

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pariwisata merupakan salah satu sektor pembangunan yang saat ini sedang digalakkan oleh pemerintah. Karena pariwisata mempunyai peran yang sangat penting dalam pembangunan Indonesia khususnya sebagai penghasil devisa negara selain sektor migas (Panjaitan, dkk. 2019). Perkembangan pariwisata mulai berkembang dengan pesat khususnya pada jasa penyedia akomodasi. Hal tersebut dikarenakan pembenahan fasilitas wisata yang terus digalakkan sehingga meningkatkan kualitas daya saing. Penyedia jasa akomodasi mempermudah wisatawan untuk mencari tempat menginap dan tempat tinggal sementara selama berada pada suatu daerah tertentu.

Resort merupakan salah satu jasa penyedia akomodasi yang paling diminati oleh wisatawan. Kemudahan akses untuk menginap, fasilitas yang lengkap dan kualitas pelayanan menjadikan resort sebagai pilihan yang tepat bagi wisatawan untuk mendapatkan kenyamanan. Dibandingkan dengan jasa akomodasi lainnya seperti homestay dan hotel, akomodasi pariwisata memiliki kelebihan dengan fasilitas pelayanan. Pada perusahaan yang menyediakan jasa akomodasi tentunya harus memperhatikan kualitas sumber daya manusianya karena akan berpengaruh terhadap kinerja di dalam perusahaan. Apabila dalam perusahaan didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka kinerja karyawan di dalamnya juga akan

senantiasa mengalami peningkatan (Kontasius, 2021). Kinerja berasal dari kata *job performance* dan disebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi nyata yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Banyak definisi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh para ahli, salah satu pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, agar sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Esthi, 2021).

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir yang dihasilkan oleh individu-individu dalam suatu organisasi atau perusahaan, namun demikian pencapaian kinerja yang maksimal harus dipersiapkan dengan matang oleh pihak manajemen, dalam hal ini pimpinan terlibat dalam cara membuat perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam setiap hal tersebut (Salain, *et.al* 2021). Melalui kinerja dapat diketahui kemampuan seorang karyawan terhadap pekerjaan atau tugas yang dibebankan kepadanya. Jika kinerja sumber daya manusia tinggi, otomatis kinerja organisasi juga tinggi. Sebaliknya jika kinerja sumber daya manusia rendah maka dapat menyebabkan penurunan kinerja organisasi. Oleh karena itu diperlukan tolak ukur atau determinan yang dapat dijadikan acuan dalam menilai kinerja seorang karyawan (Syaharudin, 2022).

Penelitian ini dilakukan pada North Wing Cangu Resort yang merupakan salah satu resort yang beralamat di Jl. Raya Tuka No.79, Dalung, Kecamatan Kuta Utara, Kabupaten Badung. Perusahaan ini bergerak dibidang

jasa penginapan. Di dalam operasional usahanya memberikan fasilitas berupa layanan kamar yang memiliki AC, TV, teras dengan pemandangan kolam renang, resepsionis 24 jam, antar jemput bandara, Wifi gratis, serta menyediakan pelayanan penyewaan sepeda dan mobil. North Wing Canggu Resort, sasaran pasarnya terdiri dari para turis baik domestik maupun mancanegara. Untuk dapat menciptakan kepuasan konsumen pada perusahaan tentunya kinerja karyawan pada North Wing Canggu Resort harus terus diperhatikan. Berdasarkan observasi dan wawancara dengan manager perusahaan, kinerja karyawan pada North Wing Canggu Resort mengalami penurunan dari tahun 2019 sampai tahun 2022. Hal tersebut dapat dilihat dari realisasi pendapatan yang tidak memenuhi target pada setiap tahunnya. Berikut disajikan data target dan realisasi pendapatan pada North Wing Canggu Resort Tahun 2019-2022 yang dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pendapatan Pada North Wing Canggu Resort
Tahun 2019-2022

No	Tahun	Target Pendapatan (Rp)	Realisasi (Rp)	Presentase (%)
1	2019	3,500,000,000	3,172,146,000	91%
2	2020	3,650,000,000	3,164,590,000	86,7%
3	2021	3,800,000,000	3,261,000,000	85,8%
4	2022	3,875,000,000	3,319,700,000	85,6%

Sumber: North Wing Canggu Resort (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja karyawan belum sesuai dengan harapan perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari tidak tercapainya target pendapatan yang diharapkan perusahaan dari tahun 2019 sampai dengan tahun 2022 yaitu pada tahun 2019 realisasi pendapatan tercapai sebesar 91

pesen, pada tahun 2020 realisasi pendapatan hanya tercapai 86,7 persen, pada tahun 2021 realisasi pendapatan tercapai sebesar 85,8 persen dan pada tahun 2022 realisasi pendapatan tercapai sebesar 85,6 persen. Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan dan pimpinan personalia North Wing Cangu Resort menurunnya kinerja karyawan diindikasikan karena ada beberapa masalah yang terjadi yang berkaitan dengan motivasi, komunikasi dan disiplin kerja yang diterima karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Firmansyah, 2021). Menurut Puspitawati, *et. al* (2022) motivasi merupakan proses pemberian dorongan kerja kepada karyawannya agar dapat bekerja demi tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Motivasi sangat berpengaruh bagi suatu organisasi, karyawan tanpa motivasi tidak akan memberikan kemajuan yang berarti bagi organisasi (Putra, 2023). Itulah sebabnya pihak yang mengelola SDM harus dapat mencermati apakah karyawan yang ada, masih termotivasi dengan baik untuk bekerja atau sudah mengalami penurunan. Motivasi kerja karyawan akan mensuplai energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja dan menyebabkan seorang karyawan mengetahui adanya tujuan organisasi yang relevan dengan tujuan pribadinya (Krisnadiputra, 2022). Dengan demikian pihak yang mengelola

SDM dapat mengukur tingkat motivasi dari tiap-tiap karyawan, sehingga dapat diambil tindakan yang dirasa perlu sebelum terlambat. Keterlambatan dalam peningkatan motivasi kerja akan berdampak kurang produktifnya SDM yang ada, yang berakibat tidak tercapainya target organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan North Wing Cangu Resort, motivasi kerja yang dimiliki beberapa karyawan cukup rendah, hal ini disebabkan oleh pemberian bonus yang diberikan oleh perusahaan tidak terealisasi dengan baik yang dimana pemberian bonus kadang-kadang tidak tepat waktu, dan tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan.

Adapun *research gap* dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya (2021), Hustia (2021), dan Putra (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnadiputra (2022) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja akan semakin menurun.

Selain motivasi kerja, komunikasi juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Putri (2019) bahwa komunikasi menyarankan bahwa suatu pikiran, suatu pikiran, suatu makna atau suatu pesan dianut secara sama. Sementara itu Anandita, dkk (2021) berpendapat bahwa secara pragmatis komunikasi adalah proses penyampaian suatu pesan oleh seseorang kepada orang lain untuk memberi tahu atau mengubah sikap,

pendapat atau perilaku, baik langsung secara lisan maupun tak langsung melalui media. Pengertian komunikasi memang sangat sederhana dan mudah dipahami, tetapi dalam pelaksanaannya sangat sulit dipahami, terlebih lagi bila yang terlibat komunikasi memiliki referensi yang berbeda, atau di dalam komunikasi berjalan satu arah misalnya media massa, tentunya untuk membentuk persamaan ini akan mengalami banyak hambatan (Wandari, 2022).

Beberapa masalah yang terjadi berkaitan dengan komunikasi karyawan pada North Wing Cangu Resort adalah adanya rasa enggan dari bawahan kepada atasannya untuk menyampaikan masalah-masalah yang dihadapi berkaitan dengan tugas yang dilaksanakan sehingga dapat mengganggu kinerjanya serta kurangnya interaksi antara atasan dan karyawan. Dapat dilihat dari sering ada *over time* tanpa pemberitahuan sebelumnya dari atasan, sehingga karyawan merasa tidak siap dan sering melakukan *complain* pada atasan. Dampak negatif dari adanya masalah komunikasi adalah jarak antara pimpinan dan bawahan semakin jauh, demikian juga ada kerenggangan hubungan antara karyawan sehingga hal ini memicu kekhawatiran ada masalah bagi karyawan, maka dari itu sangat diperhatikan bahwa komunikasi sangat penting diterapkan pada saat jam bekerja ataupun diluar jam kerja.

Berdasarkan penelitian sebelumnya terdapat *research gap* hasil penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Wandari (2022), Lestari (2023), dan Juniartawan, dkk (2020) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik komunikasi karyawan pada perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat. Berbeda

dengan penelitian yang dilakukan oleh Silalahi, dkk (2021) yang menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin baik komunikasi maka kinerja karyawan semakin menurun.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Putri, 2023). Disiplin kerja juga merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Nabella, 2021). Terciptanya disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja sangat diperlukan bagi individu yang bersangkutan untuk meningkatkan kinerja dan nantinya dapat meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan. Pada North Wing Canggu Resort disiplin kerja masih tergolong belum cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan North Wing Canggu Resort. Berikut disajikan data absensi karyawan pada North Wing Canggu Resort pada tahun 2022 yang dijelaskan pada Tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Pada North Wing Canggü Resort
Tahun 2022

Bulan	Jumlah tenaga kerja (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah absensi	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Persentase absensi (%)
Januari	32	27	864	26	838	3,0
Februari	32	24	768	24	744	3,1
Maret	32	27	864	27	837	3,1
April	32	26	832	25	807	3,0
Mei	32	27	864	28	836	3,2
Juni	32	26	832	24	808	2,8
Juli	32	27	864	27	837	3,1
Agustus	32	27	864	26	838	3,0
September	32	26	832	26	806	3,1
Oktober	32	27	864	25	839	2,8
November	32	26	832	27	805	3,2
Desember	32	27	864	26	838	3,0
Jumlah		317	10.144	311	9.835	36,4
Rata-rata		26,41	845,4	25,91	819,58	3,04

Sumber: North Wing Canggü Resort (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan mengalami kenaikan dan penurunan setiap bulannya. Dimana tingkat absensi tenaga kerja rata-rata sebesar 3,04% di tahun 2022. Menurut Antara, dkk (2023), menyatakan bahwa apabila absensi 0% sampai 3% dinyatakan baik (normal), di atas 3% sampai 10% dinyatakan buruk (tidak normal), di atas 10% dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak instansi. Hal ini disebabkan karena masih ada beberapa karyawan yang datang terlambat, pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu, dan kelalaian pada saat bertugas.

Adapun *research gap* dari penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Nabella (2021), Putri (2023), dan Farisi, dkk (2020) yang

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut berarti semakin tinggi disiplin kerja karyawan, maka kinerja akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irawan, dkk (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan dan ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada North Wing Canggu Resort Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan penelitian permasalahan sebagai berikut:

- 1.2.1 Apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada North Wing Canggu Resort?
- 1.2.2 Apakah komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada North Wing Canggu Resort?
- 1.2.3 Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada North Wing Canggu Resort?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini dinyatakan sebagai berikut;

- 1.3.1 Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada North Wing Canggu Resort.

1.3.2 Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada North Wing Canggu Resort.

1.3.3 Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada North Wing Canggu Resort.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan.
- b. Sebagai pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi Mahasiswa
Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan.
- b. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan atau sumbangsih pemikiran dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan masalah motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke (1978). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi

tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan, insentif dapat meningkatkan penerimaan dari tujuan kinerja yang sulit, sehingga dapat meningkatkan kinerja, dan pentingnya suatu perusahaan untuk memenuhi fungsinya guna menghasilkan informasi akuntansi yang relevan, tepat waktu dan dapat dipercaya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika (Afandi, 2018). Menurut Wirawan (2017) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu, sedangkan menurut Mangkunegara (2006:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Anwar (2019) kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja karyawan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu yang menjadi tugasnya (Darodjat, 2018). Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Marwansyah, 2019). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai dan Sagala, 2019).

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya yang dilakukan pada pekerjaannya sesuai dengan perannya dalam organisasi.

2) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Hamali, 2018) menyatakan tujuan penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Administrasi penggajian.
- b. Umpan balik kinerja.
- c. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu.

- d. Mendokumentasikan keputusan karyawan.
- e. Penghargaan terhadap kinerja individu.
- f. Mengidentifikasi kinerja buruk.
- g. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan.
- h. Menetapkan keputusan promosi.
- i. Pemberhentian karyawan.
- j. Mengevaluasi pencapaian tujuan.

3) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Widayati, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a. Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

b. Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

c. Keterampilan

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

d. Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

e. Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

4) Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut (Sazly & Winna, 2019) menyatakan “evaluasi atau penilaian kinerja adalah sistem formal yang digunakan untuk menilai atau mengevaluasi kinerja karyawan secara periodik yang ditentukan oleh organisasi”. Penilaian pelaksanaan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

Menyatakan bahwa evaluasi atau penilaian kinerja adalah sebuah proses penilaian oleh penilai (pejabat) yang melakukan penilaian (*appraisal*) mengumpulkan informasi mengenai kinerja ternilai (karyawan) yang dinilai (*appraise*) yang didokumentasikan secara formal

untuk menilai kinerja ternilai dengan membandingkan standar kinerjanya secara untuk membantu mengambil keputusan manajemen SDM.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Nasrullah (2023) menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
- b. Kualitas hasil, kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
- c. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
- d. Disiplin kerja, taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku .
- e. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui apa merupakan kewajiban yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibanya, berusaha untuk dapat semakin baik dalam melakukan beberapa hal walaupun dalam keadaan tertekan maupun dalam keadaan susah.
- f. Ketelitian dalam tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
- g. Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.

- h. Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
- i. Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

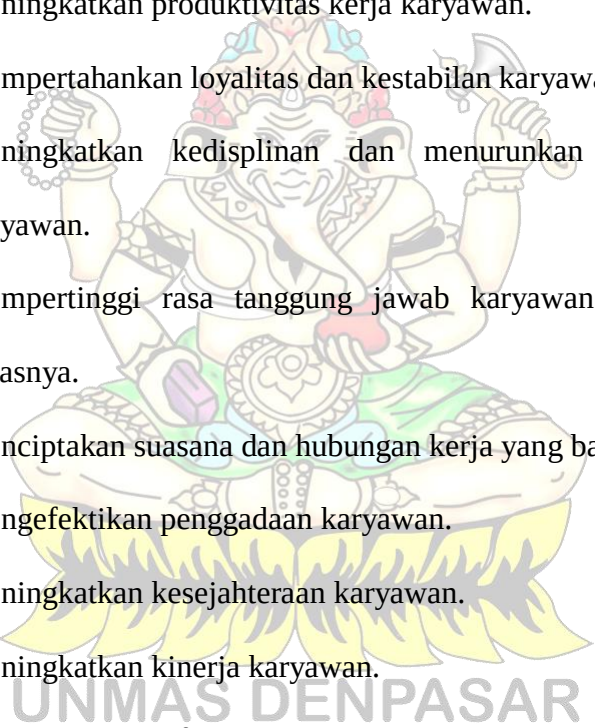
Istilah motivasi bermula dari kata *movere* (bahasa latin) yang sama dengan kata *to move* (bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Adha, dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Yuliani dan Kurniyati (2021) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Menyadari akan pentingnya pengaruh motivasi terhadap perilaku manusia, beberapa ahli telah mengadakan berbagai penelitian tentang motivasi. Penelitian yang dilakukan telah menghasilkan berbagai pengertian tentang motivasi.

Dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu cara atau proses yang bertujuan untuk mempengaruhi atau mendorong seseorang agar mereka mau melakukan

sesuatu yang kita inginkan untuk mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

2) Tujuan Motivasi Kerja

Menurut (Kurniasari, 2018) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- 
- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
 - b. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
 - c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
 - d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
 - e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
 - f. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
 - g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
 - h. Mengefektikan pengadaan karyawan.
 - i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
 - j. Meningkatkan kinerja karyawan.
 - k. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
 - l. Meningkatkan kinerja karyawan.

3) Faktor-faktor Motivasi Kerja

Menurut (Erri & Fajrin, 2018) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor:

- a. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri misalnya dapat terlihat pada sering resahnya atau bergejolaknya karyawan. Akhir-akhir ini banyak terjadi pergolokan karyawan di berbagai instansi, muncul nya kasus unjuk rasa, pemogokan dan lain-lain.
- b. Faktor ekstern yang berasal dari luar karyawan juga dapat mempengaruhi motivasi. Faktor lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

4) Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi Kerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019) prinsip dalam motivasi kerja terdapat 5 prinsip-prinsip sebagai berikut:

- a. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya motivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin

- b. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

- c. Prinsip mengakui andil bawahan

Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.

d. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

e. Prinsip memberi perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan bawahan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pimpinan.

5) Indikator Motivasi Kerja

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

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 disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

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.

2.1.5 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Menurut (Koesomowidjojo, 2021) komunikasi merupakan proses interaksi untuk melakukan pertukaran informasi dengan tujuan untuk mempengaruhi sikap dan tingkah laku orang lain. Menurut Abdullah dan Rahmansyah (2021) komunikasi merupakan suatu konsep yang multi makna. Makna komunikasi dapat dibedakan berdasarkan Komunikasi sebagai proses sosial Komunikasi pada makna ini ada dalam konteks ilmu sosial. Dimana para ahli ilmu sosial melakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan komunikasi yang secara umum menfokuskan pada kegiatan manusia dan kaitan pesan dengan perilaku.

Jadi dapat ditarik kesimpulan yang dimaksud komunikasi adalah proses interaksi antara pimpinan dan karyawan dalam hal penyampaian

perintah, informasi, saran dan tujuan perusahaan yang bersifat lisan ataupun tulisan yang bertujuan agar tidak terjadi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan dan tercipta hubungan kerja yang baik antara pimpinan dan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

2) Unsur Komunikasi

Secara umum ada beberapa unsur yang mempengaruhi terjadinya komunikasi. Dimana melibatkan komunikator sebagai pihak penyampai pesan melalui saluran kepada komunikan sebagai penerima pesan. Pesan yang disalurkan juga menghasilkan sebuah efek. Untuk lebih jelasnya unsur-unsur yang mempengaruhi sebuah komunikasi adalah sebagai berikut (Koesomowidjojo, 2021):

a. Komunikator

Pihak yang bertugas sebagai pengirim pesan atau dapat disebut juga sebagai pihak sumber interaksi. Menurut Hardiansyah, komunikator adalah tindakan seseorang atau satu pihak dalam mengirim atau menyampaikan pesan dalam proses komunikasi. Komunikator juga diartikan sebagai pemilik informasi, dan menjadi pihak yang mengawali perilaku komunikasi (Romli, 2016). Jadi dapat disimpulkan bahwa komunikator adalah pihak yang memiliki informasi dan menyampaikannya pada pihak penerima.

b. Pesan

Semua hal yang disampaikan komunikator. Hal-hal tersebut dapat berupa teks, gambar, suara, atau hal lain yang dapat memberikan

informasi. Hardiansyah berpendapat bahwa pesan berperan strategis dalam komunikasi, karena komunikasi sendiri adalah aktivitas penyampaian pesan. Menurut Romli, pesan merupakan pernyataan yang didukung oleh lambang, dapat berupa ide atau gagasan.

c. Sarana Komunikasi

Media yang digunakan komunikator dalam menyampaikan pesan.

Media ini bergantung pada sifat dari sebuah pesan yang ingin disampaikan. Media komunikasi disebut sebagai alat penyampaian pesan yang diterima oleh penerima atau komunikan dari sumber/komunikator baik secara tidak langsung (melalui media digital/konvensional dll) atau pun dengan bertatap muka. Sederhananya, media untuk berkomunikasi berkedudukan sebagai suatu jembatan untuk menyampaikan informasi oleh pihak komunikator terhadap komunikan dengan tujuan mencapai keefisienan dalam menginformasikan ataupun menyampaikan pesan yang ingin disampaikan. Dapat dikatakan bahwa media merupakan sarana pendukung pesan bila tempat komunikan jauh dengan komunikator atau jumlah yang juga banyak.

d. Komunikasi

Penerima pesan dapat juga dikatakan sebagai aktor selain komunikator. Komunikan dapat berjumlah satu orang atau lebih dan berupa kelompok-kelompok. Komunikan juga disebut pembaca, pendengar, penerima, sasaran, pemirsa, decoder,

khalayak atau audience. Keberhasilan komunikasi juga ditentukan oleh unsur komunikan. Oleh sebab itu, dalam berkomunikasi tidak dianjurkan mengabaikan unsur komunikan.

3) Tipe-Tipe Komunikasi

Dalam konteks komunikasi, bukan hanya jumlah orang yang terlibat di dalam proses komunikasi yang berbeda, melainkan suasana atau latar komunikasinya. Ditambah dengan kemajuan teknologi yang ada, konteks komunikasi juga berkembang sesuai keadaan di masa sekarang. (Iriantara & Usep, 2018) membagi lima konteks komunikasi, yaitu:

- 
- a. Komunikasi intrapersonal
 - b. Komunikasi interpersonal
 - c. Komunikasi publik
 - d. Komunikasi massa
 - e. Komunikasi bermedia komputer

4) Fungsi Komunikasi

Fungsi utama komunikasi dalam organisasi ada 4 meliputi informatif, pengendalian (*regulatory*), persuasif, integratif (Muhith & Siyoto, 2019). Komunikasi dalam organisasi berfungsi sebagai:

- a. Informatif

Atasan dan anggota organisasi membutuhkan informasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Informasi tersebut berkaitan dengan upaya untuk mencapai organisasi.

b. Pengendalian (*Regulatory*)

Komunikasi berfungsi sebagai pengatur dan pengendali organisasi. Komunikasi dalam hal ini berupa peraturan, prosedur, perintah dan laporan. Fungsi regulatif dipengaruhi oleh dua hal yaitu pertama, atasan yang memiliki kewenangan untuk mengendalikan semua informasi yang disampaikan dan memberikan instruksi atau perintah kepada bawahan. Kedua, berkaitan dengan pesan atau *message*.

c. Persuasif

Komunikasi berfungsi untuk mengajak orang lain mengikuti atau menjalankan ide atau gagasan atau tugas. Cara persuasif akan lebih mendorong bawahan atau anggota organisasi untuk selalu berkreasi dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya ataupun bisa menyelesaikan masalahnya sendiri.

d. Integratif

Setiap organisasi menyediakan saluran untuk bawahan dapat melaksanakan tugas atau pekerjaan dengan baik. Permasalah atau pekerjaan tidak efektif apabila dikerjakan sendiri, untuk itu fungsi integratif mendorong bawahan untuk menjalin komunikasi dengan sesama untuk mencapai tujuan bersama.

5) Indikator Komunikasi

Menurut (Mangkunegara, 2019) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

2.1.6 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Rivai, 2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sinambela, 2018) menyimpulkan bahwa: Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya, tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat dikatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu tingkah laku, perbuatan serta pendidikan kesopanan yang dipatuhi oleh setiap individu sesuai dengan peraturan-peraturan serta prosedur kerja dari suatu perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

2) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2018) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif

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

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

3) Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2018) menyatakan bahwa tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku karyawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

a. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

b. Tujuan khusus disiplin kerja antara lain:

- (a) Untuk para karyawan menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
- (b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
- (c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- (d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan

- (e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat mmengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2019):

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan dapat bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan. Para pimpinan harus memberikan contoh yang baik maka kedisiplinan karyawan pun akan meningkat.

c. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila

kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud didalam perusahaan.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan meminta diberlakukan secara adil dengan manusia yang lain.

e. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat ini yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk kepada karyawan, apabila ada karyawannya yang mengalami kesulitan. Pengawasan melekat merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan kerja para karyawan dalam perusahaan.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku. Berat atau ringan sanksi yang diberikan dapat mengubah perilaku para karyawan agar tidak mengulangi kesalahan sebelumnya.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan memengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik di suatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertikal maupun horizontal. Hubungan vertikal disini yaitu antara karyawan dengan pimpinan. Sedangkan hubungan horizontal yaitu antara sesama karyawan. Jadi, terciptanya hubungan kemanusiaan yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

5) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Putri (2023) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu: para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.
- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik: sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang

memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

- c. Tanggung jawab tinggi: pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor: pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

2.2 Publikasi Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai perbandingan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Publikasi Penelitian Sebelumnya

No	Nama dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Nurjaya (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona	Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona
2	Hustia (2020)	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO Masa Pandemi	Motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3	Putra (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Iklim Organisasi	Perbedaan penelitian Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan

		Terhadap Kinerja Karyawan The Residence Seminyak Bali	Iklim Organisasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan The Residence Seminyak Bali
4	Krisnadiputra (2022)	Pengaruh Kepemimpinan, Work Engagement, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Villa 69 Umalas Kerobokan Kelod Badung	Kepemimpinan, dan Work Engagemen berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi berpengaruh negatif Terhadap Kinerja Karyawan
5	Wandari (2022)	Pengaruh Beban Kerja, Komunikasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Pada Bagian Umum Setda Kabupaten Gianyar	Beban kerja dan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
6	Lestari (2023)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali	Motivasi, disiplin kerja, dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di The Alena Resort Ubud, Gianyar Bali
7	Juniartawan, dkk (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Smk Negeri 3 Bangli	Gaya kepemimpinan demokratis dan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Smk Negeri 3 Bangli
8	Silalahi, dkk (2021)	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam	Komunikasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja, etos kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam

9	Nabella (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam	Lingkungan kerja, kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis Dan Taman Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Pada Badan Pengusahaan Batam
10	Putri (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Natya Resort Ubud	Disiplin kerja, kepuasan kerja dan semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Natya Resort Ubud
11	Farisi, dkk (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
12	Irawan, dkk (2021)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong	Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong