

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pemerintah dalam menjalankan fungsinya sebagai pusat pelayanan dan pengaturan kebijakan bagi masyarakat memegang peranan yang penting. Pemerintah dapat berjalan dengan baik apabila komponen ketenagakerjaan atau pegawai didalamnya memenuhi tugas dan kewajibannya dengan maksimal. Pemenuhan kewajiban merupakan cerminan dari kinerja yang baik. Kinerja berasal dari sumber daya manusia yang produktif, sehingga peningkatan sumber daya manusia senantiasa dapat meningkatkan kinerja dalam perusahaan atau lembaga (Joko *et al*, 2019).

Sistem pemerintah diperlukan sebuah kinerja yang maksimal oleh pegawai begitu juga dengan pemerintah di setiap desa. Pemerintah desa merupakan sebuah pemerintah yang mana Kantor Perbekel menjadi pusat pemerintahan. Kantor perbekel menjadi pusat kegiatan surat menyurat, urusan masyarakat dalam hal pelayanan kependudukan dalam tingkat desa dan lain sebagainya. Sehingga kinerja pelayanan kepada masyarakat harus diperhatikan. Salah satu desa yang terdapat di Bali adalah Desa Sumerta Kelod yang terletak di Kota Denpasar. Desa Sumerta Kelod memiliki rata-rata penduduknya sudah melek dengan perkembangan zaman dan semakin kritis, sehingga pelayanan pemerintah desa oleh Kantor Perbekel Desa menjadi sorotan masyarakat.

Salah satu aspek yang sulit dihadapi dalam sebuah organisasi adalah bagaimana cara membuat pegawai bekerja secara efisien. Oleh sebab itu, pegawai dituntut untuk mampu mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan

keterampilan mereka, namun tidak pada kenyataannya semua pegawai mempunyai kemampuan dan keterampilan kerja sesuai dengan yang diharapkan organisasi. Seseorang dapat bekerja secara efisien jika pegawai tersebut mapu dan terampil serta mempunyai semangat kerja sehingga dapat diharapkan hasil kerja yang diharapkan maksimal (Hayati, 2017:1-2).

Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah Kinerja Pegawai. Kinerja pegawai menjadi suatu kunci yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, dimana terdapat beberapa faktor

yang memiliki pengaruh negatif bagi efektivitas pegawai seperti situasi politik, peralatan yang kurang memadai, perlengkapan yang sudah tidak layak pakai, kurangnya pengalaman pegawai hingga manajemen perusahaan yang buruk (Ibrahim *et al.*,2013). Setiawan (2016) menyatakan kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar, tetapi apabila kinerja menurun akan membuat perusahaan semakin sulit dalam mencapai tujuannya. Menurut Sulistyani (2016:223) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2009) menegaskan bahwa Kinerja pegawai adalah hasil kerja (prestasi kerja) secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya. Organ *et al.* (2016) mengidentifikasi kinerja pegawai sebagai perilaku individu yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengaruh dari sistem imbalan formal, dan yang secara

keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Kinerja pegawai merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi kemampuan pegawai sehingga dapat disebut anggota yang baik. Kinerja pegawai merupakan bentuk yang menguntungkan, perilaku yang *extrarole* terhadap rekan kerja terutama adanya bentuk saling membantu.

Fenomena yang terjadi pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur yaitu masih banyak masyarakat yang mengeluhkan sulitnya mengurus surat-surat seperti surat pindah, surat keterangan domisili dan sebagainya dikarenakan pegawai kantor desa sangat lambat melaksanakan pekerjaannya atau pegawai tidak ada di tempat pada saat jam kerja yang membuat masyarakat yang melakukan urusan ke kantor perbekel tidak sesuai atau tidak tepat dengan waktu yang telah ditentukan. Hal inilah yang membuktikan kinerja pegawai belum baik dan efektif.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang penting, karena apabila pegawai di dalam suatu organisasi memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka organisasi tersebut akan berhasil dan pegawai pun akan memiliki tingkat prestasi kerja yang baik, dan apabila pegawai tidak memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi di dalam organisasi tersebut, hal ini dapat menyebabkan masalah seperti kelelahan dalam bekerja, kurangnya semangat dalam melakukan aktivitas, pusing akan tugas yang diberikan, dan malas menjalani pekerjaannya sehari-hari. Situasi ini membuat pegawai tidak produktif (Wijono, 2010).

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Apabila kegiatan yang diarsa

semakin sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi pula kepuasan terhadap kegiatan. Sutrisno (2009) menyatakan bahwa terdapat bermacam-macam pengertian atau batasan kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai suatu reaksi emosional yang kompleks, dimana reaksi emosional ini merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan pegawai terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan pegawai, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut factor fisik dan psikologis (Sutrisno:2009). Robbins (2015) mengemukakan bahwa seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya. Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa tolok ukur tingkatan kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu pegawai berbeda standar kepuasannya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Sutrisno (2019) antara lain pertama faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan. Kedua faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan, pekerjaan, kebebasan politik dan hubungan kemasyarakatan. Ketiga adalah factor utama dalam pekerjaan meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Pentingnya kepuasan kerja bagi para karyawan

sudah tentu harus selalu diperhatikan oleh pihak Perusahaan agar karyawan tetap semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga produktivitasnya meningkat.

Sedangkan fenomena mengenai kepuasan kerja yang terjadi di lapangan pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur antara lain: masih kurangnya ketersediaan sarana/prasarana seperti komputer/laptop dan ruangan yang masih terbatas sehingga pegawai belum dapat bekerja secara maksimal. Fenomena lain yang ditemukan adalah kurangnya komunikasi antar rekan kerja yang mengakibatkan rasa kurang nyaman dalam bekerja dan rendahnya pengawasan dari atasan sehingga pekerjaan sulit diselesaikan tepat pada waktunya dan tidak mencapai target.

Penelitian yang dilakukan oleh Siagian dan Khair (2018) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil yang sama didapatkan dari penelitian yang dilakukan oleh Dewi *et al* (2018) menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Sejalan juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah *et al* (2020) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Basri dan Rauf (2021) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian oleh Kristine (2017) menyatakan kepuasan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain kepuasan kerja, hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kemampuan kerja. Menurut Efendi (2019) menyatakan bahwa kemampuan kerja merupakan suatu keahlian yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan suatu

pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik dan berhasil. Kemampuan kerja (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan kerja adalah sebuah keseluruhan seorang individu pada dasarnya terdiri atas dua kelompok faktor intelektual dan fisik, Robbins, (2016:57)

Robbins (2015:70) menyatakan bahwa kemampuan kerja secara langsung mempengaruhi tingkat kinerja pegawai melalui kecocokan antara jabatan dan kemampuan kerja. Kemampuan kerja pegawai juga dapat berupa *skill* (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, focus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu mempelajari dan dapat dibuktikan. *Skill* apapun yang dipelajari naun membutuhkan dedikasi yang kuat untuk mempelajari ilmu tersebut seperti perlunya mental positif, semangat motivasi, waktu dan terkadang uang. Raharjo (2016) menyatakan bahwa kemampuan kerja, untuk itu pegawai harus mempunyai kemampuan dalam bidangnya untuk melaksanakan tugayang diperintahkan atasan kepadanya agar dapat meningkatkan kinerjanya. Kemampuan kerja adalah keadaan tertentu yang ada pada diri seseorang yang dilakukan secara maksimal dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan agar pekerjaannya tersebut berdaya dan berhasil guna meningkatkan kinerja pegawai (Zainal, 2016). Kemampuan kerja yang efektif dapat meningkatkan efisiensi operasi, efektifitas organisasi dan kinerja. Kemampuan kerja merupakan berbagai segi dinamis, determinasin untuk membangun kemampuan kerja yang efektif serta telah secara sistematis dan berkolerasi positif dengan kualitas kehidupan kerja, kualitas hidup, produktifitas dan kesejahteraan umum (Diah,

2016). Berikut merupakan tingkat pendidikan pegawai Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur.

**Tabel 1.1**  
**Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Kantor Perbekel Desa**  
**Sumerta Kelod, Denpasar Timur Tahun 2023**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Pegawai	%
1.	SLTA/Sederajat	28	80
2.	S1	7	20

Sumber : Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod Denpasar Timur (2023)

Dari Tabel 1.1 disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur yang bervariasi dari data diatas menunjukkan bahwa 28 orang pegawai belum menempuh pendidikan di perguruan tinggi dari total 35 pegawai. Tingkat pendidikan pegawai dapat mempengaruhi kemampuan kerja karena pendidikan merupakan salah satu indikator dari kemampuan kerja. Maka dari itu, organisasi perlu menyesuaikan tingkat pendidikan yang dimiliki pegawai dengan jabatan yang diberikan agar pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dapat meningkatkan kemampuan kerja pegawai. Banyaknya pegawai yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai deadline yang telah ditetapkan, serta ditemuinya beberapa pegawai yang belum memahami secara mendalam tentang bidang pekerjaan yang dilakukannya sehingga pekerjaan tersebut terhambat dalam proses penyelesaiannya. Hal ini dapat terjadi akibat pengetahuan yang dimiliki masih rendah dan penempatan pegawai dalam jabatan yang belum tepat, saat ini masih ada pegawai yang menduduki jabatan yang belum disesuaikan dengan pendidikan formal yang dimiliki, baik pada jabatan struktyral maupun lainnya. Sebagai contoh, pegawai yang memiliki latar belakang

Sarjana Hukum ditempatkan di bagian keuangan, begitu pula Sarjana Sastra Bali ditempatkan di bagian administrasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dkk (2023) menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Manik (2023) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan kemampuan kerja yang tinggi juga meningkatkan kinerja pegawai agar memiliki kemampuan yang maksimal. Begitu juga dengan hasil penelitian Muskadi Sembiring dkk (2021) kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan hasil penelitian dari Tanjung dan Manalu (2019) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Tangkawarouw dkk (2019) juga menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Semakin baik disiplin pegawai pada sebuah perusahaan, maka semakin tinggi kinerja yang dicapai dan disiplin kerja mencerminkan besarnya tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Harijana:2016). Disiplin kerja harus dilaksanakan di setiap organisasi atau perusahaan dengan sebaik mungkin, karena jika pegawai sudah disiplin dalam segala hal, aka tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai tersebut akan diselesaikan dengan baik, tepat waktu dan penuh dengan tanggung jawab (Erawati dan Wahyono, 2019). Disiplin kerja seseorang tinggi, maka akan semakin tinggi kinerja orang tersebut. Keberadaan disiplin kerja juga sangat diperlukan dalam suatu organisasi karena

dalam suasana disiplin organisasi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur tentang penilaian kinerja pada kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur dapat diukur salah satunya dari tingkat absensi pegawai dan jumlah hari kerja yang mempengaruhi pada pencapaian kerja. Berikut tingkat absensi pegawai Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur pada Bulan Januari-Desember 2021 seperti tabel 1.2 berikut:

**Tabel 1.2**  
**Absensi Pegawai Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod,**  
**Denpasar Timur Bulan Januari-Desember 2022**

	<b>Jumlah Pegawai</b>	<b>Jumlah Hari Kerja Per Bulan</b>	<b>Total Hari Kerja Seharusnya</b>	<b>Jumlah Absensi</b>	<b>Jumlah Hari kerja senyatanya</b>	<b>Tingkat Persentase Absensi (%)</b>
1	2	3	4=(2x3)	5	6=(4-5)	7=(5/4x100%)
Januari	35	23	805	12	793	1,49
Februari	35	20	700	9	691	1,28
Maret	35	19	665	24	641	3,61
April	35	21	735	15	720	2,04
Mei	35	23	805	12	793	1,49
Juni	35	21	735	23	712	3,13
Juli	35	22	770	20	750	2,59
Agustus	35	21	735	13	722	1,76
Spetember	35	22	770	16	754	2,08
Oktober	35	22	770	20	755	2,60
November	35	20	700	23	681	3,29
Desember	35	21	735	20	715	2,72
<b>Jumlah</b>						28,08
<b>Rata-Rata</b>						2,34

Sumber : Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa tingkat absensi pegawai Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur berfluktuasi pada setiap bulan

dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 2,34%. Mudiarta, dkk (2016:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen perbulan bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam organisasi. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja pegawai. Mengacu pada pedoman tersebut, rata-rata tingkat absensi pegawai Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur masih dikatakan baik, karena masih dibawah 2-3% namun dalam satu tahun terakhir tersebut terdapat rata-rata absensi perbulan melebihi 2-3% yaitu pada bulan Maret sebesar (3,61%), Bulan Juni sebesar (3,13%), dan Bulan November sebesar (3,29%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur masih perlu ditingkatkan dan masih banyak pegawai yang kurang tepat waktu atau datang terlambat, selain itu masih ditemukan pegawai yang ijin dalam sebulan, sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada kinerja pegawai kedepannya yang akan menurun.

Menurut Hasibuan dan Silvy (2019) disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sapta dkk (2021) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Jufrizen (2018) juga menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun menurut Rahmi dkk (2020) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta menurut Amdy (2023) disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang ditemukan dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja,

Kemampuan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur”.

## 1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur?
- 2) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sudah efektif penerapan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur.

## 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Secara Teoritis

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memperkaya studi tentang pengaruh kepuasan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat digunakan sebagai perbandingan dan referensi bagi peneliti lain yang sejenis.

## 2) Secara Praktis

### a. Bagi Mahasiswa

Pada hasil penelitian ini mahasiswa diharapkan dapat memperkuat pemahaman mengenai pengaruh kepuasan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Serta mendapatkan pengalaman dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh dalam perkuliahan dengan keadaan sesungguhnya yang terjadi di lapangan.

### b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan tolak ukur kinerja pegawai, kepuasan kerja, kemampuan kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Perbekel Desa Sumerta Kelod, Denpasar Timur.

### c. Bagi Fakultas dan Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memenuhi acuan referensi dan bahan bacaan pada perpustakaan yang nantinya dapat digunakan sebagai literatur bagi mahasiswa fakultas ekonomi dan bisnis

UNMAS DENPASAR

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Grand Theory*

*Grand theory* pada penelitian ini terfokus pada Sumber Daya Manusia. *Goal setting theory* merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke dan Latham pada tahun 1978. *Goal setting theory* merupakan Teori yang menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. 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 atau 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 kerjanya.

Menurut Hadari Nawawi (2008) yang dimaksud dengan sumber daya manusia meliputi tiga pengertian yaitu:

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, disebut juga personel, tenaga kerja, pegawai atau pegawai

Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non materil) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia (*man*) ini mempelajari bagaimana mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

## **2.1.2 Kepuasan Kerja**

### **1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Priansa (2016) kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu berhak memiliki karakteristik yang berbeda-beda, maka tingkat kepuasan kerja pun berbeda-beda pula. Tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama. Hal itu sangat tergantung pada sikap mental individu yang bersangkutan. Menurut Priansa (2016) mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi

organisasi, secara cepat maupun perlahan. Priansa (2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum individu terhadap suatu pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2011:109) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu.

Menurut beberapa definisi kepuasan kerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hal yang dimiliki oleh setiap individu. Dimana kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila harapan-harapannya terpenuhi begitu juga sebaliknya apabila harapan pegawai tidak terpenuhi maka mereka tidak akan puas dalam bekerja sehingga dapat menyebabkan hal buruk bagi tujuan organisasi.

## **2. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Widodo (2015) menyebutkan faktor penentuan kepuasan kerja. Diantaranya sebagai berikut:

### **a. Pekerjaan Itu Sendiri**

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukur tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

b. Hubungan Dengan Atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tegang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana pimpinan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja. Tingkat kepuasan kerja yang paling besar dengan atasan jika kedua jenis hubungan adalah positif.

c. Teman Kerja

Teman kerja merupakan faktor yang berhubungan dengan hubungan antara pegawai dengan atasannya dan dengan pegawai lain, baik yang sama maupun berbeda jenis pekerjaannya.

d. Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e. Gaji atau Upah

Merupakan faktor pemenuh kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

### 3. Indikator Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2007). Indikator yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai menurut Puspitawati (2013), yaitu:

UNMAS DENPASAR

a. Pekerjaan Itu Sendiri (*work itself*)

Sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk karyawan.

b. Gaji atau Upah (*pay*)

Sebuah faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.

c. Promosi (*promotion*)

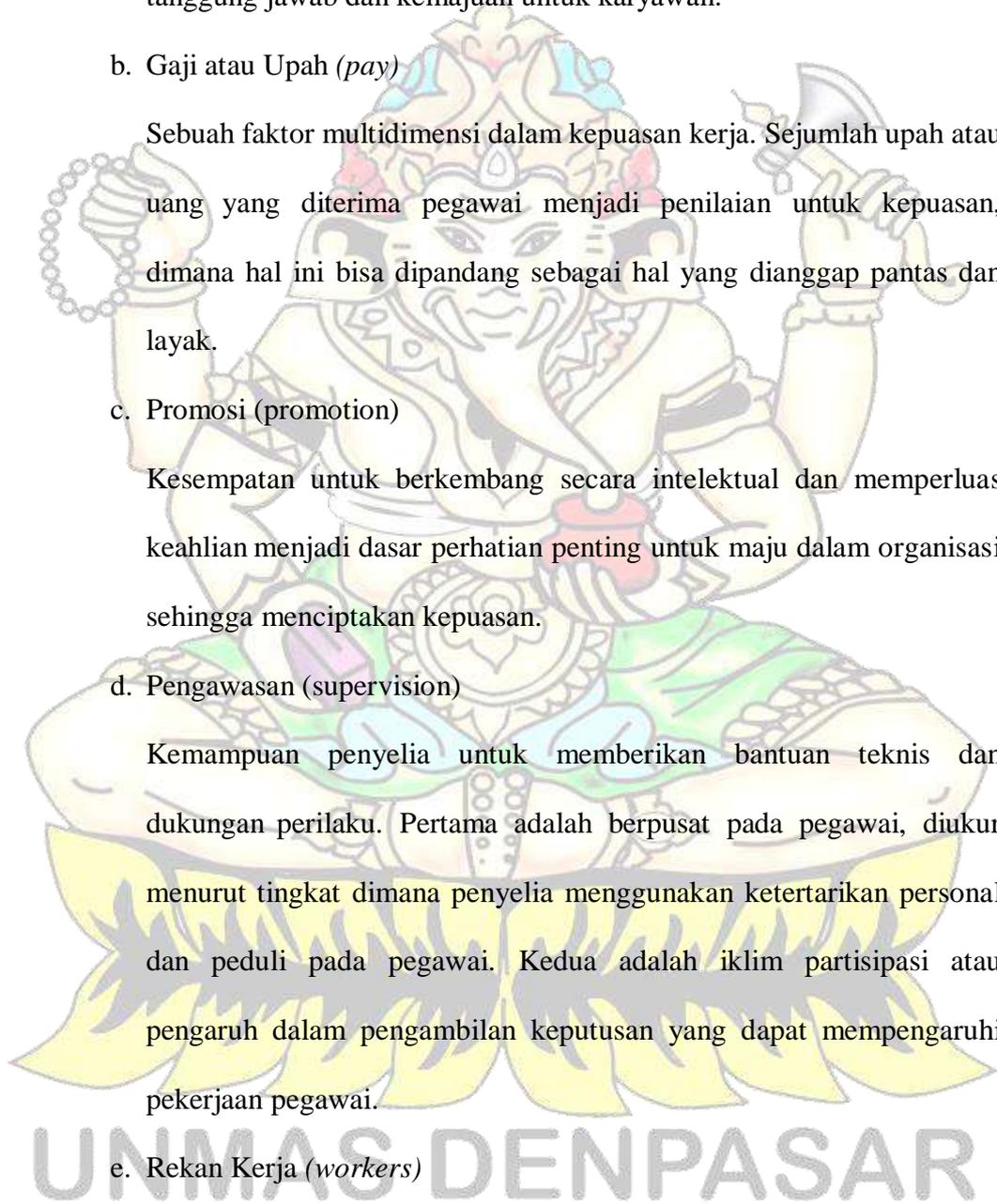
Kesempatan untuk berkembang secara intelektual dan memperluas keahlian menjadi dasar perhatian penting untuk maju dalam organisasi sehingga menciptakan kepuasan.

d. Pengawasan (*supervision*)

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.

e. Rekan Kerja (*workers*)

Rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak



bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu.

### 2.1.3 Kemampuan Kerja

#### 1. Definisi Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 1998). Salah satu faktor yang sangat penting dan berpengaruh terhadap keberhasilan pegawai di dalam melaksanakan suatu pekerjaan adalah kemampuan kerja. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Dalam fungsi operasional manajemen kemampuan kerja merupakan fungsi pengembangan, karena dalam fungsi ini pengembangan kemampuan kerja pegawai sangat diperhatikan. Kemampuan kerja pada dasarnya sangat berpengaruh terhadap mutu atau bobot hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai. Hal ini dapat dimengerti karena dalam kemampuan kerja terdapat berbagai potensi kecakapan, keterampilan, serta potensi yang lain yang mendukung yang tercermin dalam kondisi fisik dan psikis. Dengan demikian konsep kemampuan kerja mengandung pengertian kekuatan yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja pegawai dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada

kinerja pegawainya. Sehingga kemampuan kerja merupakan hal penting bagi seorang pegawai untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Dalam organisasi atau perusahaan, kita bisa melihat bahwa dalam penempatan pegawai atau pegawai pada umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam organisasi yang lebih diperlukan adalah kemampuan intelektual yang tinggi dan bukan kemampuan fisiknya. Mengenai kesanggupan seseorang memang sangat tergantung pada kondisi fisik dan psikisnya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi tingkat kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut beberapa definisi kemampuan kerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas serta potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

## **2. Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja**

Kemampuan seseorang akan ditentukan oleh tinggi rendahnya tingkat pendidikan dan pengalaman. Karena kedua unsur inilah pengetahuan dan keterampilan dapat diperoleh. Jadi semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang ditunjang dengan adanya pengalaman yang luas menunjukkan orang tersebut mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi.

Selain tingkat pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan kemampuan seseorang dapat ditempuh melalui pendidikan dan pelatihan, karena dengan adanya pendidikan dan pelatihan akan menambah pengetahuan seseorang untuk mengerjakan sesuatu bisa menjadi lebih cepat

dan lebih baik. Dengan adanya latihan-latihan yang memungkinkan pegawai mendapatkan keterampilan lain yang lebih banyak, dengan demikian dapat meningkatkan pengetahuan mereka untuk mentransfer dan meningkatkan kecakapan kerja. Menurut Soeroto (1992) untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai ada tiga komponen yang meliputi :

- a. Upaya mengembangkan dan memelihara pertumbuhan rohani dan jasmani serta usaha menjaga kesehatan. Jika seseorang memiliki pertumbuhan fisik dan psikis yang kuat maka ia akan memiliki potensi dan peluang yang besar untuk ditumbuhkan dan dikembangkan kemampuan kerjanya. Upaya bukan hanya terbatas pada kemampuan ratio dan fisik untuk memecahkan masalah-masalah yang dihadapi dalam jangka pendek, akan tetap mencakup ketahanan, keuletan fisik dan mental dalam mengatasi berbagai kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan sehingga selesai dan mencapai hasil.
- b. Upaya agar seseorang setelah memiliki kemampuan kerja adalah mempekerjakannya untuk membuat agar setiap organisasi yang memiliki kemampuan dimanfaatkan untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat.

Melalui peningkatan kemampuan kerja tersebut diharapkan semua pegawai dapat bekerja semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang ada dalam dirinya sehingga diperoleh kerja yang positif yang mendukung terciptanya tujuan organisasi.

Seluruh kemampuan seorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor: (Robbins,1998)

- a. Kemampuan Intelektual Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
- b. Kemampuan Fisik Kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan yang sempurna.

Dilema utama yang dihadapi oleh para atasan yang menggunakan uji kemampuan mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personal yang sempurna adalah bahwa mereka mempunyai dampak negatif pada kelompok-kelompok ras atau etnik.

Kemungkinan besar bekerja pegawai yang lebih tinggi dicapai bila manajemen telah memastikan kemampuan dan kemudian menjamin bahwa pegawai dalam pekerjaannya mempunyai kemampuan (Robbins,1998).

### **3. Indikator dari Kemampuan Kerja**

Untuk mengetahui seseorang pegawai mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesanggupan Kerja

Kesanggupan kerja pegawai adalah suatu kondisi dimana seorang pegawai merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

- b. Pendidikan

Pendidikan adalah kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan seseorang termasuk di dalamnya peningkatan penguasaan teori dan

keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

c. Masa Kerja

Masa kerja adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. (Robbins, 1998).

Melihat dari beberapa indikator yang ada, tentunya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja yang dimiliki oleh para pegawainya. Semakin tinggi tingkat kemampuan kerja yang dimiliki oleh seseorang pegawai, maka kinerja pegawai di dalam perusahaan akan tinggi pula (Robbins, 1998)

#### 2.1.4 Disiplin Kerja

##### 1. Definisi Disiplin Kerja

Simamora (2004:234) menyatakan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku (Rivai, 2004:444). Hasibuan (2006:213) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. The Liang Gie

(1995), disiplin adalah suatu keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan rasa senang. Menurut Suharsimi Arikunto (1980:114) disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Thoman Gordon (1996:3) menyatakan bahwa disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus-menerus.

Dengan demikian maka disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu perusahaan.

## 2. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Kinerja suatu pegawai perusahaan yang aksimal dapat ditunjang oleh beberapa faktor. Menurut Moekijat (2002), terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu :

- a. *Self Imposed Dicipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap

dan merupakan suatu dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

- b. *Command Discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

### 3. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu adalah diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

- b. Disiplin Peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu, dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

### c. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

## 2.1.5 Kinerja Pegawai

### 1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

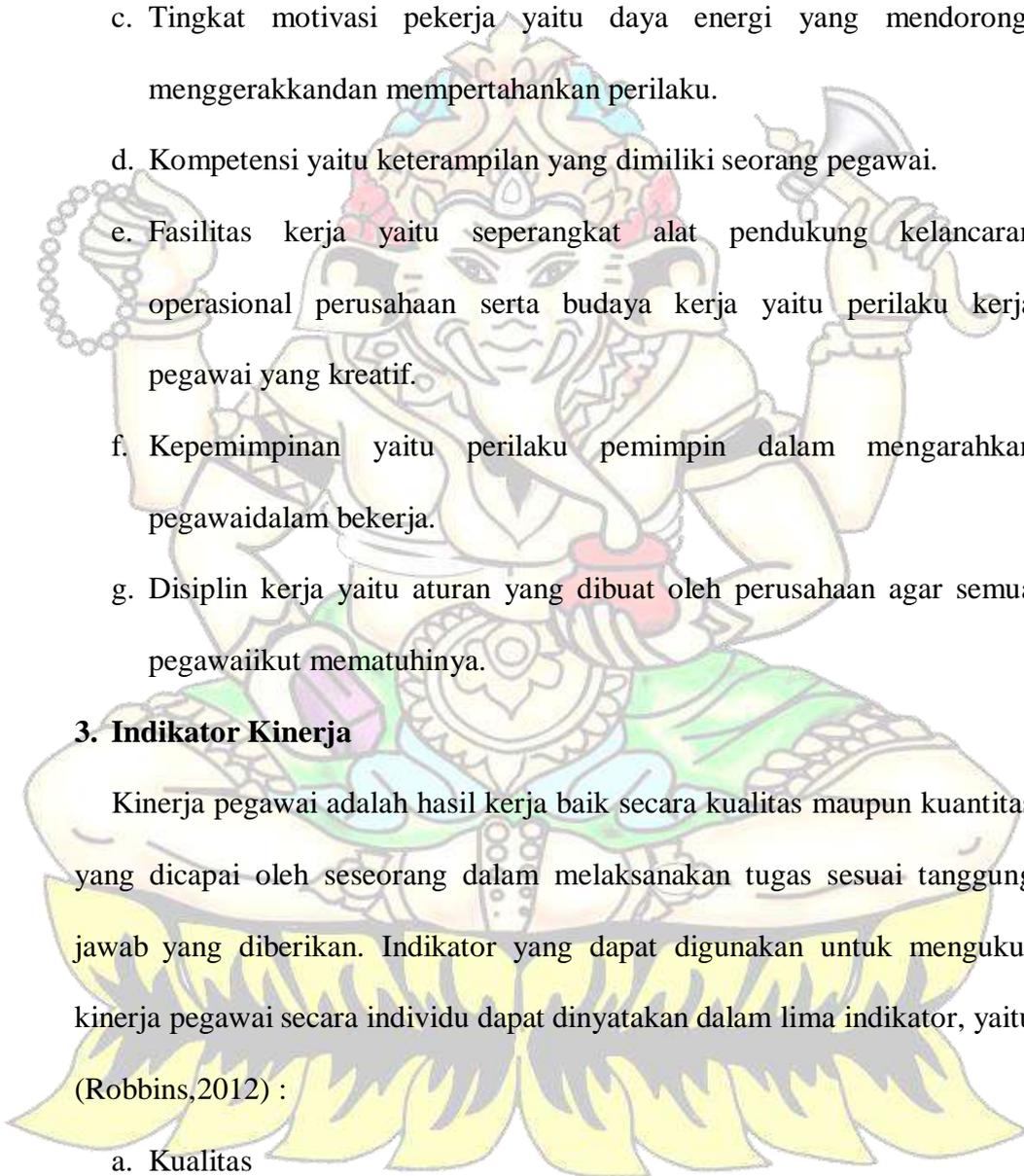
Menurut Mangkunegara (2011) kinerja pegawai adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari pendapat diatas, maka dapat diambil suatu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja nyata yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

### 2. Faktor-faktor Kinerja pegawai

Menurut Afandi (2018), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah

- a. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.

- 
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
  - c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, menggerakkan dan mempertahankan perilaku.
  - d. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
  - e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan serta budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif.
  - f. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
  - g. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi.

### 3. Indikator Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu dapat dinyatakan dalam lima indikator, yaitu (Robbins, 2012) :

- a. Kualitas

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

- b. Kuantitas

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

c. 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.

d. Efektivitas

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

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor. Kemandirian berarti kebebasan untuk mengambil inisiatif.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Terdapat penelitian terdahulu merupakan penelitian yang pernah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja ( $X_1$ ), kemampuan kerja ( $X_2$ ), dan disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ) yang menjadi rujukan penelitian ini, adapun beberapa penelitian sebelumnya dapat dipaparkan dalam penulisan ini yaitu sebagai berikut:

**Tabel 2.1**  
**Hasil Penelitian Sebelumnya**

No	Judul Penelitian	Nama Peneliti (Tahun)	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1.	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Siaigan dan Khair (2018)	Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja.
2.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Asmawiyah (2020)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian yang akan dilakukan.

3.	Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Basri & Rauf (2021)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa langsung semangat kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan, secara langsung kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai;	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel semangat kerja yang tidak diteliti pada penelitian yang akan dilakukan.
4.	Pengaruh Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai alih daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa	Kristine (2017)	Hasil penelitian ini menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel komitmen organisasi yang tidak diteliti pada penelitian yang akan dilakukan.
5.	Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya Raditya Negara	Dewi <i>et al</i> (2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel stres kerja yang tidak diteliti pada penelitian yang akan dilakukan.
6.	Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah	Hasibuan dan Silvy (2019)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu disiplin kerja terhadap

	Jaya–Binjai		yang signifikan terhadap kinerja karyawan.	kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian yang akan dilakukan.
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Unit Ground Support Equipment (GSE) PT. Garuda Angkasa Cabang Denpasar	Sapta, Putra dan Sudja (2021)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu disiplin kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian yang akan dilakukan.
8.	Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Jufrizen (2018)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu disiplin kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kompensasi yang tidak diteliti pada penelitian yang akan dilakukan.
9.	The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City	Rahmi <i>et al</i> (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu disiplin kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel leadership (kepemimpinan) yang tidak diteliti pada

				penelitian yang akan dilakukan.
10.	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Gresik	Amdy (2023)	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu disiplin kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel motivasi kerja dan budaya organisasi yang tidak diteliti pada penelitian yang akan dilakukan.
11.	Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Puskesmas Kecamatan Candimulyo)	Dewi dkk (2023).	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian yang akan dilakukan.
12.	Pengaruh Knowledge Sharing Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pln (Persero) Up3 Medan.	Manik (2023)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>knowledge sharing</i> dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu kemampuan kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel <i>knowledge sharing</i> yang tidak diteliti pada penelitian yang akan dilakukan.

13.	Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Muskadi Sembiring dkk (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja, kepuasan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian yang akan dilakukan.
14.	Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam	Tanjung dan Manalu (2019)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu kemampuan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel motivasi kerja yang tidak diteliti pada penelitian yang akan dilakukan.
15.	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah	Tangkawarouw dkk (2019)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan	Penelitian ini memiliki kesamaan pada variabel yang akan diteliti yaitu kemampuan kerja terhadap kinerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lingkungan kerja yang tidak diteliti pada penelitian yang akan dilakukan.