

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan memerlukan sumber daya manusia agar aktivitas manajemen dapat berjalan dengan baik, baik pimpinan maupun karyawannya sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Dalam dunia kerja perusahaan harus bisa meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat menciptakan output atau hasil kerja yang berkualitas. Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal meliputi kemampuan intelektualitas, disiplin kerja, kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan sistem manajemen yang terdapat di perusahaan tersebut. (Lewa : 2023).

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, tujuan dari kinerja sebagai tolak ukur untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut memberikan kemampuannya terhadap perusahaan. Rendahnya kinerja karyawan dapat berpegaruh besar terhadap perusahaan karena kurang optimalnya dalam tanggung jawab terhadap pekerjaannya (Astuti : 2018). Maka dari itu, kinerja karyawan harus lebih ditingkatkan melalui kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja yang baik.

Menurut Mangkunegara (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan. Kinerja tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sangat

penting bagi organisasi karena dengan kinerja yang tinggi pihak organisasi memperoleh keuntungan dari kecilnya angka kerusakan dan sekaligus kinerja yang tinggi dapat mengurangi angka kecelakaan karena karyawan yang mempunyai kinerja tinggi cenderung bekerja dengan hati-hati dan teliti sehingga bekerja sesuai dengan prosedur yang ada (Tohardi : 2018). (Marhawati : 2023), Menerangkan Kinerja adalah suatu kualitas hasil kerja pegawai dalam menjalankan pekerjaannya selama waktu tertentu, melalui proses kerja yang sesuai standar perusahaan. Kinerja karyawan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kualitas kinerja karyawan yang terjadi pada Hotel Puri Dajuma *Beach Resort & Spa* terlihat dari kualitas kinerja penjualan atau hunian kamar pada Hotel Puri Dajuma. Semakin tinggi penjualan hunian kamar maka semakin tinggi pula kinerja penjualan karyawan pada hotel tersebut. Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa* merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pariwisata. Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa* adalah hotel mewah modern yang terdiri atas hotel resort dan spa. Hotel ini menyediakan Hotel dengan fasilitas kamar tidur dan kolam renang pribadi, dengan Resort dan spa yang akan memanjakan tamu saat menginap dihotel. Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa* merupakan hotel yang berfokus pada konsumen, sehingga untuk mencapai tingkat kepuasan konsumen diperlukan kinerja karyawan dengan hasil yang maksimal. Berikut tabel dari penjualan hunian kamar pada Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa* di pekutatan Jembrana.

Tabel 1. 1
Data Hunian dan Revenue Hotel Puri Dajuma
Beach Eco Resort & Spa
Tahun 2021– 2022

No	Bulan	Hunian		Revenue	
		2021	2022	2021	2022
1	Januari	17	33	12.731.328	37.683.025
2	Februari	21	61	4.850.000	39.160.000
3	Maret	39	51	31.950.000	41.840.000
4	April	136	73	54.007.672	59.939.076
5	Mei	95	103	40.360.000	113.983.320
6	Juni	25	46	18.850.000	47.771.083
7	Juli	29	72	21.200.000	97.468.863
8	Agustus	35	53	25.781.064	69.835.172
9	September	63	54	35.270.050	72.861.083
10	Oktober	633	42	240.950.000	52.278.724
11	November	765	48	291.450.000	53.583.019
12	Desember	397	53	165.022.000	59.546.834
Total		2.255	689	942.422.114	735.950.199

Sumber: Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa* (2023)

Berdasarkan dari Tabel 1.1. terlihat bahwa terdapat fluktuasi pada tingkat hunian dan *revenue* Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa* tahun 2021-2022, dimana terdapat kenaikan dan penurunan pada tingkat hunian. Pada tahun 2021-2022. Kenaikan tingkat hunian kamar terjadi tahun 2021 pada bulan November dengan tingkat hunian kamar 765 unit dan *revenue* senilai 291.450.000 dan penurunan tingkat hunian kamar pada tahun 2021 terjadi pada bulan januari dengan 17 unit dan *revenue* senilai 12.731.328. Kenaikan tingkat hunian kamar terjadi tahun 2022 pada bulan Mei dengan tingkat hunian kamar 103 unit dan *revenue* senilai 113.983.320 dan penurunan tingkat hunian kamar pada tahun 2022 terjadi pada bulan januari

dengan 33 unit dan *revenue* senilai 37.683.025, dimana 2022 jauh lebih menurun tingkat hunian dan *revenue* hotel dibandingkan pada tahun 2021. Hal ini terindikasi dari kurang maksimalnya kinerja karyawan didalam memasarkan Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa*. Fenomena fluktuasi ini dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan pada Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa*.

Faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan suatu perusahaan adalah kemampuan dari karyawan perusahaan tersebut. Menurut (Mangkunegara : 2018) Kemampuan adalah faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang dimiliki oleh seseorang. Semakin tinggi kemampuan seorang karyawan dalam bekerja maka semakin tinggi pula kinerjanya. Kemampuan kerja sangat menentukan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi tersebut. Keberhasilan dan kecakapan pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawannya. Sehingga kemampuan kerja adalah hal penting bagi seorang karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Tabel 1.1. diatas menunjukkan bahwa pada bulan Mei merupakan bulan yang tinggi akan penjualan, dan bulan setelahnya terjadi fluktuasi penurunan tingkat penjualan hunian kamar pada Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa* dapat terjadi karena kemampuan kerja karyawan yang masih belum mendalami pengetahuan (knowledge) dan keterampilan (skill) yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja dan penjualan hunian kamar Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa*.

Berdasarkan hasil Observasi yang dilakukan Permasalahan yang terjadi di Hotel Puri Dajuma Beach Eco Resort & Spa menyangkut tentang Kemampuan kerja karyawan yaitu dalam pelaksanaan tugas sehari-hari masih kurang yang mana lambatnya pelayanan kepada konsumen dan penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya, sehingga sebagian karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan cepat dan tepat waktu. Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian (Tantrini:2023), (Prayuda:2022), (Prismanda:2023) bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi kemampuan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Berbeda dengan penelitian (MuskadiSembiring,dkk.,:2021) bahwa kemampuan kerja tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikut yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut (Hasibuan:2018) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karna tanpa disiplin yang baik sulit untuk terwujudnya tujuan dalam suatu organisasi. Disiplin kerja sebagai fungsi pemeriksaan dan pengawasan dalam manajemen sumberdaya manusia yang sangat penting karna pentingnya suatu pegawai akan menciptakan pegawai yang berkualitas. Disiplin merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan pada Hotel Puri Dajuma Beach Eco Resort & Spa Di Pekutatan Jembrana menjadi terbiasa bekerja dengan penuh disiplin

dan tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan oleh atasan dan pimpinannya.

Tingginya frekuensi absensi dapat terjadi karena kemalasan atau kejenuhan karyawan terhadap peraturan dan kebijakan dari atasan, suasana lingkungan tempat kerja yang kurang baik., ketidak mampuan dalam penyelesaian pekerjaan.

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan Pada Hotel Puri Dajuma Beach Eco
Resort & Spa Di Jembrana Pekutatan Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Orang)	Jumlah Hari Kerja Absen	Jumlah Kerja Senyatan	Persentase Tingkat Absolut
Januari	43	22	946	29	917	3,07%
Februari	43	22	946	27	919	2,85%
Maret	43	23	989	27	962	2,73%
April	43	22	946	28	918	2,96%
Mei	43	23	989	30	959	3,04%
Juni	43	22	946	30	916	3,17%
Juli	43	20	860	29	831	3,37%
Agustus	43	23	946	30	916	3,16%
September	43	22	989	29	959	3,03%
Oktober	43	21	946	28	918	2,96%
November	43	24	989	29	959	3,05%
Desember	43	20	946	28	918	2,93%
Total		266	11438	346	11092	36%
Rata Rata		22	953	29	924	3,03%

Sumber: Hotel Puri Dajuma Beach Eco Resort & Spa (2023)

Berdasarkan dari tabel 1.2. terlihat bahwa terdapat rata rata data kehadiran karyawan pada Hotel Puri Dajuma Beach Eco Resort & Spa pada tahun 2022 dengan rata rata absensi perbulannya dengan persentase 3,03%, dan tingkat absensi tertinggi pada karyawan Hotel Puri Dajuma Beach Eco Resort & Spa pada bulan Juli 2022 dengan persentase 3,37% dan absensi terendah terjadi pada bulan Maret dengan persentase 2,73%. Menurut Flippo

(2001:281) Jika absensi hingga 2 persen dianggap cukup baik, 3 hingga 10 persen dianggap tinggi, dan di atas 10 persen dianggap tidak wajar, maka sangat penting untuk mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan. Hasil absensi di Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa* cukup tinggi, yang menjadi salah satu indikator rendahnya kinerja karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, faktor lain yang menyebabkan disiplin kerja karyawan kurang adalah kurangnya kesadaran dan kesediaan karyawan untuk mentaati peraturan dan norma-norma perusahaan. Selain itu, Perbedaan sikap yang ditunjukkan oleh atasan kepada karyawan juga menyebabkan rendahnya disiplin kerja.

Kesadaran disiplin kerja sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri. Selain itu Menurut (Sutrisno:2018) 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 tidak tertulis. Dengan kesadaran dalam menerapkan aturan perusahaan yang tercermin dalam karya disiplin maka tinggi kinerja karyawan juga akan meningkat

Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh dari (Yuspratman, dkk.,:2023), (Maulida, dkk.,:2023), (Foeh, dkk.,:2023) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya tingkat kedisiplinan memang memiliki andil yang cukup besar dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (, Ni'Matul 2021) bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Faktor lain selain Kemampuan kerja dan Disiplin Kerja adalah motivasi kerja. Salah satu cara memunculkan kinerja karyawan yang baik dengan adanya dorongan atau motivasi. Setiap perusahaan atau organisasi harus memperhatikan para karyawan untuk memotivasi dirinya dalam bekerja. Hal tersebut sangatlah penting mengingat bahwa motivasi merupakan salah satu cara untuk dinamika tiap individu untuk berbuat menjalankan pekerjaan.

Menurut (Maruli:2020) Mengatakan bahwa motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan (Taruh:2020) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Kemudian menurut (Pratiwi:2019) mengatakan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.” Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan Kinerja. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak akan bisa memenuhi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui standar karena apa yang menjadi motif dan motivasinya tidak terpenuhi

Berdasarkan hasil Observasi dan wawancara yang dilakukan dengan hrd terdapat masalah mengenai penurunan prestasi kerja karyawan hal ini terbukti dari hasil penjualan yang tidak sesuai target. Prestasi kerja menurun yang dapat dilihat dari hasil penjualan yang belum memenuhi target, banyak hasil penjualan yang tidak memenuhi standar perusahaan, setelah jam istirahat selesai karyawan tidak segera menyelesaikan pekerjaan. Karyawan juga kurang dapat bekerja sama dengan karyawan lain dalam meningkatkan penjualan. Karyawan Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa* juga kurang mempunyai inisiatif dalam menyelesaikan tugas, ketika ada yang mengawasi mereka rajin dan ketika tidak ada yang mengawasi mereka kurang rajin dalam meningkatkan penjualan. Prestasi kerja karyawan Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa* menurun diduga karena disiplin kerja yang rendah dan kurangnya motivasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Diansyah:2023), (Padmawati:2023), dan (Laksmi:2023) hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil temuan penelitian berbeda dilakukan oleh (Hidayat:2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan yang sudah disampaikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa* Di Pekutatan Jembrana”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa*?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa*?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa*?

1.3 Tujuan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini Untuk mengetahui Kemampuan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja di Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa* Di Pekutatan Jembrana

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa*.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa*
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa*

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Berdasarkan manfaat teoritis, bagi akademis dan pembaca diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan, sebagai tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan manfaat praktis, bagi pihak-pihak yang terkait dalam penilaian kinerja karyawan diharapkan menggunakan hasil penelitian ini sebagai salah satu rujukan yang dapat membantu dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

a) Bagi Mahasiswa

Menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa perkuliahan berlangsung dan untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi Mahasaraswati Denpasar.

b). Bagi Hotel Puri Dajuma *Beach Eco Resort & Spa*

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan saran kepada pihak manajemen Hotel Puri Dajuma dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama peningkatan kinerja karyawan yang berdasarkan kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.

c). Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai koleksi tambahan penelitian dan dapat menjadi referensi tambahan untuk yang tertarik melakukan penelitian selanjutnya yang sejenis.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal-setting Theory* yang dikemukakan oleh (Locke:1968) sebagai teori utama (*grand theory*) pada penelitian ini. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Robbins, P. S dan Judge (2017) *Goal Setting Theory* menekankan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuannya. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Komitmen harus ada dalam goal setting. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila person's goal tinggi, maka high commitment akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika low commitment. Tetapi bila goals rendah, high commitment membatasi performance. Matana (2017:11) menyatakan bahwa berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada goal conflict. Goal commitment berhubungan positif dengan goal directed behavior, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*. Teori penetapan tujuan merupakan pembentukan dari sebuah rencana kegiatan yang dibuat untuk memotivasi

yang spesifik (Daudkhane, 2017), individu dengan tujuan yang jelas akan mampu mengarahkan perhatian serta usahanya pada kegiatan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebaiknya tanpa tujuan yang jelas individu akan kesulitan dalam mengatur dirinya.

2.1.2 Kemampuan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut (Mangkunegara:2017) secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan *reality (knowledge and skill)*, artinya karyawan memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari hari, maka lebih mudah mencapai prestasi maksimal. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah suatu kapasitas kesanggupan, kecakapan, kekuatan seorang individu dalam melakukan suatu pekerjaan.

Kemampuan berasal dari kata mampu yang berarti kuasa (bisa,sanggup) melakukan sesuatu, sedangkan kemampuan berarti kesanggupan, kecakapan, kekuatan. Menurut (Robbins,dkk.,:2017) kemampuan (*ability*) berarti kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh karyawan, dengan kemampuan yang dimilikinya para karyawan dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal (Hasibuan:2017). Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Kemampuan kerja merupakan kapasitas, kecakapan, dan kekuatan individu dalam menjalankan tugas pekerjaan. Terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan reality (knowledge and skill). Individu dengan IQ di atas rata-rata, pendidikan sesuai, dan keterampilan baik cenderung mencapai prestasi maksimal. Kemampuan juga melibatkan bakat, minat, dan kesehatan fisik-mental. Penting untuk mengembangkan beragam kemampuan guna mencapai kinerja optimal.

2.1.2.2 Faktor Faktor Yang mempengaruhi Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor yang dapat mendukung keberhasilan meningkatkan kemampuan kerja tersebut. Beberapa factor yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang karyawan, yaitu sebagai berikut: Keyakinan dan Nilai - nilai keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi dan isi emosional (Arif et al:2020)

2.1.2.3 Indikator Kemampuan Kerja

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat kita lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator dari kemampuan kerja menurut (Mangkunegara:2017) yaitu:

1. Keahlian dan keterampilan. Setiap karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan.
2. Tanggung jawab bekerja. Menyelesaikan pekerjaan yang diberikan menjadi tanggung jawab dalam bekerja.

3. Kemampuan bekerja sama. Dengan adanya kerjasama akan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Ketepatan waktu bekerja. Sejauh mana waktu yang digunakan sesuai target yang telah ditentukan.
5. Hasil kerja. Kegiatan yang dilakukan dan memperoleh hasil akhir yang sesuai dan yang di harapkan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut (Sanjaya 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. Sementara itu, menurut Hasibuan dalam (wulandari dan Hamzah 2019) disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Sudarso 2019) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut (Syafarina:2017), disiplin adalah suatu bentuk perilaku dan tindakan yang saling menghormati dan menghargai serta mematuhi peraturan tertulis dan tidak tertulis yang ditetapkan oleh perusahaan, apabila

pegawai melanggar peraturan perusahaan atau peraturan internal organisasi dapat ditindak dan diberi sanksi.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan perbuatan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarananya.

2.1.3.2 Faktor Faktor Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Menurut (Arief:2020) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Indikator Disiplin Kerja (Nurjaya:2021), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Frekuensi kehadiran Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi frekuensi kehadirannya maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berikut indikator frekuensi kehadiran diukur dengan

menggunakan dua indikator yaitu: Kehadiran karyawan tepat waktu di tempat kerja, dan absensi.

2. Tingkat kewaspadaan karyawan Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berikut indikator tingkat kewaspadaan karyawan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu: Ketelitian, dan Perhitungan.
3. Ketaatan pada standar kerja Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menatati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan-aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berikut indikator dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: Menatati peraturan dan pedoman kerja, dan Tanggung jawab.
4. Ketaatan pada peraturan kerja Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu: Kepatuhan, dan Kelancaran.
5. Etika kerja Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan indikator yaitu: Suasana harmonis, dan Saling menghargai.

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

(Nurjaya:2021) menyatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau atau rela untuk

mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

(Ardhani,dkk.,:2019) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. (Wiryang,dkk.,:2019) menyatakan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Secara konkrit motivasi dapat diberi batasan sebagai proses pemberian motif (penggerak) bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Sedangkan Menurut (Maruli:2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan.

Berdasarkan pengertian beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu pemberian motif yang dapat menggerakkan semangat dan gairah kerja seseorang agar dapat bekerja dengan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, maka seorang pegawai harus mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi untuk mencapai suatu kepuasan.

Teori motivasi gratifikasi didasarkan pada kebutuhan individu dan faktor gratifikasi yang membuat orang ingin melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan. Teori ini berusaha untuk mengetahui kebutuhan mana yang terpenuhi dan mana yang dapat mendorong semangat kerja seseorang. Semakin tinggi tingkat kebutuhan dan kepuasannya, semakin besar kemauan seseorang untuk bekerja. Teori ini menunjukkan bahwa orang bertindak dan bekerja dengan rajin untuk memenuhi kebutuhan mereka. Karyawan dimotivasi oleh kepuasan kebutuhan berwujud dan tidak berwujud dan kepuasan yang mereka terima sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan kepada perusahaan. Semangat dan kinerja karyawan meningkat ketika kebutuhan terpenuhi (Hasibuan:2019).

Menurut para ahli yang menjelaskan tentang motivasi, ada berbagai macam teori motivasi, antara lain:

1. Teori Kebutuhan McClelland David McClelland dalam (Mangkunegara:2017) menyatakan bahwa terdapat tiga macam kebutuhan manusia yaitu sebagai berikut:
 - a. *Need for Achievement*, artinya, kebutuhan untuk berprestasi mencerminkan kesediaan untuk mengambil tanggung jawab untuk pemecahan masalah. Karyawan yang baik cenderung mengambil risiko. Kebutuhan kinerja adalah keinginan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik atau berkinerja lebih baik dari sebelumnya.

- b. *Need for Affiliation*, yaitu, dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, untuk bersama orang lain, dan untuk menghindari melakukan hal-hal yang akan merugikan orang lain.
 - c. *Need for Power*, yaitu kebutuhan akan kekuasaan yang mencerminkan dorongan untuk mendapatkan otoritas untuk mempengaruhi orang lain.
2. Teori *ERG (Existence, Related, Growth)* Terdapat tiga dasar kelompok kebutuhan manusia berdasarkan pendapat Clayton Alderfer dalam (Mangkunegara:2017), yaitu sebagai berikut:
- a. *Existence Needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja dan fringe benefits.
 - b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
 - c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.
3. Teori Motivasi Klasik *Frederick Winslow* menjelaskan bahwa orang pada umumnya mau bekerja keras untuk mendapatkan kebutuhan fisik/biologisnya berupa uang atau barang dari pekerjaan. Konsep dasar teori ini adalah Orang bekerja lebih keras ketika menerima imbalan materi atas pekerjaannya. Manajer menentukan bagaimana tugas dilakukan dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi karyawan. Semakin tinggi kinerja, semakin besar insentif yang mereka

terima. Karyawan hanya dapat dimotivasi oleh penghargaan materi, dan ketika penghargaan meningkat, semangat untuk bekerja meningkat.

2.1.4.2 Faktor Faktor Motivasi Kerja

Menurut (Ardianti,dkk.,:2018), terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi kerja yaitu :

1. *Energize*

Energize adalah yang dilakukan pemimpin Ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify, communicate dan challenge*.

- a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.
- b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimanapun pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
- c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.

2. *Encourage*

Encourage adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan *empower, coach dan recognize*.

- a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.

- b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
- c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja disamping keperluan penghasilan.

3. *Exhorting*

Exhorting adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui sacrifice dan inspire.

- a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain diatas kebutuhan kita sendiri.
- b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah self-inspiration.

2.1.4.3 Jenis-Jenis Motivasi kerja

Jenis Jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis (Riyadi,dkk.,:2017)

1. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberi penghargaan kepada orang-orang yang berkinerja tinggi. Dengan motivasi positif ini semangat kerja karyawan akan meningkat, orang pada umumnya bersedia menerima hal-hal yang baik, yang dapat meningkatkan moral bawahannya.
2. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang tidak bekerja dengan baik (kinerja buruk).

Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah semangat.

2.1.4.4 Indikator motivasi Kerja

Indikator-Indikator Motivasi Menurut (Afandi:2018) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam Kondisi kerja yang baik yaitu lingkungan tersebut. nyaman dan mendukung pekerja untuk menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukuranya karena manusia itu satu sama lain berbeda. Pengakuan dari atasan Pernyataan yang

diberikan dari atasan apakah pegawainya motivasi yang telah sudah menerapkan diberikan atau tidak. akan

5. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya

2.1.5 Kinerja Karyawan

2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Sinambela:2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro:2018)

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perwujudan kerja nyata yang ditampilkan dari berbagai upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat ditanggungjawabkan sesuai perannya didalam organisasi atau perusahaan yang disertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.1.5.2 Faktor-Faktor kinerja Karyawan

Menurut Prabu (Mangkunegara:2019), ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

1. Faktor Kemampuan: secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
2. Faktor Motivasi: motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.
3. Faktor Situasi: situasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya kinerja karyawan yang tinggi.

2.1.5.3 Tujuan penilaian kinerja karyawan

Penilaian kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijaksanaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan misi dan visi perusahaan. Menurut (Busro:2018), penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain, yaitu:

1. Menentukan status jabatan.
2. Mengimplementasikan kegiatan-kegiatan, serta memperbaiki kinerja individu.
3. Menerjemahkan sistem orotitas ke dalam kontrol yang mengatur kinerja.

2.1.5.4 Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. adapun mengenai indikator kinerja yang menjadi ukuran menurut (Fei Lie,dkk.,:2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian terdahulu dari Tantrini (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Nusa Dua Beach Hotel & Spa Di Kabupaten Badung. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Nusa Dua Beach Hotel & Spa. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Nusa Dua Beach Hotel & Spa, dengan sampel sebanyak 73 orang, yang ditentukan menggunakan teknik Proportional area random. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data dilakukan menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, uji F, dan uji t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Nusa Dua Beach Hotel & Spa. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Nusa Dua

Beach Hotel & Spa. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Nusa Dua Beach Hotel & Spa.

2. Penelitian terdahulu dari Prayuda, D (2022) dengan judul Pengaruh Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Luminor Jambi. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Luminor Jambi yang berjumlah 69 orang dan keseluruhan populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS 25.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Luminor Jambi. Secara Parsial kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Luminor Jambi. Dan secara simultan motivasi kerja dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Luminor Jambi.
3. Penelitian terdahulu dari Prisma, D. (2023) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Yusro Jombang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Yusro Jombang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran angket, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research yang dilaksanakan melalui pengumpulan data

dilapangan. Populasi yang dipergunkan yaitu karyawan hotel yang berjumlah 37 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis melalui uji T dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan SPSS Versi

22. Penelitian ini memperoleh hasil bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Yusro Jombang.

4. Penelitian tidak selaras yang dilakukan oleh Muskadi Sembiring, Jufrizen Jufrizen, Hasrudy Tanjung (2021) dengan judul Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan kerja terhadap Kinerja Karyawan kinerja pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang yang berjumlah 60 orang. Metode pengumpulan data yang dilakukan adalah menggunakan angket. Teknik analisis data menggunakan PLS-SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai,

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian terdahulu dari Yuspratman, Y., Amang, B., & Zakaria, J. (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan

Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar (2) Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar (3). Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda, dengan jumlah sampel sebanyak 79 responden. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar (2) Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar.(3). Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Four Point By Sheraton Makassar.

2. Penelitian terdahulu dari Maulida, H., & Pratama, A. (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh menggunakan dengan sampel sebanyak

92 responden. Teknik pengumpulan data digunakan kuesioner dan analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian diketahui: (1) Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan. Dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,270 > 1,666$), (2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan. Dari hasil perhitungan uji t dapat diketahui $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,250 > 1,666$), (3) Disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Veranda Hotel Pakubuwono Jakarta Selatan. Dari hasil perhitungan uji F diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($62,103 > 3,12$).

3. Penelitian terdahulu dari Foeh, P. C., Nursiani, N. P., Maak, C. S., & Timuneno, T. (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Sotis Hotel Kupang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Sotis Hotel Kupang. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan Sotis Hotel Kupang. Jumlah sampel sebanyak 70 responden. Pengambilan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Sotis Hotel Kupang dan Variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Sotis Hotel Kupang. Hasil pengujian secara simultan dalam penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel Disiplin kerja dan Kompetensi secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan Sotis Hotel Kupang.

4. Penelitian tidak selaras juga dilakukan oleh Khoiriyah, Ni'Matul (2021) yang berjudul Pengaruh Insentif, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sun Life Syariah Batam. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 115 responden, diolah dengan menggunakan SPSS dengan hasil penelitian. Disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian terdahulu dari Diansyah, A. N. (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Candisari. Tujuan penelitian untuk mengenai pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan reward terhadap kinerja karyawan di Hotel Candisari. Sampel yang digunakan adalah karyawan Hotel Candisari dimana jumlah sampel yang ditetapkan pada penelitian ini sebanyak 41 responden. Adapun metode yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan Non Probability Sampling, metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dan analisa regresi linier berganda, dengan menggunakan bantuan program SPSS 25.0 for Windows. Berdasarkan uji t, variabel

motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan reward berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Candisari. Hasil uji koefisien determinasi Adjusted yang diperoleh sebesar 0,799 atau 79,9% . Hal ini bermakna bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan reward dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja karyawan Hotel Candisari sebesar 79,9% dan sisanya (20,1%) dipengaruhi oleh variable lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel dominan pada penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja fisik dengan nilai koefisien regresi paling besar yaitu 0,431.

2. Penelitian terdahulu dari Padmawati, N. P. D. (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem. Kinerja karyawan adalah pelaksana utama setiap fungsi organisasi terhadap sarana, prasarana, dan infrastruktur yang ada, karyawan merupakan salah satu faktor kunci organisasi yang harus diperhatikan karena selalu mengalami berbagai dinamika di dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lokasi penelitian ini adalah Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Candi Beach Resort & Spa Karangasem dengan jumlah 274 Karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling dengan menggunakan rumus slovin sehingga total responden berjumlah 73 karyawan.

Pengambilan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisikan skala Likert yang digunakan sebagai alat ukur. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin tinggi motivasi kerja maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik disiplin kerja karyawan maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dimana semakin nyaman lingkungan kerja karyawan maka berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan.

3. Penelitian terdahulu dari Laksmi, N. (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar. Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, konflik kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 73 karyawan Hotel Best Western Premier Agung Resort Ubud Gianyar. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi digunakan sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan

kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam adalah analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan software SPSS versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Gianyar. Konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Gianyar. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Best Western Premier Agung Resort Gianyar.

4. Rahmat Hidayat (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis pertama Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis kedua Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Kompetensi tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karena Perusahaan kurang mempertimbangkan keahlian dan pengalaman yang dimiliki oleh karyawan sehingga kinerja karyawan kurang optimal di bidangnya. Berdasarkan dari hasil perhitungan Hipotesis ketiga Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Yoda Indonesia. Artinya Disiplin Kerja dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi dilihat dari absen kehadiran yang selalu meningkat. Karena Disiplin Kerja dapat menghasilkan Kinerja Karyawan yang baik untuk membantu perusahaan mencapai produktivitas yang optimal.