

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan era digitalisasi saat ini menuntut suatu perusahaan baik itu organisasi pemerintah maupun swasta agar dapat mengembangkan operasional usahanya. Suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas perusahaan itu mempunyai modal yang besar dan teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai (Erawati and Wahyono, 2019).

Menurut Darmawan, dkk. (2020) sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan yaitu karyawan dapat menentukan keberhasilan perusahaan. Dalam suatu perusahaan tidak semua kinerja yang dihasilkan oleh karyawan selalu mendapatkan hasil yang baik, karena tingkat kinerja setiap karyawan berbeda-beda, dan setiap karyawan juga punya cara tersendiri untuk meningkatkan kinerjanya (Ramawati and Tridayanti, 2020).

Sarmigi *et al.*, (2022) Kinerja karyawan merupakan hasil kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan diharapkan memberikan sumbangan positif terhadap kinerja perusahaan. Menurut Pangestu *et al.*, (2022) Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu disiplin, kemampuan

dan motivasi kerja yang merupakan faktor sentral dalam suatu organisasi dan hasil sejumlah penelitian menjadi acuan terhadap temuan tersebut.

CV. Mutiara Permai Cantika beralamat di Jalan Jata No. 2 Kecamatan Gianyar, Kabupaten Gianyar yang memiliki tujuan menyediakan produk kosmetik, skincare, dan kebutuhan salon dengan pelayanan yang baik untuk pelanggan. Dengan demikian untuk mencapai tujuan yang diharapkan maka suatu perusahaan perlu lebih meningkatkan kinerjanya agar dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif dan efisien sehingga dapat digunakan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa pada tahun 2023 terdapat kurang maksimalnya kinerja karyawan yang ditandai dengan penjualan yang mengalami fluktuasi. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal seperti, karyawan yang kurang maksimal dalam bekerja, karyawan yang hadir tidak tepat waktu, adanya beberapa karyawan yang tidak menguasai informasi mengenai produk yang dijual, serta banyaknya persaingan dan kurangnya apresiasi dari atasan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sehingga karyawan menjadi acuh dan kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan demikian tingkat kemampuan kerja karyawan rendah dan dapat memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, maka hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Berikut adalah data penjualan CV. Mutiara Permai Cantika yang ditunjukkan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Data penjualan CV. Mutiara Permai Cantika Tahun 2023

No	Bulan	Target	Penjualan	Persen (%)
1	Januari	42.000.000	35.721.000	85%
2	Februari	42.000.000	33.167.000	79%
3	Maret	42.000.000	31.017.000	74%
4	April	42.000.000	34.346.000	82%
5	Mei	42.000.000	34.157.000	81%
6	Juni	42.000.000	34.868.000	83%
7	Juli	42.000.000	33.710.000	80%
8	Agustus	42.000.000	32.815.000	78%
9	September	42.000.000	33.120.000	79%
10	Oktober	42.000.000	33.158.000	79%
11	November	42.000.000	33.324.000	79%
12	Desember	42.000.000	35.569.000	84%

Sumber : CV. Mutiara Permai Cantika Tahun 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa pada tahun 2023 pendapatan yang diperoleh CV. Mutiara Permai Cantika mengalami fluktuasi. Pendapatan tertinggi yang diperoleh CV. Mutiara Permai Cantika pada bulan Januari yaitu sebesar Rp. 35.721.000 dan pendapatan terendah yang diperoleh pada bulan Maret sebesar Rp. 31.017.000. Oleh karena itu, perlunya beberapa hal yang harus diperhatikan untuk memperbaiki kinerja karyawan di CV. Mutiara Permai Cantika. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah disiplin kerja, karena disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Menurut Ramon (2019), disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di

sekitarnya. Disiplin kerja merupakan bagian atau variabel yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia, karena itu disiplin diperlukan dalam suatu organisasi agar tidak terjadi keteledoran, penyimpangan atau kelalaian dan akhirnya pemborosan dalam melakukan pekerjaan (Pamungkas *et al.*, 2023).

CV. Mutiara Permai Cantika memiliki jumlah karyawan sebanyak 38 orang, dimana dengan hal tersebut sangat penting menerapkan disiplin kerja yang tinggi untuk pencapaian tujuan perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja yang baik sehingga membantu CV. Mutiara Permai Cantika dalam mencapai dan mewujudkan visi dan misi perusahaan, sedangkan dengan disiplin kerja yang kurang baik akan menghambat kinerja CV. Mutiara Permai Cantika dalam pencapaian tujuan. Maka baik buruknya disiplin kerja karyawan akan mempengaruhi mutu dan kinerja Perusahaan.

Hal ini diperkuat dengan penelitian terdahulu mengenai disiplin kerja menurut Syarifuddin *et al.*, (2023) dan Ekhsan (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Budi & Wahyuni, (2023) yang menunjukkan disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Hal yang sama terdapat pada penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila seorang karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Namun berbeda dengan penelitian yang dikemukakan oleh Saputri, dkk. (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja, kemampuan juga memiliki faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Menurut Kaco (2019), mengatakan bahwa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut (Gah & Syam, 2021). Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam Perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan karena untuk melaksanakan suatu pekerjaan tidak cukup kalau hanya memiliki pengetahuan dan kecakapan saja, tetapi harus didukung juga oleh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik yang kuat untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Efawati (2020), yang berjudul “The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance” yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Retnowati *et al.*, (2022) dan Maharani *et al.*, (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja secara simultan juga memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Runda, dkk. (2024) yang menyatakan bahwa bahwa secara parsial kemampuan kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Lumintang, dkk. (2022) menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Selain disiplin kerja dan kemampuan kerja, motivasi juga menjadi faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Pasaribu and Arfusau, (2023) motivasi kerja adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi merupakan dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas, dan ketekunan pada pencapaian tujuan. Motivasi kerja juga sangat berpengaruh bagi suatu perusahaan, karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan berarti bagi perusahaan (Fachrezi and Khair, 2020). Pentingnya menerapkan motivasi kerja pada perusahaan dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Namun jika kurang menerapkan motivasi kerja pada perusahaan maka karyawan akan bekerja semauanya tanpa memikirkan dampak buruk bagi perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kuswati (2020), dan Susanto (2019) motivasi terbukti mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu mengenai motivasi yang dilakukan oleh Efendy and Puspita (2023), yang dalam penelitiannya menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Saputra and Fernos,

(2023) yang hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Siahaan *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung and Manalu, (2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Zurich Topas Life Batam” yang hasil penelitiannya mengatakan bahwa disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang terjadi di CV. Mutiara Permai Cantika mengenai kinerja karyawan yang memungkinkan dipengaruhi oleh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja, serta melihat masih adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian terdahulu (*research gap*), maka peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian dan menguji kembali pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Mutiara Permai Cantika”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, permasalahan yang ingin dijawab dalam penelitian ini dapat dirinci sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV.

Mutiara Permai Cantika?

3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV. Mutiara Permai Cantika.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh disiplin, kemampuan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Serta penelitian ini juga diharapkan dapat menambah wawasan baik secara teoritis dan mampu memberikan pengetahuan tentang *Goal Setting theory*.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas pandangan pada perusahaan mengenai pentingnya disiplin, kemampuan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah teori-teori yang relevan yang digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrumen penelitian. Variabel yang diteliti dapat dijelaskan melalui pendefinisian, uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai sumber bacaan.

2.1.1 Goal-setting theory

Teori *goal setting* dikembangkan oleh Edwin A. Locke pada tahun 1968 dan telah menjadi salah satu teori motivasi yang paling banyak diterima dan diteliti. Goal setting merupakan bagian dari teori motivasi dimana dalam kinerjanya, goal setting memberikan motivasi kepada seseorang untuk dapat bekerja dengan mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan akhir yang ingin dicapai.

Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. Locke dan Latham mendefinisikan tujuan adalah sesuatu di luar individu yang secara konsisten coba dicapai oleh individu (Zakariyya 2020). Hasil penelitian Siregar, dkk. (2021) menunjukkan bahwa individu dengan goal setting mencapai hasil yang lebih maksimal dari pada individu yang tidak memiliki goal setting.

Dengan demikian, adanya penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja

perusahaan. Berdasarkan penjelasan Goal Setting Theory (1968) tersebut di dalam suatu perusahaan karyawan yang mendapatkan perhatian mengenai disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja yang baik merupakan salah satu faktor penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan perusahaan. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Definisi kinerja Karyawan

Menurut Zainuddin, dkk. (2023) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Seseorang yang memiliki tingkat kinerja yang baik dapat dilihat dari kemampuannya dalam mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya sehingga menghasilkan karya atau hasil yang baik.

Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan berlaku dalam organisasi (Umar and Norawati, 2022).

Berdasarkan uraian diatas, menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan bidang pekerjaannya setelah melakukan pekerjaannya tersebut. Jika seseorang mampu menghasilkan prestasi kerja yang bagus maka ia dapat dikatakan memiliki kinerja yang baik, sebaliknya jika prestasi kerjanya kurang memadai, maka dapat disimpulkan bahwa ia tidak

memiliki kinerja yang baik dalam bekerja.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja Karyawan

Menurut Kusumadewi (2023), faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan 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. Kualitas hasil

kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas

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

d. Disiplin kerja

Taat terhadap hukum dan peraturan yang berlaku pada perusahaan.

e. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, 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.

f. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai

tujuan apa belum.

g. Kepemimpinan

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

h. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i. Kreativitas

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

3. Indikator Kinerja Karyawan

Dalam kinerja karyawan penting juga untuk mengetahui beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu. Menurut Ibrahim, dkk. (2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut:

Peneliti	Definisi / Indikator
Ibrahim, dkk. (2021)	a. Kualitas Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
	b. Kuantitas Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
	c. Ketepatan Waktu Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan.
	d. Efektivitas Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Lanjutan

	e. Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerja.
--	---

2.1.3 Disiplin kerja

1. Definisi disiplin kerja

Menurut Estiana, dkk. (2023) mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Prijati, (2021) disiplin kerja adalah sebagai perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan dalam berbagai ketentuan Aprileoni, dkk. (2020).

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja adalah tindakan manajemen yang bertujuan untuk mendorong anggota organisasi agar mematuhi berbagai ketentuan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja mencakup perilaku, sikap, tingkah laku, dan tindakan yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada di dalam organisasi. Dengan demikian, disiplin kerja bukan hanya tentang kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan komitmen dan tanggung jawab anggota organisasi terhadap ketentuan yang telah ditetapkan.

2. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Nurjaya (2021) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan

tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

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

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, seperti :

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

3. Indikator – indikator dalam disiplin kerja

Berikut Indikator disiplin kerja menurut Putra, (2022) adalah sebagai berikut:

Peneliti	Definisi / Indikator
Putra, (2022)	a. Frekuensi Kehadiran Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
	b. Tingkat Kewaspadaan Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya

	maupun
--	--------

Lanjutan

	terhadap pekerjaannya.
	c. Ketaatan Pada Standar Kerja Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
	d. Ketaatan Pada Peraturan Kerja Hal ini dimaksud untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
	e. Etika Kerja Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

2.1.4 Kemampuan kerja

1. Definisi kemampuan kerja

Dalam organisasi ataupun perusahaan, setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan kerja yang baik dalam rangka untuk mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan kerja merupakan gabungan yang kompleks antara kemampuan fisik, mental dan fungsional pekerja. Semakin meningkatnya kemampuan kerja karyawan maka berdampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan (Sinambela 2021).

Dewi, R. (2021) kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya.

kinerja karyawan banyak dipengaruhi oleh perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan, salah satu diantaranya adalah dengan diperolehnya posisi pekerjaan yang sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya (Sinollah, dkk. 2020).

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja yang mencakup aspek fisik, mental, dan fungsional sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Kinerja karyawan meningkat jika kemampuan kerjanya baik dan mereka ditempatkan sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuan mereka, menunjukkan pentingnya perhatian manajemen terhadap kebutuhan karyawan.

2. Faktor yang mempengaruhi kemampuan kerja

Menurut Jayanti dan Dewi, (2021) Seluruh kemampuan seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor yaitu :

- a. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental.
- b. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menurut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan serupa.

3. Indikator kemampuan kerja

Indikator kemampuan kerja menurut Makmun and Jaenab, (2020) adalah sebagai berikut:

Peneliti	Definisi / Indikator
Makmun and Jaenab,	a. Kesanggupan Kerja Kesanggupan kerja karyawan adalah suatu kondisi

Lanjutan

(2020)	b. dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya
	c.
	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 karyawan dalam bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi.

2.1.5 Motivasi kerja

1. Definisi motivasi kerja

Menurut Kartiningrum, dkk. (2022) menyatakan bahwa Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Denira & Tannady, (2022) Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (moves), dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi merupakan serangkaian proses yang membangkitkan (arouse), mengarahkan (direct), dan menjaga (maintain) perilaku manusia menuju pada pencapaian tujuan (Mudzakir 2020).

Berdasarkan definisi yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa

motivasi adalah daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja dan mendorong karyawan untuk bekerja sama, efektif, dan terintegrasi demi mencapai kepuasan. Proses motivasi melibatkan pembangkitan, pengarahan, dan pemeliharaan perilaku menuju pencapaian tujuan. perusahaan bukan saja mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil tapi yang terpenting mereka dapat bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

2. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut Warouw, dkk. (2020) Motivasi sebagai proses dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

a. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi kerja.

1) Kondisi lingkungan kerja

Adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik.

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, bimbingan kerja kepada karyawan, agar mereka dapat melaksanakan

pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

Jaminan pekerjaan yang jelas akan membuat karyawan bekerja dengan baik. Jaminan tersebut meliputi promosi jabatan, pangkat dan kesempatan untuk menembangkan diri.

5) Status dan tanggung jawab.

Status dan tanggung jawab Status dan kedudukan tertentu dalam suatu pekerjaan merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan tertentu seseorang akan merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab. Sehingga status sangat mendorong untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement.

6) Peraturan yang fleksibel.

Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki aturan yang harus dipatuhi semua karyawannya. Sehingga dari peraturan yang bersifat melindungi karyawan akan menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik.

b. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk tetap hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di dunia. Maka dari itu untuk bisa tetap hidup manusia mau mengerjakan apapun. Misalnya, kebutuhan untuk makan, kebutuhan yang lain seperti memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman

dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk memiliki benda atau sesuatu juga menjadi salah satu alasan orang mau bekerja. Dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari bahwa keinginan untuk memiliki sesuatu itu dapat menjadi dorongan orang mau bekerja keras.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Selain keinginan di atas, manusia juga memiliki keinginan memperoleh pengakuan seperti penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa Keinginan untuk berkuasa juga salah satu dorongan manusia untuk bekerja keras, yang terkadang cara-cara yang digunakan untuk memiliki kekuasaan dengan cara tidak terpuji.

3. Aspek –Aspek Motivasi

Menurut Rizky (2022) terdapat aspek-aspek motivasi kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a. Adanya kedisiplinan dari karyawan

Sikap, tingkah laku atau perbuatan pada karyawan untuk melakukan aktivitas-aktivitas kerja yang sesuai dengan pola-pola tertentu, keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan dan disetujui bersama baik secara tulis maupun lisan antara karyawan dengan perusahaan, serta sanggup menerima sanksi bila melanggar peraturan, tugas dan wewenang yang diberikan

b. Imajinasi yang tinggi dan daya kombinasi

Membuat hasil kerja dari kombinasi ide-ide atau gambaran, disusun secara lebih teliti, atau inisiatif sendiri, bukan ditiru dan bersifat konstruktif sehingga membentuk suatu hasil atau produk yang mendukung pada kualitas kerja yang lebih baik.

c. Kepercayaan diri

Perasaan yakin yang dimiliki karyawan terhadap kemampuan dirinya, memiliki kemandirian, dapat berfikir secara positif dalam menghadapi kenyataan yang terjadi serta bertanggung jawab atas keputusan yang diambil sehingga dapat menyelesaikan masalahnya dengan tenang.

d. Daya tahan terhadap tekanan

Reaksi karyawan terhadap pengalaman emosional yang tidak menyenangkan yang dirasakan sebagai ancaman atau sebab adanya ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemauan yang dimiliki, dan tekanan tersebut diselesaikan dengan cara tersendiri yang khas bagi masing-masing.

e. Tanggung Jawab dalam melaksanakan Pekerjaan

Suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan,

diiringi terhadap pekerjaan dan dorongan yang besar untuk berbuat dan menyesuaikan apa yang harus dan patut diselesaikan.

4. Tujuan Motivasi

Menurut Yuliana, dkk. (2019) seorang karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar seorang karyawan dapat bekerja dengan giat dan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Terdapat beberapa tujuan dari motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

5. Indikator motivasi kerja

Menurut Nurjaya (2021) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

Peneliti	Definisi / Indikator
Nurjaya (2021)	a. Balas jasa Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
	b. Kondisi kerja Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

lanjutan

	c. Fasilitas Kerja Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.
	d. Prestasi kerja Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
	e. Pengakuan dari atasan Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
	f. Pekerjaan itu sendiri Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya adalah upaya yang dilakukan peneliti dalam mencari perbandingan dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru bagi penelitian selanjutnya. Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan disiplin kerja, kemampuan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

2.2.1 Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Syarifuddin *et al.*, (2023) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar”. Data yang digunakan dalam penelitian ini ialah data primer dan sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 63 orang responden. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan

Pertanahan Nasional di Kota Makassar.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah objek penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Makassar dan penelitian sekarang dilakukan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Perbedaan lainnya terdapat pada tahun penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2023 sedangkan penelitian yang dilakukan sekarang pada tahun 2024. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja.

2. Ekhsan (2019) di dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial dan simultan variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan yang sekarang adalah tahun penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian yang dilakukan sekarang pada tahun 2024. Adapun perbedaan lainnya terdapat pada lokasi penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT Syncrum Logistic sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada CV. Mutiara Permai Cantika. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel kemampuan kerja.

3. Budi & Wahyuni, (2023) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan Pt Bank Bpr Jatim Bank Umkm Jawa Timur Cabang Utama Surabaya”. Penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, sehingga diperoleh sejumlah 36 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Pt Bank Bpr Jatim Bank Umkm Jawa Timur Cabang Utama Surabaya.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan yang sekarang adalah lokasi penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Pt Bank Bpr Jatim Bank Umkm Jawa Timur Cabang Utama Surabaya sedangkan penelitian yang dilakukan sekarang di CV. Mutiara Permai Cantika. Adapun perbedaan lainnya terdapat pada sampel penelitian, dimana penelitian sebelumnya menggunakan 36 responden sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 responden. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja.

4. Hustia (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi” Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 73 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis berbentuk kualitatif yang dikuantitatifkan dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan dan pengujian individual. Hasil penelitian yang dilakukan secara bersama-sama antara semua variabel yang diteliti menggambarkan bahwa terdapat pengaruh

motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan 73 karyawan sebagai sampel sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 karyawan sebagai sampel.

Perbedaan lainnya terdapat pada tahun penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2024. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel kemampuan kerja.

5. Menurut Saputri, dkk. (2021) yaitu dalam judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang”. Data 57 responden dikumpulkan melalui wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Studi ini mengimplementasikan metode regresi linier berganda untuk menganalisis data. Hasil investigasi membuktikan bahwa secara parsial baik disiplin kerja maupun pemberian insentif masing-masing tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah objek penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT Putra Karisma Palembang dan penelitian sekarang dilakukan di CV. Mutiara Permai Cantika.

Perbedaan lainnya terdapat pada tahun penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2021 sedangkan penelitian yang dilakukan sekarang pada tahun 2024. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel kemampuan kerja dan motivasi kerja.

2.2.2 Pengaruh kemampuan terhadap kinerja

1. Efawati (2020), yang berjudul “The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance”. Teknik penggunaan sampel yaitu stratified propotional random sampling kepada 72 orang responden di industri fesyen kota Bandung. Analisis data yg digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan perusahaan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan 72 responden sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 responden. Perbedaan lainnya terdapat pada tahun penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2024. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.
2. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Retnowati *et al.*, (2022) yang berjudul “Employee Performance Development Through Work Ability, Motivation, And Leadership” yang mengatakan bahwa kemampuan kerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda yang melibatkan 100 responden sebagai sumber data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan 100 responden sedangkan

penelitian sekarang menggunakan 38 responden. Perbedaan lainnya terdapat pada tahun penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2024. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel disiplin kerja.

3. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Maharani *et al.*, (2022) yang berjudul “Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang”. Metode penelitian yang digunakan kuantitatif yang bersifat asosiatif dengan metode regresi linear berganda melalui kuesioner dalam skala likert. Sampel penelitian ditentukan dan ditetapkan berdasarkan pada jumlah yang dibutuhkan, melainkan berdasarkan pertimbangan fungsi dan peran informasi sesuai fokus masalah penelitian. Sehingga yang menjadi sampel dalam penelitian yaitu 60 orang yang merupakan pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa secara parsial kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah objek penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang dan penelitian sekarang dilakukan di CV. Mutiara Permai Cantika. Perbedaan lainnya terdapat pada tahun penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian yang dilakukan sekarang pada tahun 2024. Dalam penelitian sebelumnya menggunakan sampel 60 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 orang.

4. Runda, dkk. (2024) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Semangat Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur”. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur yang berjumlah 46 orang. Penelitian ini menggunakan analisis PLS. Hasil penelitian menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah objek penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor badan Kepegawaian dan Pemberdayaan Sumberdaya Manusia Kabupaten Kolaka Timur dan penelitian sekarang dilakukan di CV. Mutiara Permai Cantika. Perbedaan lainnya terdapat pada sampel penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan sampel 46 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 orang. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.
5. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lumintang, dkk. (2022) yang berjudul “The Influence Of The Work Environment And Work Ability On The Performance Of Employees Of Pt. Surya Wenang Indah”. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan alat bantu analisis regresi linear berganda. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yang dimana populasi yang berjumlah 40 orang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Hasil

penelitian mengatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Wenang Indah.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah objek penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PT. Surya Wenang Indah dan penelitian sekarang dilakukan di CV. Mutiara Permai Cantika. Perbedaan lainnya terdapat pada tahun penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2024. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan motivasi kerja.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

1. Kuswati (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “The Effect of Motivation on Employee Performance”. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode survei dengan pengolahan dan analisis data kuantitatif melalui pendekatan statistik parametrik, perhitungan menggunakan alat program SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi terbukti secara empiris memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap kinerja.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah tahun penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2020 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2024. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja.

2. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Susanto (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt. Rembaka”. Sampel yang

digunakan sebanyak 60 responden dengan teknik probability sampling. Metode pengumpulan data penelitian dilakukan melalui penyebaran angket dengan menggunakan lima poin skala likert sebagai alat ukur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah objek penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Divisi Penjualan Pt. Rembaka dan penelitian sekarang dilakukan di CV. Mutiara Permai Cantika. Perbedaan lainnya terdapat pada tahun penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2024. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel kemampuan kerja.

3. Penelitian Efendy and Puspita (2023) yang berjudul “The Relationship between Work Motivation and Nurse Performance in Documenting Nursing Care at X Hospital, Malang City”. Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dan melibatkan seluruh populasi perawat di unit rawat inap rumah sakit. Pengambilan sampel yang tidak disengaja digunakan, menghasilkan ukuran sampel 120 peserta. Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner, dan uji korelasi Spearman digunakan untuk analisis data. Hasil penelitian yang menyatakan bahwa Uji korelasi Spearman mengkonfirmasi hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja perawat.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah objek penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di X Hospital, Malang

City dan penelitian sekarang dilakukan di CV. Mutiara Permai Cantika. Perbedaan lainnya terdapat pada tahun penelitiannya, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2023 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2024. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja.

4. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saputra and Fernos, (2023) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang”. Metode penarikan sampel dengan menggunakan total sampling jenuh sebanyak 50 sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, analisis regresi berganda, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang terdapat pada sampel yang digunakan, dimana penelitian sebelumnya menggunakan sampel 50 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 orang. Adapun perbedaan lainnya terdapat pada tahun penelitian, dimana tahun penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2023 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2024. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Siahaan *et al.*, (2019) dengan judul “Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Metode pengumpulan data dilakukan daftar pertanyaan

(questionnaire) dan studi dokumentasi. Penelitian dilakukan dengan menggunakan sampel validitas sebanyak 30 orang yang diambil dari total populasi yaitu 145 orang, sedangkan untuk sampel penelitian sebanyak 107 orang dengan menggunakan metode slovin. Adapun teknik analisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan yang sekarang terdapat pada sampelnya, dimana penelitian sebelumnya menggunakan 30 orang sedangkan penelitian sekarang menggunakan 38 orang. Perbedaan lainnya terdapat pada tahun penelitian, dimana penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2019 sedangkan penelitian sekarang dilakukan pada tahun 2024. Dalam penelitian sebelumnya tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja.

