BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini perusahaan dituntut untuk terus menerus mempersiapkan dirinya untuk mengantisipasikan dan menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. Seiring dengan meningkatkannya perkembangan usaha yang menimbulkan persaingan diantara pelaku-pelaku ekonomi akan semakin ketat, maka untuk mampu bersaing, perusahaan harus dapat menjalankan usahanya dengan pemikiran dan tindakan yang sebaik mungkin dan mempunyai strategi-strategi baru dalam uapaya meningkatkan pengembangan serta mengoptimalkan seluruh aspek yang terkait dengan kegiatan perusahaan dan meningkatkan kinerja karyawan. Maka diperlukan sebuah manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia ini agar dapat mencapai tujuan perusahaannya. Pernyataan ini didukung oleh (Armansyah, Azis, & Rossanty, 2018) menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia bertugas mengendalikan atau menangani sumber daya lainnya sehingga keberhasilan kinerja perusahaan tergantung pada unsur manusianya.

Menurut Fahmi (2018) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Dalam Edison (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Dalam Poltak (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah prestasi kerja, efektivitas kerja, hasil

UNMAS DENPASAR

kerja, pencapaian tujuan, produktivitas kinerja. Dari beberapa pendapat para ahli yang telah dipaparkan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tolak ukur kinerja seorang pegawai baik itu dari prestasi kerja, kinerja individu, kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang besar. Menurut Afandi (2018) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah motivasi, kompensasi dan disiplin kerja.Tentu tidak mudah bagi manajemen dalam mengelola manusia atau karyawannya agar memiliki kinerja yang baik.

Menurut Afandi (2018) 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 secara umum berkaitan dengan segala upaya untuk mencapai tujuan, sedangkan tujuan organisasi dapat mencerminkan satu kepentingan yang berkaitan dengan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Pekerja akan memiliki motivasi kerja jika kebutuhan dasarnya (*basic need*) telah terpenuhi seperti sandang, pangan, papan dan kesejahteraan individu dan keluarganya. Bagi pegawai untuk memenuhi kebutuhan fisik memerlukan biaya yang cukup besar, karena pada dasarnya tujuan seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhannya dengan harapan memperoleh imbalan atas pekerjaannya. Jadi pada dasarnya manusia bekerja tidak hanya untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Farisi dkk (2020), disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam

UNMAS DENPASAR

penelitian ini dijelaskan bahwa motivasi yang positif harus tetap dipertahankan karena dapat meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dalam pekerjaan. Motivasi yang perlu dipertahankan terutama pada aspek dimana pimpinan harus memperhatikan kepentingan karyawan maupun kepentingan perusahaan. Serupa dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afandi dkk (2020), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika motivasi terus ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Secara umum motivasi sudah baik dapat dilihat dari lingkungan dimana karyawan mendapatkan lingkungan persahabatan, yang saling mendukung, masukan untuk hasil pekerjaan, penghargaan yang diberikan oleh pimpinan dan dukungan dari pimpinan.

Parashakti dkk (2020) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, dalam penelitian ini dijelaskan dengan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai maka kebutuhan pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dapat terpenuhi. Dengan demikian, karyawan akan bekerja dengan penuh semangat untuk menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas. Budianto (2020), dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.artinya dengan memberikan motivasi yang baik kepada karyawan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Dengan kinerja karyawan yang tinggi tentunya akan menciptakan produktivitas yang tinggi bagi perusahaan yang bersangkutan. Sama halnya dengan Penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini dijelaskan bahwa motivasi memiliki

UNMAS DENPASAR

peran sebagai faktor pendukung dalam suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta khususnya dalam meningkatkan kinerja, namun dalam pemberian motivasi karyawan tidak lepas dari pimpinan yang terlibat didalamnya yang berfungsi memberikan motivasi baik secara lisan maupun tertulis.

Adapun faktor lain yang juga penting dalam pembentukan kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut Hasibuan, (2018), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kilvin & Siagian, (2020) menyatakan kompensasi merupakan hasil dari tercapainya sebuah performa yang diberikan oleh perusahaan ke dalam bentuk uang serta barang dan layanan, sehingga membuat karyawan di dalam perusahaan akan merasakan pujian, serta di hormati di tempat dia bekerja. Dalam kondisi yang seperti ini, akan membuat karyawan untuk memberikan imbalan berupa patuh dan taat kepada peaturan di dalam pekerjaan dan etika perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari pengertian diatas, bisa ditarik kesimpulan kompensasi yaitu pemberian imbal jasa atas kerja keras yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan sebagai tanda terima kasih untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama ini, bisa dalam bentuk uang ataupun insentif serta tunjangan-tunjangan lainnya.

UNMAS DENPASAR

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sudiarditha, dkk (2018), menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kineinrja karyawan, dijelaskan bahwa dalam pemberian kompensasi harus disesuaikan dengan besar kecilnya pengorbanan, atau resiko pekerjaan yang dilakukan, semakin tinggi pengorbanan, atau resiko pekerjaan, maka kompensasinya

juga harus semakin tinggi. Artinya besar kecilnya kompensasi yang diterima karyawan akan menghasilkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi, semakin tinggi kompensasi yang diterima atas pekerjaan yang dilakukan maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Arif dkk (2019), dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja. Artinya semakin baik atau besar kompensasi yang diberikan akan makan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Maria (2019), yang telah membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di jelaskan bahwa semakin besar kompensasi yang diberikan maka kinerja dari karyawan akan semakin baik. Wolor dkk (2019), dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini memperkuat teori yang dikemukakan oleh Hasibuan dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia yang mengatakan bahwa kompensasi adalah suatu beban dan beban bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan kompensasi yang dibayarkan akan dibalas dengan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Arismunandar dkk (2020), dalam penelitiannya juga menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini dijelaskan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi yang cukup maka akan memberikan efek positif atau pengaruh yang sangat baik terhadap hasil kinerja karyawan.

Selain kompensasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Siswanto dalam R. Supomo (2018) disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap hormat, hormat, patuh, dan patuh terhadap peraturan tertulis

UNMAS DENPASAR

dan tidak tertulis yang berlaku serta mampu melaksanakan dan tidak menghindar dari sanksi jika melanggar tugas dan wewenangnya diberikan kepadanya. Menurut Sutrisno (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Singodimedjo dalam Dewi dan Harjono (2019), ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu : besarnya kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hidayati dkk (2019), menyatakan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini dijelaskan bahwa disiplin kerja memiliki tujuan untuk memberikan rasa kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang ditetapkan. Hal ini akan berdampak pada kinerja pegawai, jika pegawai tidak disiplin maka kinerja pegawai tidak sesuai dengan yang diharapkan dari pegawai. Arif dkk (2019), dakam penelitiannya juga menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini dijelaskan bahwa semakin tinggi disiplin makan karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, adapun cara meningkatkan disiplin yaitu dengan menghormati aturan dan yang ada di dalam diri karyawan. Afandi dkk (2020), dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatkan kinerja

UNMAS DENPASAR

karyawan, artinya jika disiplin yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Dalam peningkatan menegakkan disiplin karyawan, ada baiknya menggunakan tiga macam sifat disiplin, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif dan disiplin progresif. Tujuan dari disiplin preventif ini adalah untuk mendorong karyawan supaya mempunyai disiplin pribadi yang tinggi agar tugas kepemimpinan tidak terlalu berat. Sedangkan disiplin korektif merupakan tindakan yang dilaksanakan sesudah terjadi pelanggaran. Tindakan ini untuk mencegah munculnya pelanggaran lebih lanjut dengan cara memberi hukuman atau tindakan disipliner. Disiplin progresif merupakan tindakan disipliner berulang-ulang yang berupa hukuman makin berat. Budianto (2020), dalam penelitiannya menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatkan kinerja karyawan, dalam penelitian ini dijelaskan bahwa dengan karyawan yang patuh terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan dan memiliki disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan yang lebih kondusif sehingga akan berdampak positif terhadap aktivitas perusahaan. Berbeda dengan hasil penelitian Farisi dkk (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini menjelaskan bahwa suatu kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mentaati peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan, sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja tidak dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

PT. BPR Urip Kalantas merupakan salah satu Bank Perkreditas Rakyat (BPR) di Kabupaten Badung yang didirikan berdasarkan Akta No. 45 tanggal 8 Maret 1990

UNMAS DENPASAR

dari K. Rames Iswara, SH, Notaris di Denpasar. BPR ini adalah bank yang melayani kegiatan usaha secara konvensional atau berdasarkan prinsip kehati-hatian dan selalu menjunjung tinggi kepercayaan yang diberikan masyarakat, hal ini menjadikan PT. BPR Urip Kalantas mampu menjalankan fungsinya dengan baik. Dalam kegiatan operasioanlnya PT. BPR Urip Kalantas menawarkan layanan simpan deposito berjangka atau tabungan, kredit dan pinjaman, pembiayaan dan penempatan dana berdasarkan prinsip syariah. Melalui observasi masalah kinerja karyawan yang ditemukan pada PT. BPR Urip Kalantas dapat dilihat pada Tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1

Jumlah Keluhan Nasabah PT. BPR Urip Kalantas 2022

No	Masalah Kinerja	Jumlah Keluhan	
		Keluhan	Persentase (%)
1	Keterlambatan pelayanan	18	35 %
2	Kurangnya kualitas layanan	12	25 %
3	Kurang ramahnya pelayanan	4	7 %
4	Keterampilan karyawan dalam pelayanan	7	17 %
5	Kurang efektifnya pelayanan	8	16 %
Total		**50**	**100 %**

Sumber : PT. BPR Urip Kalantas 2022

Tabel 1.1 di atas menjelaskan bahwa masalah kinerja yang menurun akan mengakibatkan terjadinya keluhan nasabah pada PT. BPR Urip Kalantas. Kinerja seorang karyawan berperan sangat penting bagi suatu organisasi, karena kinerja setiap karyawan merupakan sumbangan bagi tercapainya kinerja setiap fungsi organisasi.

UNMAS DENPASAR

Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Dari hasil observasi motivasi yang dilakukan di PT. BPR Urip Kalantas juga mengalami penurunan dapat dilihat pada data tabel 1.1 di atas, menunjukkan keterlambatan pelayanan, kurangnya kualitas layanan, kurang ramahnya pelayanan, keterampilan karyawan dalam pelayanan, dan kurang efektifnya pelayanan. Hal ini menandakan kurangnya motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan yang menyebabkan karyawan di PT.BPR Urip Kalantas kurang bersemangat melaksanakan kegiatan operasional perusahaan. Jika motivasi karyawan menurun, maka disiplin, kompensasi dan kinerja juga akan ikut menurun. Dari hasil observasi kompensasi yang di lakukan di PT. BPR Urip Kalantas belum memenuhi harapan para karyawan, dapat dilihat pada tabel 1.2 di bawah ini.

Tabel 1.2

Jumlah Gaji Karyawan PT. BPR Urip Kalantas

Periode Januari - Agustus 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji Karyawan perbulan	Bonus hari raya	Keterangan
Januari	35	2.900.000	0	
Februari	35	2.900.000	0	Nyepi
Maret	35	2.900.000	0	
April	35	2.900.000	0	
Mei	35	2.900.000	0	Idulfitri
Juni	35	2.900.000	0	Galungan & Kuningan
Juli	35	2.900.000	0	
Agustus	35	2.900.000	0	

Sumber Data: PT. BPR Urip Kalantas, 2022

UNMAS DENPASAR

Dilihat dari tabel 1.2 gaji yang di terima oleh karyawan PT. BPR Urip Kalantas sudah sesuai dengan UMR Kabupaten Badung yaitu sebesar 2.900.000, akan tetapi pada saat adanya hari raya, karyawan belum mendapatkan kompensasi secara maksimal dikarenakan adanya pandemi COVID-19 yang melanda segala aspek kehidupan masyarakat. Pemberian kompensasi sangat penting, karena kompensasi merupakan tolak ukur nilai pekerjaan pegawai itu sendiri. Melalui observasi masalah kinerja karyawan yang ditemukan pada PT. BPR Urip Kalantas dapat dilihat pada Tabel 1.3 di bawah ini.

Tabel 1.3
Daftar Absensi Karyawan PT. BPR Urip Kalantas
Periode Januari - Agustus 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja (hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (hari-orang)	Jumlah Absensi (hari-orang)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	D = (B x C)	E	F = (E : D) x 100%
Januari	35	25	875	25	2,85 %
Februari	35	20	700	26	3,71 %
Maret	35	26	910	24	2,63 %
April	35	25	875	24	2,74 %
Mei	35	25	875	29	3,31 %
Juni	35	17	595	24	4,03 %
Juli	35	24	840	25	2,97 %
Agustus	35	26	910	29	3,18 %
Total		188	6580	206	21,71 %
Rata- rata		211,5	7402,5	231,75	28,133 %

Sumber Data: PT. BPR Urip Kalantas, 2022

UNMAS DENPASAR

Dilihat dari data absensi karyawan pada tabel 1.3 memperlihatkan tingkat absensi karyawan dari bulan Januari 2022 s/d Agustus 2022 relatif tidak stabil. Tingkat absensi karyawan yang paling tinggi terjadi pada bulan Juni 2022 mencapai 4,03%, dimana pada bulan Juni ini banyak sekali karyawan yang terlambat dan izin dikarenakan adanya hari raya seperti hari raya Galungan dan Kuningan. Hal ini menandakan bahwa karyawan masih kurang disiplin terhadap jam kerjanya, padahal disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengangkat judul **"PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BPR URIP KALANTAS".**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dikemukakan beberapa permasalahan yang akan diteliti, yaitu:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Urip Kalantas?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Urip Kalantas?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Urip Kalantas?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah penelitian, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Urip Kalantas.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. BPR Urip Kalantas.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. BPR Urip Kalantas.

1.4 Manfaat Penelitian

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih keilmuan serta dapat memperluas wawasan dalam bidang manajemen pengupahan karyawan PT. BPR Urip Kalantas.

b) Manfaat Praktis

UNMAS DENPASAR

Dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. BPR Urip Kalantas dalam mengambil langkah, baik itu sikap atau tindakan untuk meningkatkan kinnerja karyawan.

c) Bagi Mahasiswa

Dengan hasil pembelajaran ini di harapkan dapat di jadikan penunjang dalam pengembangan pengetahuan penelitian yang berkaitan dengan topik tersebut.

d) Bagi Unmas Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah referensi ilmiah yang dapat digunakan sebagai acuan dalam penelitian- penelitian selanjutnya. Melalui penelitian ini, penulis dapat memberikan sumbangan pikiran tentang bagaimana pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap kinerja kayawan.

UNMAS DENPASAR

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory*. *Goal setting theory* merupakan bagian dari teori motivasi yang di kemukakan oleh Locke (1978).Teori ini menjelaskan hubungan antara tujuan yang telah di tetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kedepannya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu di atur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat di pandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin di capai oleh individu. Jika seseorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kosekuensi kinerjanya. Dalam teori ini juga di jelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat di ukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan kerja.

UNMAS DENPASAR

2.2. Kinerja

2.2.1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi (Kusjono & Ratnasari, 2019). Menurut Edison (2018) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama

periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah di tetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2018) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi. Menurut Bambang Kusriyanto dalam (Murtiyoko, 2018) pengertian kinerja karyawan yaitu perpaduan hasil yang telah dicapai dengan posisi serta dari tenaga kerja satuan waktu. Kinerja karyawan mempunyai artian yang sangat luas, tidak hanya hasil kerja karyawan, melainkan bagaimana pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan berlangsung. Definisi kinerja karyawan ialah hasil kerja karyawan yang diukur secara kuantitas dan kualitas tercapai oleh karyawan dalam sebuah perusahaan yang telah mengerjakan tugasnya menurut tanggung jawab yang sudah diberikan perusahaan (Tanjung & Zulhardi, 2018).

Dari pengertian diatas, bisa ditarik kesimpulan kinerja karyawan ialah hasil dan output yang di berikan oleh karyawan kepada perusahaan dengan menjalankan tugas serta tanggung jawab berdasarkan aturan perusahaan yang berlaku dan wajib untuk dipatuhi dan dijaga.

UNMAS DENPASAR

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara dalam (Heryenzus & Laia, 2018) menyebutkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni :

1. Faktor Individu

   Yakni faktor yang terdapat dalam diri seorang individu terkait antara jasmani maupun rohani. Dengan adanya keterkaitan antara jasmani dan rohani ini, maka individu ini mempunyai konsentrasi diri yang bagus. Konsentrasi yang bagus ini adalah sumber modal utama yang akan dikelola dan di gunakan oleh

individu ini untuk menggali lagi potensi dari dalam dirinya secara optimal dalam menjalankan kegiatan serta aktivitas untuk bekerja sehari-hari demi tercapainya tujuan perusahaan

2. Faktor Lingkungan Organisasi

   Faktor ini sangat mempengaruhi seorang individu untuk menggapai prestasi kerja yang sudah ditentukan. Faktor-faktor yang mempengaruhi diantaranya yaitu fasilitas yang memadai, peluang karir, iklim kerja yang baik, hubungan antar kerja yang baik, cara berkomunikasi yang efisien, target atau sasaran kerja harus menantang, autoritas yang memadai, serta posisi jabatan yang jelas.

2.2.3. Indikator Kinerja

Abdullah dalam (Heryenzus & Laia, 2018) menyebutkan indikator kinerja terbagi menjadi lima yakni :

1. Efektif

   Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkatan kesamaan yang dihasilkan untuk menggapai sesuatu yang telah ditetapkan dan diinginkan sebelumnya. Indikator seperti ini memberikan jawaban dari pertanyaan tentang apa kita sudah melakukan suatu hal yang benar.

2. Efisien

   Indikator ini digunakan mengukur tingkat kesamaan proses menghasilkan sebuah output dengan memakai atau menekankan biaya seminim mungkin.

UNMAS DENPASAR

3. Kualitas

   Indikator ini digunakan untuk mengukur tingkat kecocokan antara kualitas produk berupa barang ataupun jasa yang dikeluarkan dengan keinginan dan harapan dari para konsumen.

4. Ketepatan waktu

   Indikator ini digunakan untuk mengukur seberapa cepat dan tepat sebuah pekerjaan yang dikerjakan secara baik dan tepat pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan.

5. Keselamatan Kerja

   Indikator ini mengukur tingkat keselamatan dan kesehatan dari perusahaan secara menyeluruh serta lingkungan kerja untuk para karyawan bisa dilihat dari aspek keselamatan dan kesehatan.

2.3 Motivasi

2.3.1. Pengertian Motivasi

Afandi (2018) menyatakan 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. Menurut Mcclelland yang diterjemahkan Suwanto (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Menurut Robbins dalam (Irviani & Fauzi, 2018)

UNMAS DENPASAR

menyatakan motivasi sebagai proses yang menyebabkan (*intensity*), arahan (*direction*), dan usaha terus menerus (*persisctence*) individu menuju pencapaian tujuan.

Uno dalam (Erwantiningsih, 2019) menyebutkan motivasi merupakan sebuah metode yang membantu seseorang untuk menggapai destinasi di dalam hidupnya dengan petunjuk serta kegigihan yang terbentuk karena hal itu. Motivasi adalah tenaga di dalam dan di luar diri yang mengarahkan manusia demi tercapainya tujuan dan harapan yang telah ditetapkan. Motivasi juga bisa diartikan sebagai sebuah opsi bagaimana seseorang atau karyawan dapat dipengaruhi untuk melakukan aktivitas serta melakukan tugasnya sesuai dengan tujuan yang sudah ditentukan. Hafidzi dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dari penjelasan tersebut, bisa ditarik kesimpulan yaitu motivasi merupakan sebuah dorongan untuk mempengaruhi diri sendiri maupun orang lain dalam mengerjakan sebuah pekerjaan yang diinginkan, sehingga memberikan semangat kepada yang mengerjakan pekerjaan itu demi tercapainya tujuan yang ditetapkan.

UNMAS DENPASAR

2.3.2. Jenis-jenis Motivasi

Jenis-jenis motivasi dibagi menjadi 2 bagian yang akan dijelaskan menurut (Andriani et al., 2020) yaitu sebagai berikut :

1. Motivasi Positif

   Yaitu motivasi yang memberikan peluang atau harapan yang menguntungkan dan memberikan kesenangan kepada para karyawan yang bekerja, dapat berupa gaji,

insentif, pemberian fasilitas, jaminan keselamatan dan kesehatan, jaminan untuk hari tua, dan sebagainya.

2. Motivasi Negatif

   Yaitu motivasi yang bersifat terbalik dengan motivasi positif yaitu memberikan rasa takut kepada para karyawan, seperti tekanan, ancaman dan sebagainya.

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Sutrisno dalam (Heryenzus & Laia, 2018) menyebutkan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

1. Faktor intern

   Faktor ini ialah faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, yaitu:

   a) Keinginan untuk bisa hidup

      Untuk bisa melanjutkan kelangsungan hidup, seseorang harus mengarjakan segala sesuatu yang bisa dikerjakan untuk dapat melanjutkan hidupnya, dengan menghalalkan segara cara yang dapat dilakukan untuk memenuhi kelangsungan hidupnya.

   b) Keinginan untuk bisa memiliki

      Untuk bisa mempunyai sesuatu yang diinginkan, maka hal itu dapat mendorong seseorang untuk harus melakukan sebuah pekerjaan yang nantinya akan digunakkan untuk membeli sesuatu yang diinginkannya.

   c) Keinginan untuk mendapatkan penghargaan

      Untuk bisa mendapatkan sebuah penghargaan, biasanya seseorang akan bekerja dengan baik agar bisa mendapatkan penghargaan yang diinginkan serta mendapatkan penghormatan dan pengakuan dari orang lain

UNMAS DENPASAR

d) Keinginan untuk dapat mendapatkan pengakuan

Untuk dapat memperoleh pengakuan, maka seseorang harus bisa bekerja melampaui standar yang ditentukan dan membangun kepercayaan kepada orang lain agar dapat diakui.

e) Keinginan untuk dapat berkuasa

Untuk dapat berkuasa, biasanya seorang individu harus bekerja ekstra guna dapat memenuhi keinginan ini. Keinginan untuk dapat berkuasa Untuk dapat berkuasa, biasanya seorang individu harus bekerja ekstra guna dapat memenuhi keinginan ini.

2. Faktor ekstren

Faktor-faktor ekstern terdiri dari :

a) Kondisi pada lingkungan kerja

Kondisi pada lingkungan kerja ini yaitu kondisi yang lingkungan yang meliputi karyawan yang sedang mengerjakan sebuah pekerjaan dan bisa mempengaruhi pekerjaan yang sedang dikerjakan.

UNMAS DENPASAR

b) Kompensasi yang sesuai

Dengan adanya sebuah kompensasi yang sesuai dengan apa yang dijanjikan, maka itu bisa menjadi pendorong kepada para karyawan untuk bekerja lebih giat dan baik kepada perusahaan.

c) Adanya jaminan dalam pekerjaan

Adanya jaminan dalam pekerjaan yang janjikan kepada karyawan, maka karyawan akan semakin giat bekerja untuk perusahaan dikarenakan sudah mendapat jaminan pekerjaan yang baik.

d) Supervisor yang baik

Supervisor yang baik dapat mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja, dikarenakan dengan adanya peranan dari seorang supervisor maka pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan semakin baik.

2.3.4. Indikator Motivasi

Menurut Teori Abraham H. Maslow dalam (Heryenzus & Laia, 2018) indikator yang dipergunakan dalam mengukur motivasi, yaitu :

1. Kebutuhan akan fisiologis (*physiological needs*)

   Yaitu Kebutuhan paling umum dalam melanjutkan hidup contohnya kebutuhan untuk makan dan minum, kebutuhan untuk tempat tinggal, dan sebagainya.

2. Kebutuhan akan keamanan dan rasa aman (*safety and security needs*)

   Yaitu Kebutuhan untuk membebaskan diri dari ancaman yang akan datang serta keselamatannya yang memberikan perlindungan terhadap fisik maupun emosional.

3. Kebutuhan akan sosial (*social needs*)

   Yaitu Kebutuhan yang ada di dalam diri seperti kebutuhan kasih sayang, rasa ingin memiliki, persahabatan dan ingin diterima baik.

4. Kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*)

   Yaitu kebutuhan yang ingin mendapatkan penghargaan, pujian serta pengakuan, prestasi atas apa yang sudah dikerjakan dengan baik.

5. Kebutuhan akan aktualisasi diri (*self actualization*)

   Yakni kebutuhan yang ada di dalam diri sendiri seperti pemenuhan diri, potensi dari dalam diri, serta kemampuan guna melakukan suatu hal yang bisa dilakukan olehnya.

UNMAS DENPASAR

2.4 Kompensasi

2.4.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Ariandi, (2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Menurut Hasibuan, (2018) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Enny, (2019) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi.

Kilvin & Siagian, (2020) menyatakan kompensasi merupakan hasil dari tercapainya sebuah performa yang diberikan oleh perusahaan ke dalam bentuk uang serta barang dan layanan, sehingga membuat karyawan di dalam perusahaan akan merasakan pujian, serta di hormati di tempat dia bekerja. Dalam kondisi yang seperti ini, akan membuat karyawan untuk memberikan imbalan berupa patuh dan taat kepada peaturan di dalam pekerjaan dan etika perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (*reward*) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Tubagus dalam Ihsan, 2019)

Dari pengertian diatas, bisa ditarik kesimpulan kompensasi yaitu pemberian imbal jasa atas kerja keras yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan sebagai tanda terima kasih untuk pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan selama ini, bisa dalam bentuk uang ataupun insentif serta tunjangan-tunjangan lainnya.

UNMAS DENPASAR

2.4.2. Jenis - jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi terbagi menjadi menjadi 3 jenis bagian menurut (Heryenzus & Laia, 2018) , yakni:

1. Kompensasi finansial

   Kompensasi ini dapat diberikan langsung seperti; gaji pokok dan upah, upah atas prestasi, pembayaran insentif seperti bonus, komisi pembagian saham serta pembayaran tertangguh tabungan dan anuitas untuk pembelian saham.

2. Kompensasi finansial tidak langsung

   Kompensasi ini diberikan dapat berupa asuransi untuk kesehatan, asuransi perlindungan jiwa, asuransi jaminan hari tua atau pensiun, asuransi tuntuk tenaga kerja, dibayarkan diluar jam kerja perusahaan (liburan karyawan, cuti hamil, cuti tahunan, dan cuti hari besar) serta fasilitas-fasilitas perusahaan.

3. Kompensasi non-finansial,

   Kompensasi non-finansial ini dapat diberikan berupa pekerjaan (tugas dan tanggung jawab di dalam perusahaan). Lingkungan kerja (kebijakan - kebijakan yang sehat di dalam perusahaan)

UNMAS DENPASAR

2.4.3. Faktor- faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi menurut H Hasibuan (2018) adalah sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

   Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya apabila pencari kerja

lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan yang ada, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan

   Apabila kemampuan dan kesediaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh atau Organisasi Karyawan

   Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas Kerja Karyawan

   Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Peraturan Pemerintah, Undang-Undang dan Keppres

   Pemerintah menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup

   Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah relatif kecil.

UNMAS DENPASAR

7. Posisi Jabatan Karyawan

   Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

2.4.4. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Armansyah dalam (Kilvin & Siagian, 2020) adalah sebagai berikut :

1. Insentif

   Insentif adalah bayaran yang berikan oleh perusahaan untuk karyawannya atas pencapaian kinerja atau prestasi kerja yang meningkatkan semangat karyawan.

2. Gaji

   Gaji adalah bayaran untuk karyawan sebagai balas jasa dan peran serta tanggung jawab selama dia ada di dalam perusahaan.

3. Bonus

   Bonus adalah bayaranyang diberikan kepada karyawan atas pekerjaannya yang menguntungkan perusahaan.

4. Tunjangan

   Tunjangan adalah gaji tambahan sampingan yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan.

UNMAS DENPASAR

2.5. Disiplin Kerja

2.5.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin kerja adalah sikap perilaku dan tindakan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis, Sutrisno, (2018). Menurut Agustini (2019) disiplin kerja merupakan kemauan dan kepatuhan untuk bertingkah laku sesuai dengan peraturan yang ada di instasi yang bersangkutan. Menurut Rivai, (2019) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja menurut Shinta & Siagian dalam (Kilvin & Siagian, 2020) merupakan sebuah media yang digunakan oleh semua pimpinan sebagai tujuan komunikasi kepada para karyawannya sebagai bentuk cara sehingga harus siap merubah sikap untuk meningkatkan tanggung jawab dan keinginan untuk menaati peraturan dan tingkatan dasar yang sudah ada. Menurut Bambang Kusriyanto dalam (Murtiyoko, 2018) pengertian kinerja karyawan yaitu perpaduan hasil yang telah dicapai dengan posisi serta dari tenaga kerja satuan waktu. Kinerja karyawan mempunyai artian yang sangat luas, tidak hanya hasil kerja karyawan, melainkan merupakan bagaimana sebuah jalan pekerjaan yang di lakukan oleh karyawan berlangsung.

UNMAS DENPASAR

Dari penjelasan tersebut, bisa ditarik kesimpulan yakni disiplin kerja merupakan suatu struktur dalam mematuhi sebuah aturan yang sudah ditentukan, baik itu secara tertulis maupun secara tidak tertulis di dalam aturan tersebut sehingga sudah dibuat dan harus dihormati oleh para karyawan sebagai bentuk ketaatan dalam bekerja di dalam sebuah perusahaan.

2.5.2. Jenis - jenis Disiplin Kerja

Mangkunegara dalam (Prasetyo & Marlina, 2019) menyebutkna disiplin kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Disiplin Preventif, yaitu suatu usaha dalam menggerakkan karyawan untuk menaati serta mematuhi peraturan-peraturan kerja yang telah disepakati oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif, yaitu cara menggerakan karyawan guna menyatukan peraturan serta mengarahkan karyawan supaya tetap menaati peraturan perusahaan.

2.5.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

UNMAS DENPASAR

Faktor yang mempengaruh disiplin kerja karyawan menurut Hasibuan dalam (Andriani et al., 2020) adalah sebagai berikut :

1. Pemberian imbalan Kompensasi

   Kompensasi ialah sebuah hal terpenting bagi karyawan, karena kompensasi yaitu sebuah imbalan yang diberikan kepada karyawan yang sudah mengerjakan pekerjaannya dengan baik, sehingga pemberian kompensasi ini perlu diperhatikan.

2. Keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

   Peran pemimpin ialah hal terpenting dalam sebuah perusahaan, dikarenakan pemimpin ini adalah contoh figur atau panutan bagi para karyawan karena para karyawan ini akan melihat dan mengikuti pemimpin bagaimana cara menerapkan disiplin ke dalam dirinya.

3. Menjadikan Aturan yang dapat dijadikan pegangan

   Dalam disiplin kerja ada yang namanya aturan tertulis dan aturan tidak tertulis atau lisan. Kebanyakan karyawan lebih mengarahkan atau mengikuti aturan tertulis daripada mengikuti peraturan yang tidak tertulis atau lisan ini, karena jika peraturana lisan ini disampaikan dengan tidak jelas, maka informasi yang diterima akan berubah disesuaikan dengan keadaan perusahaan.

4. Keberanian seorang pemimpin dalam mengambil sebuah keputusan

   Seorang pemimpin harus bisa mengambil keputusan, apabila seorang karyawan melanggar aturan disiplin yang sudah disepakati maka pemimpin harus bisa mengambil tindakan tegas untuk segera bertindak. Keputusan yang diambil oleh pemimpin nanti akan membuat karyawan supaya tidak melakukan kesalahan yang sama lagi serta dapat memberikan efek jera pada karyawan.

5. Pengawasan Pemimpin

   Pemimpin juga harus bisa mengawasi bagaimana disiplin seorang karyawan di dalam perusahaan. jika disiplin karyawan di dalam perusahaan itu kurang atau melanggar, artinya seorang pemimpin harus segera bertindak untuk membuat disiplin karyawan ini naik kembali begitu juga sebaiknya, jika disiplin

UNMAS DENPASAR

karyawan di dalam perusahaan bagus maka pemimpin akan memberikan apresiasi dan mempertahankannya.

6. Perhatian kepada para karyawannya

   Pemimpin juga harus memberikan perhatian kepada para karyawannya karena pemimpin yang memperhatikan karyawannya itu akan selalu disegani atau di hormati oleh para karyawannya dan menyebabkan pengaruh yang besar pada disiplin yang ada di dalam perusahaan tersebut.

7. Menciptakan kebiasaan untuk mendukung tegaknya disiplin

   Seorang pemimpin juga harus bisa menciptakan sebuah kondisi di mana pemimpin harus membuat karyawan di dalam perusahaan ini menjunjung tinggi disiplin, karena dengan menjunjung tinggi disiplin di dalam perusahaan, maka akan semakin sejahtera perusahaan itu.

2.5.4. Indikator Disiplin Kerja

Sutrisno dalam (Prasetyo & Marlina, 2019) menyebutkan disiplin kerja memiliki beberap indikator, yakni :

UNMAS DENPASAR

1. Taat kepada peraturan jam masuk, pulang dan istirahat

   Taat dalam peraturan jam masuk, pulang dan istirahat akan mebuat disiplin kerja karyawan pada perusahaan semakin baik karena dengan menaati aturan tersebut, maka tidak ada karyawan yang bermalasan-malasan lagi.

2. Taat kepada peraturan berpakaian dan sikap

   Taat terhadap aturan berpakaian dan sikap adalah peraturan yang mendasar. Dengan menaati aturan tersebut, maka kedisiplinan karyawan akan baik.

3. Taat kepada peraturan cara melakukan pekerjaan

   Peraturan ini dapat dilakukan dengan melakukan pekerjaan yang sudah sesuai dengan tugas dan jabatan masing-masing serta tanggung jawab yang harus di perhatikan dalam pekerjaan tersebut.

4. Taat kepada peraturan yang diperbolehkan dan yang bertentangan

   Peraturan ini dapat dilakukan dengan menaati peraturan yang boleh dilakukan dan peraturan yang sudah dilarang oleh perusahaan.

2.6. Penelitian Terdahulu

1. Peneilitian yang telah dilakukan oleh Farisi dkk (2020), dengan judul "*The Effect of Motivation and Work Dicipline on Employee performance*". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yang terdiri dari *Motivation* (X1), *Work Dicipline* (X2), serta variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau dengan sampel sebanyak 62 karyawan yang terdistribusikan pada setiap bagian. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Persamaan yang dilakukan oleh penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel independen *Motivation*, *Work Dicipline*, dan variabel dependen *Employee performance*.

UNMAS DENPASAR

Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi penelitian dan variabel independen *Compensation* yang digunakan oleh penulis.

2. Peneilitian yang telah dilakukan oleh Afandi dkk (2020), dengan judul "*Influence Leadership Motivation and Dicipline Work To Performance Employee*". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yang terdiri dari *Motivation* (X1), *Work Dicipline* (X2), serta variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Penelitian ini dilakukan di Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatra Utara dengan sampel sebanyak 37 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket (Questioner), kemudian dilakukan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja bepengaruh positif dan siginfikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang dilakukan oleh penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel independen *Motivation*, *Work Dicipline*, dan variabel dependen *Employee performance*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi penelitian dan variabel independen *Compensation* yang digunakan oleh penulis.
3. Peneilitian yang telah dilakukan oleh Parashakti dkk (2020), dengan judul "*Influence Dicipline and Motivation to Performance Employee at PT Samsung Elektronik Indonesia*". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yang terdiri dari *Dicipline* (X1), *Motivation* (X2), serta variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Penelitian ini dilakukan di PT Samsung Elektronik Indonesia dengan sampel sebanyak 92 orang. Teknik analisis

UNMAS DENPASAR

data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja bepengaruh positif dan siginfikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang dilakukan oleh penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel independen *Motivation*, *Dicipline*, dan variabel dependen *Employee performance*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi penelitian dan variabel independen *Compensation* yang digunakan oleh penulis.

4. Peneilitian yang telah dilakukan oleh Budianto (2020), dengan judul "*The Effect of Motivation and Work Dicipline on Employee Performance at PT. Pegadaian (Persero) Syariah Branch of Cinire*". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yang terdiri dari *Motivation* (X1), *Work Dicipline* (X2), serta variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Syariah Cabang Cinere dengan sampel sebanyak 31 orang. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi berganda, uji persamaan regresi berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja bepengaruh positif dan siginfikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang dilakukan oleh penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel independen *Motivation*, *Work Dicipline*, dan variabel dependen *Employee performance*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi penelitian dan variabel independen *Compensation* yang digunakan oleh penulis.

UNMAS DENPASAR

5. Peneilitian yang telah dilakukan oleh Kuswati (2020), dengan judul "*The Effect of Motivation on Employee Performance*". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yang terdiri dari *Motivation* (X1), serta variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Majalengka dengan sampel sebanyak 82 orang. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode survei dengan pengolahan dan analisis data kuantitatif melalui pendekatan statistik parametrik, perhitungan menggunakan tools program SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang dilakukan oleh penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel independen *Motivation*, dan variabel dependen *Employee performance*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi penelitian dan variabel independen *Compensation* dan *Work Dicipline* yang digunakan oleh penulis.
6. Peneilitian yang telah dilakukan oleh Sudiarditha dkk (2018), dengan judul "*Effect of Compensation Employee Motivation and Job Statisfaction on Employee Performance Of PT. Bank XYZ (Persero) Tbk*". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yang terdiri dari *Compensation* (X1), *Employee Motivation* (X2), *Job Statisfaction* (X3) serta variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Bank XYZ (Persero) Tbk dengan sampel sebanyak 346 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan metode survei, dengan kuesioner tertutup, kemudian dilakukan analisis data menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil

UNMAS DENPASAR

penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan , motivasi kerja berpengaruh positif dan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan yang dilakukan oleh penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel independen *Motivation*, *Compensation* dan variabel dependen *Employee performance*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi penelitian, variabel independen *Work Dicipline* yang digunakan oleh penulis dan *Job Statisfaction* yang digunakan oleh peneliti terdahulu.

7. Peneilitian yang telah dilakukan oleh Arif dkk (2019), dengan judul "*Effect of Compensation Motivation and Dicipline Against Employee performance*". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yang terdiri dari *Compensation* (X1), *Motivation* (X2), *Dicipline* (X3), serta variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Penelitian ini dilakukan di PT Dinas Bina Marga dan Konstruksi Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara dengan sampel sebanyak 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner.Teknik Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian, ada terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. sebagian, ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Secara bersamaan, ada pengaruh yang signifikan antara

UNMAS DENPASAR

kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Persamaan yang dilakukan oleh penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel independen *Motivation*, *Compensation, Dicipline* dan variabel dependen *Employee performance*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi penelitian.

8. Peneilitian yang telah dilakukan oleh Maria (2019), dengan judul "*Influence of Organizational Culture, Compensation and Interpersonal Comunication in Employee Performance Through Work Motivation as Mediation*". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yang terdiri dari *Organizational Culture* (X1), *Compensation* (X2), *Interpersonal Comunication* (X3), *Work Motivation* (X4) serta variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Penelitian ini dilakukan di Badan Pengelola Malibu Badan Pengelola (BPM) dengan sampel sebanyak 92 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan analisis jalur menggunakan SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan menunjukkan budaya organisasi, kompensasi didukung, tetapi untuk komunikasi interpersonal tidak didukung. Hasil penelitian pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja menunjukkan budaya organisasi, kompensasi tidak didukung, tetapi komunikasi interpersonal didukung. Persamaan yang dilakukan oleh penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel independen *Motivation*, *Compensation* dan variabel dependen *Employee performance*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi penelitian, variabel independen *Work Dicipline* yang

UNMAS DENPASAR

digunakan oleh penulis, dan *Organizational Culture, Interpersonal Comunication* yang digunakan oleh peneliti terdahulu.

9. Peneilitian yang telah dilakukan oleh Wolor dkk (2019), dengan judul "*Influence of Organizational Justice, Conflict Management, Compensation, Work Sress, Employee Performance Sales Motivation*". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yang terdiri dari *Organizational Justice* (X1), *Conflict Management* (X2), *Compensation* (X3), *Work Sress* (X4), *Motivation* (X5) serta variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Penelitian ini dilakukan di PT Daya Anugrah Mandiri di daerah Bekasi dengan sampel sebanyak 200 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah proportional random sampling, alat statistik yang digunakan dalam penelitian adalah *Structural Equation Model* (SEM). Data dianalisis dengan menggunakan software statistik LISREL 8.5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen konflik berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Manajemen konflik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Manajemen Konflik juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Kompensasi juga memiliki pengaruh tidak langsung melalui motivasi kerja. Persamaan yang dilakukan oleh penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel independen *Motivation*, *Compensation* dan variabel dependen *Employee performance*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu

UNMAS DENPASAR

lokasi penelitian, variabel independen *Work Dicipline* yang digunakan oleh penulis, dan *Organizational Justice, Conflict Management*, *Work Sress* yang digunakan oleh peneliti terdahulu.

10. Peneilitian yang telah dilakukan oleh Arismunandar dkk (2020), dengan judul "*The Effect of Compensation, Job Analysis and Career Development Patterns Against Employee Performance*". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yang terdiri dari *Compensation* (X1), *Job Analysis* (X2), *Career Development Patterns* (X3) serta variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Penelitian ini dilakukan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu Divisi *Electrical and Mechanical Facility* dengan sampel sebanyak 65 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan kuesioner. Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial analisis jabatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompensasi, analisis jabatan dan pola pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Karyawan. Persamaan yang dilakukan oleh penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel independen *Compensation* dan variabel dependen *Employee performance*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi penelitian, variabel independen *Motivation, Work Dicipline* yang digunakan oleh penulis, dan

UNMAS DENPASAR

Job Analysis, Career Development Patterns yang digunakan oleh peneliti terdahulu.

11. Peneilitian yang telah dilakukan oleh Hidayati dkk (2019), dengan judul "The *Influence of Work Dicipline and Work Environment Against Employee Performance*". Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yang terdiri dari *Work Dicipline* (X1), *Work Environment* (X2), serta variabel dependen yaitu *Employee performance* (Y). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr.Mohammad Hoesin Palembang dengan sampel sebanyak 100 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah data kualitatif, kemudian dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan yang dilakukan oleh penulis yaitu sama – sama menggunakan variabel independen *Work Dicipline* dan variabel dependen *Employee performance*. Perbedaan dari penelitian ini yaitu lokasi penelitian, variabel independen *Motivation, Compensation* yang digunakan oleh penulis, dan *Work Environment* yang digunakan oleh peneliti terdahulu

UNMAS DENPASAR