lebih dari harapan organisasi maka perusahaan atau organisasi harus memberikan sesuatu atas pencapaian prestasi tersebut, misalnya dalam bentuk promosi.

#### c) Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sifatnya rutinitas dan sangat teknik tidak lagi menuntut adanya kreatifitas, imajinasi, inovasi dalam pelaksanaannya. Hal ini merupakan salah satu sumber yang memiliki keinginan adanya kebosanan dan kejenuhan. Kondisi ini akan menimbulkan kelelahan tersendiri bagi karyawan, akibatnya karyawan tidak memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja.

d) Pengakuan atas prestasi

Setiap individu memiliki keinginan untuk dihargai, bekerja bagi karyawan saat ini lebih dari sekedar mendapat gaji. Mereka ingin diperlakukan dan dihargai sebagai manusia dan kadang hal ini sering belum disadari oleh paramanager. Penghargaan yang di berikan akan memberikan tenaga dan motivasi baru bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

e) Pengembangan karir

Semakin besar kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas pengembangan karir, maka semakin besar motivasi karyawann yang bersangkutan untuk bekerja lebih baik.

4) Indikator Motivasi Kerja

Hafidzi dkk. (2019) menyatakan ada 5 indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

a) Kebutuhan Fisik

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

b) Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari dayadaya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

c) Kebutuhan Sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

d) Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

e) Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

### 2.1.5 Kinerja

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dalam perusahaan sangat berpengaruh dalam kegiatan yang merupakan jawaban keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi yang telah ditetapkan. Menurut Sherlie dan Hikmah, (2020:756) Kinerja karyawan ialah suatu prestasi kerja yang bagus secara kuantitas maupun kualitas yang dicapai dari karyawan untuk melaksanakan tugasnya berdasarkan tanggung jawab yang telah diterapkan oleh perusahaan. Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan. Menurut (Esthi dan Marwah, 2020:133), kinerja ialah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan.

## 2) Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

b) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

c) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d) Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

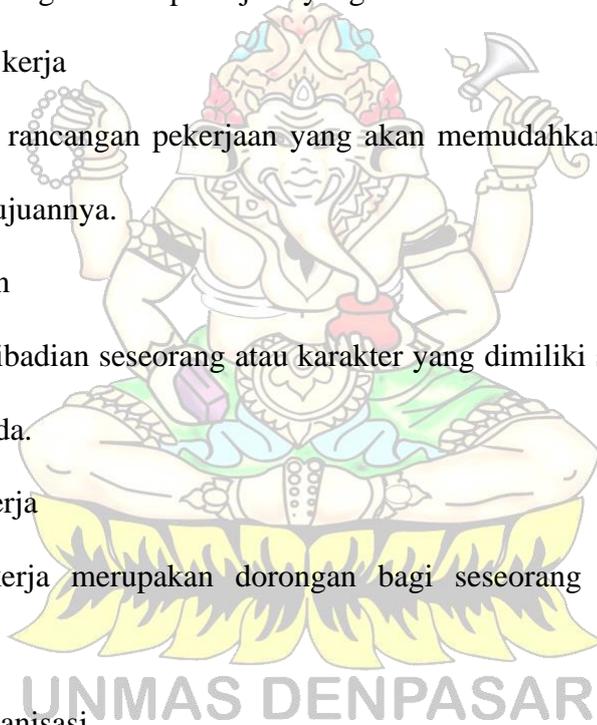
f) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

g) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

h) Gaya kepemimpinan



Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

i) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

j) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

m) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

3) Indikator Kinerja Karyawan

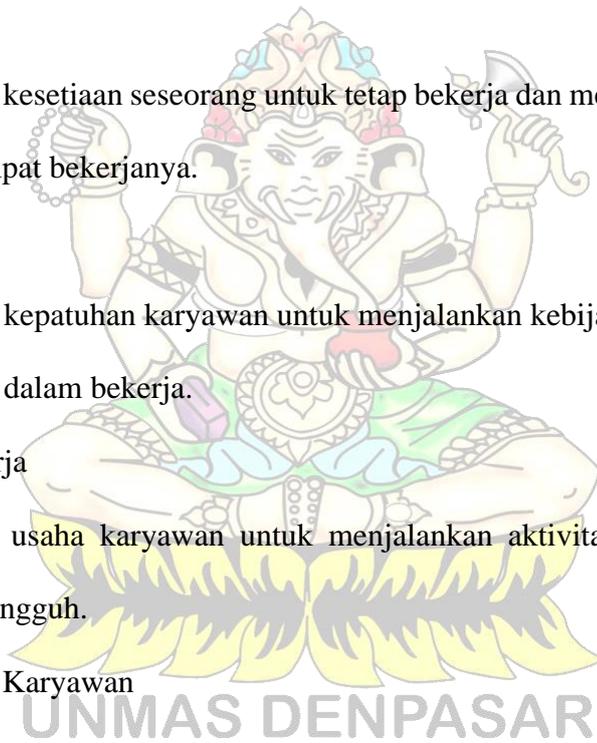
menurut Afandi (2018:89), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

b) Efisiensi dalam melaksanakan tugas

Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.



c) Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

e) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

f) Kepemimpinan

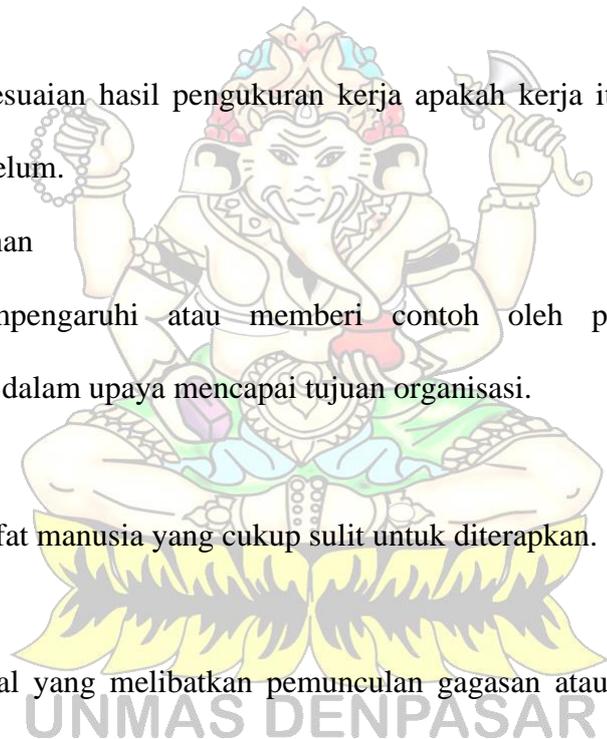
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

g) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

h) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.



## 2.2 Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Vera, dkk. (2020) dengan judul penelitian “The Effect Of Work Discipline, Motivation And Compensation On Employee Performance At PT. Alfa Scorpii.”. Variabel independen yang digunakan adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensansi. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier

berganda sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Setiaji dan Lo (2020) dengan judul penelitian “The Effect Of Employees Work Stress And Work Discipline On The Performance Of Employees Mediated By Organizational Citizenship Behavior (OCB)”. Variabel independen yang digunakan adalah stres kerja dan disiplin kerja, Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model (SEM)* sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Parashakti, dkk (2018) dengan judul penelitian “Effect Of Style and Leadership Work Discipline to employee performance (case study of pt. Telecommunication indoneia tbk dki jakarta)”. Variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja, Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Wakhidah (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan Pt. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia”. Variabel independen yang digunakan adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja

karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Maharani, dkk (2022), dengan judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang”. Variabel independen yang digunakan adalah kemampuan kerja, motivasi dan disiplin kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Sinambela dan Lestari (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini dilakukan di perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kerajinan tangan di kota Malang. Variabel independen yang digunakan kepemimpinan, lingkungan kerja dan kemampuan kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Bustomi, dkk. (2020) dengan judul penelitian “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pengolahan Teh Unit Produksi Pagilaran PT Pagilaran”. Variabel independen yang digunakan adalah kemampuan kerja dan kompensasi. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Nuariningsih dan Widiatini, (2020). dengan judul penelitian “Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan”. Variabel independen yang digunakan adalah kemampuan kerja dan motivasi kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja dan Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Yuliana, dkk (2023). dengan judul penelitian “Peran literasi digital, motivasi kerja, kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan umkm”. Variabel independen yang digunakan adalah literasi digital, motivasi kerja dan kemampuan kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan kerja terhadap

kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Aeni dan Kuwanto (2020) dengan judul penelitian “The Influence Of Leadership Style, Motivation And Work Discipline On Employee Performance”. Variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Razak, dkk (2022) dengan judul penelitian “Effect Of Leadership style, Motivation And Work Discipline On Employee Performance In PT.ABC Makassar”. Variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan *Path Analysis* sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Razak, dkk (2022) dengan judul penelitian “Effect Of Leadership style, Motivation And Work Discipline On Employee Performance In PT.ABC Makassar”. Variabel independen yang digunakan adalah gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Variabel

dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan *Path Analysis* sebagai metode analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

13) Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo dan Suharto (2022) dengan judul penelitian “Effect Of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance”. Variabel independen yang digunakan adalah remunerasi, disiplin kerja dan motivasi kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

14) Penelitian yang dilakukan oleh Muna dan Isnawati (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera)”. Variabel independen yang digunakan adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

15) Penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wardani, (2017). dengan judul penelitian “Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi kasus Bank syariah mandiri kantor

cabang Kendal)”. Variabel independen yang digunakan adalah kemampuan kerja, dan semangat kerja. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda sebagai metode analisis data. Kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

