

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bali merupakan primadona pariwisata Indonesia yang menjadi destinasi wisata terbaik di dunia. Salah satu alasan terpilih Bali menjadi destinasi wisata dunia adalah adanya beragam akomodasi yang penuh opsi. Seiring kemajuan pariwisata, kini Bali memiliki banyak tempat akomodasi pariwisata mulai dari Hotel atau Resort berbintang dan lain sebagainya. Perkembangan pesat bisnis jasa akomodasi pariwisata di Bali menimbulkan tingginya persaingan. Untuk menghadapi persaingan yang sangat kompetitif, kinerja karyawan menjadi salah satu kunci keberhasilan suatu usaha. Keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan dari bagaimana perusahaan mengelola sumber daya atau karyawan yang dimilikinya, perusahaan harus mampu menciptakan kondisi dimana para karyawannya betah, senang, dan termotivasi untuk bekerja di perusahaan dengan kompensasi yang adil dan layak. Selain itu, perusahaan juga harus mampu mendisiplinkan karyawannya sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik.

Keberhasilan suatu organisasi baik besar maupun kecil bukan semata-mata ditentukan oleh sumber daya alam yang tersedia, akan tetapi banyak ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan organisasi yang bersangkutan (Benjamin dkk., 2021:1). Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan

perusahaan dalam jangka panjang (Farisi, dkk. 2020). Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dapat dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi (Benjamin dkk., 2021:11).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi kemajuan perusahaan, semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit untuk dicapai dan juga hasil yang diterima tidak sesuai dengan keinginan perusahaan (Ahmad & Thamrin, 2021). Kinerja didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu (Sinambela, 2021:48). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Dalam rangka meningkatkan kinerja instansi, kinerja karyawan menjadi hal utama dalam mendorong peningkatan kinerja sebuah instansi (Santoso, 2021:50). Menurut Nasir et al., (2021) menyatakan semakin baik kinerja seorang karyawan maka semakin meningkat produktifitas perusahaan tersebut, semakin buruk kinerja seorang karyawan maka produktifitas

perusahaan akan menurun. Menurut Aisah & Wardani, (2020) kinerja merupakan hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi yang bersangkutan. Selanjutnya Dewi, (2021) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi (Pratama, 2020). Aromega, dkk. (2019) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Menurut Suryani (2019) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan Menurut Pratama (2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hasil yang diperoleh sebagai bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan atau organisasi.

Penelitian mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Suryani (2019), Pratama (2020), Prihantari & Astika (2019), Arif, dkk. (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang diterima maka kinerja juga akan meningkat. Sedangkan penelitian Aromega, dkk. (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari penelitian yang telah dilakukan selama ini belum menghasilkan simpulan yang konsisten.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja (Farisi, dkk., 2020). Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan atau daya penggerak”. Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh. Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Ekhsan, 2019). Sedangkan menurut Adha, dkk. (2019) 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. Menurut Farisi, dkk. (2020) 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 aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil

yang baik dan berkualitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Farisi, dkk. (2020), Ekshan (2019), Kuswati (2020), Sari (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Adha, dkk. (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari penelitian yang telah dilakukan selama ini belum menghasilkan simpulan yang konsisten.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Prasetyo & Marlian, 2019). Kinerja karyawan harus diperhatikan karena merupakan salah satu kunci keberhasilan. Pada hakikatnya disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini, disiplin adalah proses yang digunakan untuk menghadapi masalah kineja. Menurut Pratama (2020:25) menyatakan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sanjaya dan Prijati (2020), Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk

mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin 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 (Sutrisno, 2020). Menurut Sutrisno (2020) mengartikan disiplin sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai- nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Darmawanta dan Syamsier (2020) hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian yang dilakukan oleh Dwi (2019) menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar. Penelitian ini senada dengan penelitian Agung (2018) hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dari penelitian yang telah dilakukan selama ini belum menghasilkan simpulan yang konsisten.

Penelitian ini dilaksanakan di Wisma Werdhapura didirikan pada tahun 1968, Wisma Werdhapura Denpasar berlokasi di Jalan Danau Tamblingan No.49 Sanur. Lokasi yang relatif dekat dari pantai menjadi harapan Wisma Werdhapura Denpasar dapat bersaing dengan hotel - hotel yang telah lebih dulu berdiri ataupun juga yang telah lama eksis di daerah tersebut. Pada dasarnya

tujuan dari hotel adalah untuk memberikan kepuasan kepada para konsumen melalui pelayanan prima (*excellent service*) serta keramah tamahan sehingga akan terjalin hubungan yang baik antara penyedia jasa dengan konsumen. Oleh karenanya hanya hotel yang memiliki *service of excellent* yang akan mampu memenangkan persaingan. Kinerja karyawan pada sebuah jasa perhotelan dapat dinilai dari jumlah dan jenis *complain* yang diterima dari tamu atau konsumen yang menginap. Selengkapnya mengenai *guest complaint* setiap tahunnya pada Wisma Werdhapura Denpasar dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
***Guest Complaint* Wisma Werdhapura Denpasar**
Tahun 2020 – 2023

<i>Guest Complaint</i>	Tahun			
	2020	2021	2022	2023
<i>Facilities/Mechanical Complaint</i>	-	2	-	3
<i>Staff/Attitudinal Complaint</i>	4	4	9	-
<i>Service Releated Problem</i>	2	-	11	-
<i>Unusual Complaint</i>	-	-	-	-
Jumlah	6	6	20	3

Sumber: Wisma Werdhapura Denpasar, 2023

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa *complaint* atau keluhan konsumen yang menginap di Wisma Werdhapura Denpasar tahun 2020 sampai dengan 2023 tertinggi yaitu pada tahun 2022. Keluhan konsumen mencerminkan bahwa konsumen tidak cukup puas dengan pelayanan yang diberikan karyawan. Dari *guest complaint* tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan Wisma Werdhapura Denpasar dalam kondisi tidak cukup baik, hal ini dibuktikan dengan banyaknya *guest complaint* tentang *Staff/Attitudinal* (keluhan mengenai kinerja/pelayanan karyawan) dan tentang *Service Releated Problem* (keluhan mengenai pelayanan yang tidak baik).

Wisma Werdhapura Denpasar memberikan kompensasi kepada karyawan yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial yang diberikan seperti gaji, tunjangan hari raya (THR), *service charge*, tunjangan kesehatan dan suka duka. Wisma Werdhapura Denpasar memberikan gaji sesuai dengan Upah Minimum Provinsi Bali yaitu Rp2.713.672,28. Namun, *service charge* yang diberikan belum memenuhi harapan karyawan. Selain kompensasi finansial, Wisma Werdhapura Denpasar memberikan kompensasi non finansial. Jika dilihat dari segi fasilitas kerja, hal-hal yang masih perlu mendapat perhatian yakni ruang istirahat karyawan yang masih memerlukan fasilitas yang memadai guna menunjang kenyamanan bagi karyawan.

Di samping itu, menurut beberapa karyawan yang diwawancarai, pada department *Housekeeping*, *Laundry* dan *Front Office* Wisma Werdhapura Denpasar menyatakan pimpinan dalam memberikan pengarahan dengan karyawan melalui *briefing* dinilai kurang jelas dan kurang umpan balik langsung terhadap karyawan. Pemberian motivasi kerja dalam bentuk penghargaan, seperti penghargaan atas prestasi serta pengakuan atas keahlian karyawan juga menjadi keluhan karyawan Wisma Werdhapura Denpasar saat ini. Hal ini berdasar dari pengakuan karyawan yang selama bekerja kurangnya apresiasi atas prestasi kinerjanya dari pemimpin. Adanya fenomena ini secara langsung ataupun tidak langsung mempengaruhi kinerja karyawan terhadap organisasi

Berdasarkan hasil wawancara kepada *Human Resource Departement* Wisma Werdhapura Denpasar, beberapa karyawan pada department *Front Office* dan *Housekeeping* dinilainya tidak bersemangat dalam bekerja serta kurang termotivasi dengan hanya bersantai di bagian belakang bangunan pada saat jam kerja berlangsung, hal itu menandakan karyawan tidak mengindahkan peraturan dan juga tidak ada keinginannya untuk berusaha keras menjadi anggota di perusahaan. Kualitas kerja mereka juga menurun menurut *Human Resource Departement* Wisma Werdhapura Denpasar, hal ini terlihat karena karyawan menjadi kurang gesit dan kurang tanggap dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka. Berikut laporan data absensi yang di sajikan pada Tabel 1.2:

Tabel 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Wisma Werdhapura Denpasar
Tahun 2023

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (hari)	Jumlah Seluruh Hari kerja (Hari/Orang)	Jumlah Hari Tidak Hadir (Hari)	Jumlah Hari Kerja Sebenarnya Hadir (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D = B \times C$	E	F	$G = E:D \times 100\%$
Januari	59	27	1593	48	1545	3,01%
Februari	59	24	1416	46	1370	3,25%
Maret	59	27	1593	52	1541	3,26%
April	59	26	1534	45	1489	2,93%
Mei	59	27	1593	46	1547	2,89%
Juni	59	26	1534	40	1494	2,61%
Juli	59	27	1593	37	1556	2,32%
Agustus	59	27	1593	44	1549	2,76%
September	59	26	1534	55	1490	3,59%
Oktober	59	27	1593	49	1544	3,08%
November	59	26	1534	57	1488	3,72%
Desember	59	27	1593	52	1541	3,26%
Jumlah						36,68%
Rata-rata						3,06%

Sumber: Wisma Werdhapura Denpasar, 2023

Berdasarkan Tabel 1.2 tersebut, dapat dikatakan bahwa tingkat absensi karyawan Wisma Werdhapura Denpasar tahun 2023 cenderung berfluktuasi. Persentase tingkat absensi pegawai rata-rata sebesar 3,06%, dimana persentase tersebut melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan yaitu maksimal 3%. Ini berarti bahwa tingkat kehadiran kurang dari 100%. Menurut Utama (2017) bahwa tingkat absensi yang wajar sebesar 3%, di atas 3% sampai 10% dianggap tinggi, sehingga dengan demikian sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi terkait. Karena tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu ukuran kurangnya disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin fokus meneliti bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Wisma Werdhapura Denpasar.

1.2 Pokok Permasalahan

Rumusan masalah penelitian didasari oleh latar belakang di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar?
- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

a) Bagi Mahasiswa

Dengan adanya penelitian ini, merupakan kesempatan bagi mahasiswa untuk menerapkan teori-teori yang telah diterima di bangku kuliah ke dalam hal praktis yang ada dalam perusahaan.

2) Manfaat Praktis

a) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran di dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya dalam rangka pengembangan perusahaan di masa yang akan datang.

b) Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar dalam penelitian bagi lembaga atau untuk referensi penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Teori penetapan tujuan merupakan pembentukan dari sebuah rencana kegiatan yang dibuat untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok untuk mencapai sebuah tujuan yang spesifik (Daudkhane, 2018). Individu dengan tujuan yang jelas akan mampu mengarahkan perhatian serta usahanya pada kegiatan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebaliknya tanpa tujuan yang jelas individu akan kesulitan dalam mengatur dirinya sendiri. Mengacu pada *Goals Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) menjelaskan suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

Penentuan tujuan adalah sesuatu yang diperlukan untuk kesuksesan. Dengan pemahaman teori penetapan tujuan, kemudian dapat secara efektif

menerapkan prinsip-prinsip untuk tujuan yang akan ditetapkan. Teori ini jelas mempengaruhi cara organisasi mengukur kinerjanya. Dengan menggunakan konsep penetapan tujuan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan stakeholder (Kasmir, 2016 : 6). Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2017 : 10). Oleh karena itu sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Untuk itu baik karyawan maupun perusahaan perlu memahami pengertian sumber daya manusia dengan baik.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut dapat diartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan dan pemberian kompensasi agar potensi fisik dan psikis yang dimiliki tenaga kerja berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (perusahaan), individu, masyarakat.

2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia di kelompokkan menjadi dua yaitu menurut (Rivai dkk, 2018 :16-17):

1) Fungsi-fungsi manajerial manajemen sumber daya manusia yang mencakup:

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan berarti penentuan program karyawan (sumber daya manusia) dalam rangka membantu tercapainya sasaran atau tujuan organisasi itu. Dengan kata lain mengatur orang-orang yang akan menangani tugas-tugas yang dibebankan kepada masing-masing orang dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan secara efektif oleh sebab itu dalam fungsi organisasi harus terlihat pembagian tugas dan tanggung jawab orang-orang atau karyawan yang akan melakukan kegiatan masing-masing.

c) Pengarahan (*Directing*)

Untuk melakukan kegiatan yang telah direncanakan, agar kehidupan tersebut dapat berjalan dengan efektif diperlukan arahan (*directing*) dari seorang manajer. Dalam suatu organisasi yang besar penagaraha ini tidak mungkin dilakukan oleh manajer itu sendiri, melainkan didelegasikan kepada orang lain yang diberi wewenang untuk itu.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi pengendalian adalah untuk mengatur kegiatan, agar kegiatan-kegiatan organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan rencana. Disamping itu pengendalian juga dimaksud untuk mencari jalan

keluar atau pemecahan apabila terjadi hambatan pelaksanaan kegiatan.

2) Fungsi-fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang mencakup:

a) Pengadaan tenaga (*Recruitment*)

Fungsi recruitment adalah untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat. Sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan.

b) Pengembangan (*Development*)

Pengembangan sumber daya ini penting searah dengan pengembangan organisasi, dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan berkesinambungan.

c) Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini organisasi memberikan balas jasa yang memadai dan layak kepada karyawan.

d) Integrasi (*Integration*)

Integrasi adalah kegiatan manajemen yang bertujuan untuk rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam organisasi

2.1.4 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan (Lestari, 2018:36). Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Sinambela, 2019:81), Kinerja juga diartikan hasil

dari pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, serta kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2018:67). Menurut Edison (2018:44) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kartini (2017:149) menyatakan bahwa kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut menurut (Widodo, 2017:77):

- a) Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan / pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
- b) Sarana pendukung, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
- c) Supra sarana, yaitu hal-hal hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

4) Indikator Kinerja Karyawan.

Berikut ini indikator kinerja karyawan yang akan di jadikan acuan

dalam penelitian ini yaitu (Mangkunegara, 2018:61):

1) Kuantitas kerja

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

2) Kualitas dari hasil

Merupakan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

3) Kerja sama

Merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan rekan kerja secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

4) Tanggung jawab

Merupakan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

5) Inisiatif

Merupakan kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.

2.1.5 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Astuti dan Suhendri (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari

pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sedangkan Menurut Suryani (2019) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Pratama (2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hasil yang diperoleh sebagai bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan atas kontirbusinya terhadap perusahaan atau organisasi.

2) Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a. Ikatan kerja sama

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan

kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati.

b. Kepuasan kerja

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja.

c. Motivasi

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja.

d. Stabilitas karyawan

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin

e. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

3) Jenis - jenis kompensasi

Menurut Fidiyanto, dkk. (2018) kompensasi terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut :

- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi

luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

b. Kompensasi Non Finansial.

Kompensasi non finansial terdiri atas karena karir yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa, sedangkan lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

4) Faktor – faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Mangkunegara (2018) ada 6 (enam) faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi, yaitu :

a. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal (UMR), pajak, biaya transportasi dan harga bahan baku, inflasi maupun devaluasi sangat berpengaruh dalam penentuan pemberian kompensasi.

b. Penawaran antar perusahaan dan pegawai

Kebijakan penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besaran upah yang akan diterima saat mulai akan bekerja.

c. Standar biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu memperhatikan standar dan biaya hidup pegawai, karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

d. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi juga dipengaruhi oleh besar kecilnya suatu perusahaan, pendidikan pegawai, masa kerja pegawai.

e. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu memperhatikan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

f. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi perlu diperhatikan kemampuan perusahaan dalam membayar gaji pegawai.

4) Indikator Kompensasi

Menurut Yulandri dan Onsardi (2020), indikator kompensasi karyawan yaitu:

a. Upah dan Gaji

Upah adalah basis bayaran yang seringkali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan yang diperoleh karyawan.

2.1.6 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Menurut Farisi, dkk. (2020) 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 aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Ekhsan, 2019). Sedangkan 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. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

2) Teori – teori Motivasi

a. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Teori motivasi Abraham Maslow menurut Mangkunegara (2018) membagi kebutuhan manusia dalam lima tingkat, yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga sebagai kebutuhan yang paling besar.
 2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
 3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
 4. Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
 5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.
- b. Teori David McClelland
- Teori McClelland menurut Mangkunegara (2018) mengatakan 3 poin, yaitu:

1. Motivasi berprestasi

Motivasi berprestasi tercermin pada orientasinya dalam mencapai tujuan organisasi. Seseorang yang mempunyai motivasi berprestasi, akan menyukai pekerjaan yang menantang.

2. Motivasi berkuasa

Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi.

3. Motivasi berafiliasi

Motivasi berafiliasi tercermin pada keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antar sesama manusia dalam organisasi.

3) Indikator Motivasi

Indikator-indikator untuk mengukur motivasi kerja menurut Fauzi dan Wakhidah (2020) adalah sebagai berikut:

a. Dorongan mencapai tujuan.

Seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi maka dalam dirinya mempunyai dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal, yang nantinya akan berpengaruh terhadap tujuan dari suatu perusahaan atau instansi.

b. Semangat kerja.

Semangat kerja sebagai keadaan psikologis yang baik apabila semangat kerja tersebut menimbulkan kesenangan yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat dan lebih baik serta konsekuen dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi.

c. Inisiatif dan kreatifitas.

Inisiatif diartikan sebagai kekuatan atau kemampuan seseorang karyawan atau pegawai untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri, sedangkan kreatifitas adalah kemampuan seseorang pegawai atau karyawan untuk menemukan hubungan-hubungan baru dan membuat kombinasi - kombinasi yang baru sehingga dapat menemukan suatu yang baru.

d. Penghargaan.

Penghargaan merupakan Dimana seseorang karyawan mendapat suatu pengakuan atas apa yang selama ini karyawan kerjakan.

2.1.7 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Latainer dalam Sutrisno, 2019;87). Senada dengan pendapat tersebut Hasibuan (2019;193) juga mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Ambar dan Rosidah, 2018:291). Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional. Disiplin 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 (Sutrisno, 2020). Menurut Sutrisno (2020) mengartikan disiplin sebagai kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

2) Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017;129) berpendapat bahwa ada dua bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam mengarahkan karyawan untuk mematuhi aturan, yaitu:

- a. Disiplin preventif, adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri;
- b. Disiplin korektif, adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi 17 peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

4) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Selain dua jenis disiplin di atas, menurut Hartatik (2018;190) terdapat banyak jenis disiplin yang di antaranya adalah sebagai berikut.

a) Disiplin Diri

Disiplin diri memiliki peran yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, karyawan akan bertanggung jawab, dapat mengatur dirinya sendiri serta akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain.

b) Disiplin Kelompok

Suatu kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok memberikan peran sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing. Hal itu dapat terjadi jika setiap karyawan menanamkan disiplin kelompok.

c) Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, di mana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Disiplin preventif mendorong sikap disiplin diri karyawan untuk dapat menjaga sikap tanpa adanya paksaan.

d) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak karyawan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk mencegah karyawan melakukan perbuatan yang tidak baik atau melanggar peraturan pada organisasi tersebut.

e) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Hukuman untuk disiplin progresif yang akan diberikan kepada karyawan seperti teguran secara lisan oleh atasan, di skorsing atau bahkan juga akan diberhentikan.

4) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Afifah (2019) ada lima indikator dari disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

- a) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada karyawan dapat tercermin dari kebiasaan karyawan yang suka terlambat dalam bekerja.
- b) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari karyawan terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di perusahaan tersebut.
- c) Tingkat kewaspadaan tinggi karyawan merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien
- d) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan.
- e) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja karyawan.
- f) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Adanya hasil penelitian sebelumnya yang sangat berarti dan bermanfaat bagi peneliti sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian yaitu diantaranya:

- 1) Suryani (2019) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Indo Tekhnoplus. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, teknik analisis dan variabel yang digunakan.
- 2) Pratama (2020) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia DC Ciputat. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia DC Ciputat. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.
- 3) Prihantari & Astika (2019) Meneliti tentang Pengaruh role overload, partisipasi anggaran, ketidakpastian lingkungan, budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah. Variabel yang digunakan adalah role overload,

partisipasi anggaran, ketidakpastian lingkungan, budaya organisasi, kompetensi, kompensasi, dan kinerja karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tatamulia Nusantara Indah. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.

- 4) Arif, dkk. (2019) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Konstruksi Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai Dinas Bina Marga dan Konstruksi Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.
- 5) Aromega, dkk. (2019) meneliti tentang Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. Variabel yang digunakan adalah Kompensasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. Perbedaan penelitian

yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.

- 6) Farisi, dkk.(2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Variabel yang digunakan adalah Motivasi, Disiplin Kerja,dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.
- 7) Ekshan (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Syncrum Logistics. Variabel yang digunakan adalah Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Syncrum Logistics. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.
- 8) Kuswati (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. Variabel yang digunakan adalah Motivasi, dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan

bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.

- 9) Sari (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai Direktorat Pelabuhan Kementerian Perhubungan. Variabel yang digunakan adalah Motivasi, Disiplin dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Direktorat Pelabuhan Kementerian Perhubungan. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.
- 10) Adha, dkk. (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Variabel yang digunakan adalah Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.
- 11) Prasetyo & Marlina (2019) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nihon Plast Indonesia. Variabel yang digunakan adalah Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Nihon Plast Indonesia. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.

- 12) Sudarso (2019) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza. Variabel yang digunakan adalah Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Gramedia Asri Media Cabang Bintaro Plaza. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, teknik analisis dan variabel yang digunakan.
- 13) Iptian, dkk. (2020) meneliti tentang Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu. Variabel yang digunakan adalah Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Kencana Tatawarna Bengkulu. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, teknik analisis dan variabel yang digunakan.
- 14) Nazmi, dkk. (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Artha Centra Bangun Perkasa. Variabel yang digunakan adalah Kompetensi, Disiplin

Kerja, Stress Kerja dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Artha Centra Bangun Perkasa. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian, teknik analisis dan variabel yang digunakan.

- 15) Sanjaya & Prijati (2020) meneliti tentang Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya. Variabel yang digunakan adalah Motivasi, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan. Teknik yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. BRI KC Surabaya. Perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini dengan penelitian sebelumnya adalah lokasi penelitian dan variabel yang digunakan.

