

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan yang mempelajari hubungan dan peran manusia di dalam organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia akan mengakibatkan sebuah organisasi maupun perusahaan tidak stabil. Menghadapi perkembangan era global seperti ini menuntut kemampuan perusahaan dalam mengalokasikan sumber daya manusia secara efektif dan efisien. Untuk mencapai hal tersebut tidak luput dari namanya sumber daya manusia karena semua perusahaan sekarang dituntut untuk memiliki sumber daya yang sangat kompeten di dalamnya yang merupakan pokok kunci dari organisasi untuk menentukan tujuannya (Ajabar, 2020). Menurut (Hasibuan, 2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan membantu terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat. Tenaga kerja mempunyai faktor dalam mendorong kemajuan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi yang ada dalam sumber daya manusia di suatu organisasi yang berkualitas akan menghasilkan suatu aktivitas yang optimal, sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi di suatu organisasi untuk memacu daya saing.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang terdapat dalam organisasi yang meliputi semua aktivitas yang memiliki peran yang penting dalam perusahaan karena selalu berperan aktif dan dominan di setiap kegiatan

agar dapat terjadi keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan dalam mendukung pencapaian keunggulan dan keberhasilan dalam perusahaan karena keberhasilan di suatu organisasi sangat bergantung dengan sumber daya manusia yang ada (Kuruppu et al., 2021). Dengan adanya sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan, dapat menunjang tercapainya tujuan serta kinerja perusahaan. Suatu keberhasilan yang ada dalam perusahaan dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik karena adanya kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Oleh sebab itu, setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan penggerak sebuah perusahaan yang mampu memberikan kontribusi bagi organisasi tersebut.

Kualitas yang dimiliki sumber daya manusia memiliki keterkaitan dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai ini sangat mempengaruhi kontribusi seorang pegawai dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah dibebankan kepadanya (Najib, 2019). Pernyataan (Mulyani et al., 2019) bahwa kinerja pegawai merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi, oleh karena itu diperlukan suatu strategi sumber daya manusia yang efektif dan efisien yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan kinerja yang tinggi di setiap organisasi.

Kinerja pegawai meliputi kualitas dan kuantitas output serta kendala dalam bekerja. Karyawan dapat bekerja dengan baik apa bila memiliki kinerja

yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki pegawai, diharapkan tujuan organisasi dapat tercapai. Sebaliknya, tujuan organisasi susah atau bahkan tidak akan tercapai bila bekerja tidak memiliki kinerja yang baik, sehingga tidak dapat menghasilkan kerja yang baik pula. Dengan melakukan pekerjaan yang nyaman akan meningkatkan motivasi dalam diri karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran kompensasi yang didapatkan di suatu perusahaan, yang meliputi gaji maupun tunjangan yang akan diperolehnya dari hasil kerja yang dilakukan. Selain itu tingkat kehadiran dalam perusahaan yang diakibatkan kurangnya dalam disiplin kerja karyawan dengan waktu yang tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya. Karena hal ini, untuk meningkatkan kinerja karyawan, suatu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan dan memahami faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya yaitu kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Kresmawan et al., 2021). Kompensasi juga merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja karena kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi karyawan (Andriani et al., 2022). Kompensasi dibagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung yang berupa gaji, upah, dan insentif (komisi dan bonus).

Serta kompensasi keuangan tidak langsung berupa berbagai macam fasilitas dan tunjangan seperti bpjs kesehatan, bpjs ketenagakerjaan, dan juga tunjangan hari raya.

Agar tetap dapat menciptakan karyawan dalam memiliki kinerja yang optimal, maka salah satu aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu disiplin kerja dalam suatu perusahaan disiplin kerja sangat diperhatikan dalam menentukan kualitas karyawan. Disiplin menggambarkan konsistensi seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang sudah ditentukan. (Husain, 2018) Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya karyawan yang berusaha untuk memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Selain disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan agar perusahaan dapat meningkatkan kualitas karyawan yang dimiliki perusahaan. Motivasi menggambarkan kombinasi sesuai dengan posisi internal dan eksternal seseorang yang ditunjukkan oleh keinginan dan minat dari diri sendiri. Ini akan menjadi motivasi yang tepat untuk mempromosikan kekuatan pendorong untuk menciptakan kegembiraan dalam melakukan pekerjaan yang akan membuat pekerjaan menjadi efektif dan terintegrasi untuk mencapai suatu kepuasan. Upaya untuk mencapai kepuasan juga bisa menjadi motivasi yang menyebabkan atau mendukung perilaku seseorang, sehingga dapat bekerja keras dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal.

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 Menurut (Maruli, 2020). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi sangat penting dan harus diberikan kepada karyawan karena akan menjadikan karyawan tersebut menjadi lebih semangat dalam meningkatkan kinerja sehingga akan mencapai tujuan perusahaan (Risma et al., 2022).

Motivasi seseorang merupakan kekuatan pendorong yang dapat menghasilkan perilaku untuk mencapai tujuan kepuasan diri. Sering Orang berpendapat bahwa motivasi kerja dapat diciptakan dengan mendapatkan suatu imbalan yang baik dan adil, tetapi kenyataannya adalah Motivasi Kerja Karyawan sudah baik, tetapi hasil kerjanya belum maksimal. Setiap orang tentunya mempunyai alasan mendasar mengapa seseorang mau melakukan suatu kegiatan atau pekerjaan tertentu, mengapa seseorang bekerja dengan giat, meskipun hal ini wajar-wajar saja. Semua itu adalah alasan dan alasan yang memotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan tersebut, yaitu harus ada motivasi.

Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung, yang merupakan salah satu instansi yang paling terpenting di pusat pemerintahan kabupaten badung yang beralamat di Jln. Raya Sempidi, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. Dinas Kebudayaan ini adalah instansi yang membantu daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah. Dinas kebudayaan memiliki

tenaga kerja yang mempunyai latar belakang yang berpengalaman di bidangnya masing-masing. Dinas kebudayaan ini memiliki tujuan yang hendak dicapainya agar di setiap daerah semakin maju, maka kebutuhan akan karyawan yang memiliki keterampilan, disiplin, motivasi kerja dan professional dalam bekerja merupakan suatu hal yang perlu ditingkatkan lagi dari kondisi yang sudah ada sebelumnya.

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada saat observasi awal yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai pada Dinas Kebudayaan terdapat data Penilaian Pegawai pada kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung yaitu dapat dilihat dari data penilaian kinerja pegawai pada Table 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Data Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung**  
**Tahun 2022**

| Bulan     | Jumlah Pegawai | Kategori    |      |       |        |
|-----------|----------------|-------------|------|-------|--------|
|           |                | Sangat Baik | Baik | Cukup | Kurang |
| Jnuari    | 80             | 16          | 42   | 13    | 9      |
| Pebruari  | 80             | 18          | 43   | 12    | 7      |
| Maret     | 80             | 18          | 41   | 13    | 8      |
| April     | 80             | 17          | 40   | 13    | 10     |
| Mei       | 80             | 20          | 39   | 12    | 9      |
| Juni      | 80             | 20          | 40   | 12    | 8      |
| Juli      | 80             | 21          | 39   | 13    | 7      |
| Agustus   | 80             | 20          | 40   | 13    | 7      |
| September | 80             | 15          | 36   | 14    | 15     |
| Oktober   | 80             | 19          | 41   | 13    | 7      |
| November  | 80             | 20          | 42   | 12    | 6      |
| Desember  | 80             | 19          | 41   | 11    | 9      |

Sumber: Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan hasil penilaian kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung yang dinilai sesuai dengan ketentuan

yang diberikan pada instansi dengan SKP (sasaran kinerja pegawai) yang dinilai dari masing masing kepala bidang pada ASN (aparatur sipil negara) melalui target perbulan pekerjaan yang dijadikan satu dalam pengumpulan data, yaitu dari kategori Sangat Baik dinilai dari faktor : pegawai menyelesaikan tugas tepat waktu, memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi, memiliki semangat untuk melaksanakan tugas baru dan memperbesar tanggung jawab, dan memiliki kerja sama tim yang profesional. Kategori Baik dinilai dari faktor : kesadaran yang dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian tugas, kerjasama tim yang baik, keteraturan melaksanakan tugas dan fungsi, dan komunikasi yang baik. Kategori Cukup dinilai dari faktor : memenuhi standar kuantitas kerja yang ditetapkan, mampu bekerja sama dengan rekan kerja, dan memiliki tingkat kedisiplinan yang memadai. Kategori Kurang dinilai dari faktor : kelalaian dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, hasil kerja yang tidak memenuhi standar yang ditetapkan, dan tingkat kehadiran yang tidak maksimal. Hal ini terlihat bahwa adanya ketidak stabilan (fluktuasi) yang terjadi setiap bulannya. Dapat dilihat dengan jumlah pegawai tertinggi pada bulan juli dengan kategori sangat baik 21, baik 39 orang, cukup 13 orang dan kurang 7 orang. Dilihat dengan jumlah pegawai sedang pada bulan Pebruari dengan kategori sanagat baik 18, baik 43 orang, cukup 12 orang dan kurang 7 orang . Dapat dilihat dengan jumlah pegawai terendah pada bulan September dengan kategori cukup 14 orang dan kategori kurang sebanyak 15 orang. Maka perlu dievaluasi untuk lebih meningkatkan lagi kinerja para pegawai.

Berdasarkan hasil pengamatan, obserfasi serta informasi yang peneliti lakukan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung menyatakan bahwa kinerja

pegawai mengalami penurunan. Hal ini terjadi karena permasalahan yang ditemukan pada faktor kompensasi yang mengakibatkan kesenjangan sosial antar pegawai dikarenakan adanya perbedaan hak yang diperoleh berupa : gaji, bonus, dan tunjangan. Permasalahan ini sering terjadi di pusat pemerintahan antara pegawai PNS dan pegawai kontrak karena sama – sama mendapat tanggung jawab yang sama tetapi mendapat perbedaan kompensasi yang didapatkan yang mengakibatkan terpengaruh terhadap disiplin dan motivasi yang mereka miliki yang menjadikan kinerja mereka kurang optimal dalam menyelesaikan tugasnya masing – masing.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung, ditemukan masalah pada kompensasi yang didapatkan pegawai PNS dan pegawai Kontrak yang dapat dilihat dari data kompensasi pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Kompensai Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung**  
**Tahun 2022**

| Bagian        | Jabatan / Gol | Jumlah Pegawai | Gaji Pokok        | Total Gaji Pokok   | Tunjangan         | Total Tunjangan   | Total              |
|---------------|---------------|----------------|-------------------|--------------------|-------------------|-------------------|--------------------|
| 1             | 2             | 3              | 4                 | 5 = (3x4)          | 6                 | 7 = (3x6)         | 8 = (5+ 7)         |
| PNS           | II/b          | 2              | 3.516.300         | 7.032.600          | 1.770.000         | 3.540.000         | 10.572.600         |
|               | III/a         | 3              | 4.236.400         | 12.709.200         | 2.090.185         | 6.270.555         | 18.979.755         |
|               | III/c         | 22             | 4.602.400         | 101.252.800        | 2.570.185         | 56.544.070        | 157.796.870        |
|               | III/d         | 2              | 4.797.000         | 9.594.000          | 2.710.000         | 5.420.000         | 15.014.000         |
|               | IV/a          | 5              | 5.000.000         | 25.000.000         | 3.420.000         | 17.100.000        | 42.100.000         |
| Kontrak       | IV/b          | 3              | 5.211.500         | 15.634.500         | 3.445.000         | 10.335.000        | 25.969.500         |
|               |               | 43             | 3.000.000         | 129.000.000        |                   |                   | 129.000.000        |
| <b>JUMLAH</b> |               | <b>80</b>      | <b>27.363.600</b> | <b>300.223.100</b> | <b>16.005.370</b> | <b>99.209.625</b> | <b>399.432.725</b> |

Sumber: Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung

Berdasarkan Tabel 1.2 diketahui bahwa data kompensasi Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung tahun 2022 menyatakan perbedaan

kompensasi di setiap golongannya masing – masing. Dapat dilihat dari gaji yang didapatkan PNS golongan II/a 2 orang sebesar Rp. 10.572.600, golongan III/a 3 orang Rp. 18.979.755, golongan III/c 22 orang Rp.157.796.870, Golongan III/d 2 orang 15.014.000, IV/a 5 orang Rp. 25.969.500 dan paling tertinggi pada golongan IV/b sebesar Rp.25.969500 . kompensasi ini jauh berbeda dengan kompensasi kontrak yang didapatkan hanya sebesar Rp. 3.000.000 tanpa mendapatkan tunjangan dengan 43 pegawai yang dikeluarkan sebulan menjadi Rp.129.000.000. Jadi total keseluruhan gaji PNS dan Kontrak yang dikeluarkan perbulan yaitu sebesar Rp. 399.432.725. Walaupun hal ini menurut jabatan dalam karyawan Dinas Kebudayaan tetap terjadi kesenjangan dalam mendapatkan kompensasi karena tugas dan tanggung jawab yang mereka dapatkan dikatakan sama, bahkan sering kali karyawan kontrak mendapatkan lebih banyak tanggung jawab yang harus diselesaikan.

Berdasarkan Observasi dan pengamatan yang dilakukan peneliti terhadap Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung, adanya permasalahan pada Disiplin Kerja selain faktor kompensasi. Adanya akan kurangnya ketaatan dalam bekerja yang mengakibatkan tugas dan tanggung jawab yang mereka kerjakan menjadi terlambat dan adanya beberapa pegawai yang kurang mengetahui serta mentaati peraturan tata tertib dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing – masing pegawai. Hal ini dapat dilihat dari permasalahan disiplin kerja, masih sering terjadi ketidaktepatan waktu datang dan pulang Ketika bekerja. Selain itu terlihat juga dari tingkat ditunjukkan dari pengambilan cuti, semestinya dalam 1 tahun karyawan Dinas Kebudayaan hanya boleh mengambil cuti sebanyak 7 hari, namun masih banyak karyawan

yang mengambil cuti lebih dari 7 hari. Rendahnya ketaatan karyawan pada standar kerja yang berlaku juga didukung oleh data absensi karyawan pada Dinas Kebudayaan di tahun 2022 yang belum maksimal.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung, ditemukan masalah pada disiplin kerja yang didapatkan kurangnya kedisiplinan dalam waktu pada Tabel 1.3 sebagai berikut :

**Tabel I.3**  
**Tingkat Absensi Karyawan Pada Dinas Kebudayaan**  
**Tahun 2022**

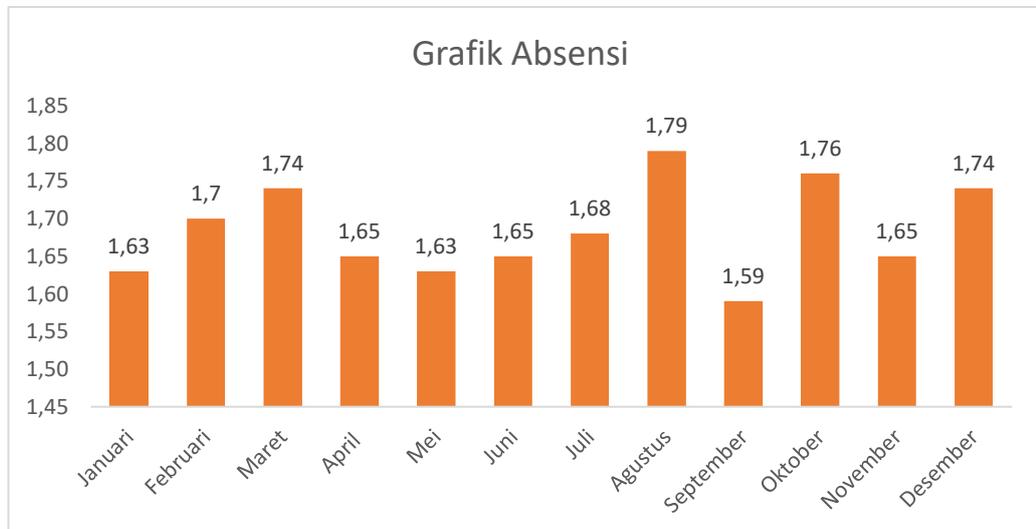
| No                 | Bulan     | Jumlah Karyawan (orang) | Jumlah Hari Kerja | Total Hari Kerja | Pegawai yang Tidak Hadir | Jumlah Kerja Senyatanya | Tingkat Absensi |
|--------------------|-----------|-------------------------|-------------------|------------------|--------------------------|-------------------------|-----------------|
|                    | 2         | 3                       | 4                 | 5=(3x4)          | 6                        | 7=(5-6)                 | 8=(6:5x 100%)   |
| 1                  | Januari   | 80                      | 23                | 1840             | 30                       | 1808                    | 1,63            |
| 2                  | Februari  | 80                      | 22                | 1760             | 30                       | 1730                    | 1,70            |
| 3                  | Maret     | 80                      | 23                | 1840             | 32                       | 1808                    | 1,74            |
| 4                  | April     | 80                      | 22                | 1760             | 29                       | 1730                    | 1,65            |
| 5                  | Mei       | 80                      | 23                | 1840             | 30                       | 1810                    | 1,63            |
| 6                  | Juni      | 80                      | 22                | 1760             | 29                       | 1731                    | 1,65            |
| 7                  | Juli      | 80                      | 23                | 1840             | 31                       | 1809                    | 1,68            |
| 8                  | Agustus   | 80                      | 21                | 1680             | 30                       | 1650                    | 1,79            |
| 9                  | September | 80                      | 22                | 1760             | 28                       | 1732                    | 1,59            |
| 10                 | Oktober   | 80                      | 22                | 1760             | 31                       | 1729                    | 1,76            |
| 11                 | November  | 80                      | 22                | 1760             | 29                       | 1731                    | 1,65            |
| 12                 | Desember  | 80                      | 23                | 1840             | 32                       | 1808                    | 1,74            |
| <b>Jumlah</b>      |           |                         | <b>365</b>        | <b>21200</b>     | <b>349</b>               | <b>20851</b>            | <b>20,21</b>    |
| <b>Rata - rata</b> |           |                         | <b>26,17</b>      | <b>1766,67</b>   | <b>29,08</b>             | <b>1737,58</b>          | <b>3,11</b>     |

Sumber: Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung

Dari data table I.3 di atas, dapat dilihat pada bulan januari total 80 pegawai dengan hari kerja 23 hari dimana dihitung 5 hari kerja dalam seminggu yang menyatakan 23 hari perjanuari dengan total hari kerja berjumlah 1.840. Pada bulan januari pegawai yang tidak hadir sebanyak 30 orang dengan keterangan Izin, Sakit, Cuti, dan Tanpa keterangan dalam sebulan dengan hari

dan tanggal yang berbeda. Maka jumlah kerja senyatanya yaitu 1.808 begitu juga dengan keterangan bulan selanjutnya sampai pada bulan Desember 2022.

Adapun dilihat dari grafik absensi :



Dari data table I.2 di bawah, tingkat absensi karyawan pada Dinas Kebudayaan perbulannya dengan rata-rata absensi per bulannya sebesar 3,11%. Tingkat absensi tertinggi karyawan Dinas Kebudayaan terjadi pada bulan Agustus 1,76% dan absensi terendah pada bulan September 1,59%. Namun tingkat absensi tersebut belum bisa menjamin kinerja pegawai. Hasil dari penilaian kinerja dan tingkat absensi yang belum menunjukkan optimal yang mengakibatkan adanya permasalahan kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung.

Berdasarkan hasil observasi, pengamatan dan informasi yang peneliti lakukan terhadap Pegawai Dinas Kebudayaan, salah satu pemicu menurunnya kinerja karyawan terdapat permasalahan yang terjadi pada motivasi. Karyawan tidak semuanya bekerja sesuai dengan motivasi yang dimiliki dari diri masing – masing. Hal tersebut dapat dilihat dari rendahnya kinerja karyawan yang

disebabkan oleh kepuasan yang dimiliki dari hasil kerja keras yang mereka kerjakan. Hal ini disebabkan kurangnya pemberian penghargaan, rekan kerja maupun dari diri sendiri untuk mencapai suatu tujuan yang sesuai dengan yang ditentukan. Permasalahan ini yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal, sehingga adanya tumpang tindih antara PNS dengan Pegawai Kontrak. Jika diamati tugas-tugas yang biasanya adalah tanggung jawab PNS sering kali diselesaikan oleh Pegawai Kontrak karena kebanyakan PNS tidak mengerti dan tidak memahami teknologi saat ini, seperti penggunaan leptop dan alat-alat teknologi lainnya.

Penelitian ini dilatar belakangi oleh research gap pada penelitian penelitian terdahulu mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Nurul, 2021) yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin besar kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka pegawai akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya yang akan mencapai kinerja yang efektif dan efisien sehingga kinerjanya semakin meningkat. Begitu juga dengan penelitian (Muhtadin et al., 2023), (Fatmawati et al., 2020) dan (Wandi et al., 2022). Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pratamiaji et al., 2019) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa kompensasi tidak selalu terpengaruh terhadap kinerja. Meskipun kompensasi tidak memiliki signifikan terhadap penelitian (Pratamiaji et al., 2019) bukan berarti kompensasi tidak perlu, tetapi kompensasi perlu diperhatikan untuk menghindari keluhan – keluhan karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Rianda et al., 2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dari penelitian disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ferdinand et al., 2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin besar kesadaran yang dimiliki pegawai akan pentingnya waktu dalam bekerja maka akan meningkatkan disiplin kerja yang ada dan kinerja karyawan akan mengalami peningkatan dan pekerjaan berjalan dengan baik. Penelitian ini sejalan dengan (Ichsan et al., 2020) dan (Feel et al., 2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan (Suwanto, 2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan hasil penelitian dari (Anugrah et al., 2023) yang menyatakan bahwa hasil penelitian dari disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa disiplin kerja tidak semuanya terpengaruh terhadap kinerja karena dalam melakukan pekerjaan mereka dapat mengirim dari mana saja.

Faktor selanjutnya dari motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hotiana et al., 2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi motivasi kerja yang ada dalam diri pegawai dan dukungan dari Perusahaan akan meningkatkan semangat kerja yang akan menghasilkan pekerjaan yang optimal. Begitu juga dengan hasil

penelitian dari (Saputra, 2023) yang menyatakan bahwa hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siahaan et al., 2019) yang menyatakan bahwa hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan adanya motivasi kerja yang dijadikan pedoman dalam melakukan kerja, tidak selalu dapat meningkatkan kinerja pegawai karena tidak semua pegawai memiliki motivasi yang tinggi tapi bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Andika et al., 2022) yang menyatakan hasil penelitian motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Dinas Kebudayaan”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dipaparkan diatas, dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan, Adapun tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui apa pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung.

### 1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian ini sangat bermanfaat dan berguna, baik bagi mahasiswa, instansi terkait maupun Lembaga, yaitu :

#### 1. Manfaat Teoritis

##### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini nantinya diharapkan untuk dapat meningkatkan pemahaman serta mengimplementasikan teori yang diperoleh di bangku kuliah dan menambah pengetahuan dan informasi yang telah didapat dari perusahaan.

##### b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah dan juga menjadi bahan referensi yang bermanfaat bagi peneliti selanjutnya.

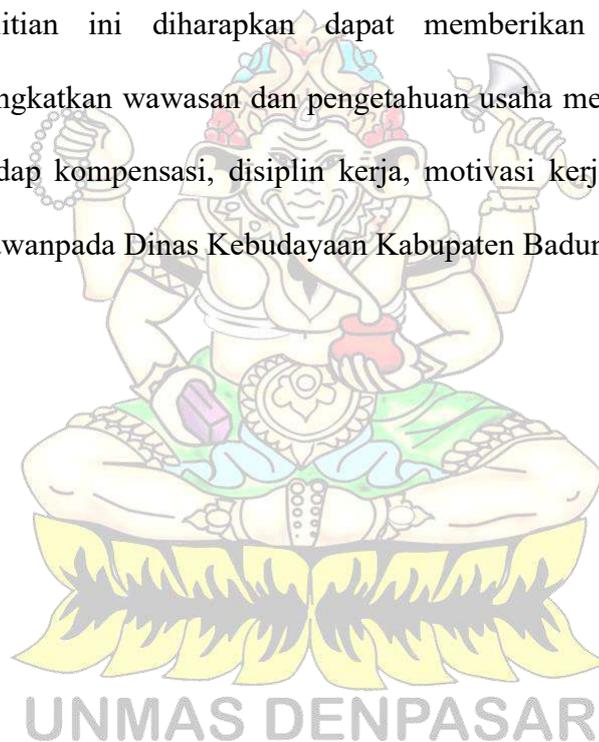
## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Akademik

Penelitian ini digunakan untuk menyelesaikan studi strata 1 dan dapat meningkatkan pemahaman serta mengaplikasikan teori - teori yang diperoleh dibangku kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

### b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan usaha melakukan perbaikan terhadap kompensasi, disiplin kerja, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung.



## BAB II

### TUJUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Goal Setting Theory (Teori Penetapan Tujuan)

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori ini memfokuskan pada suatu proses penetapan tujuan itu sendiri. Psikolog Edwin mengatakan bahwa manusia memiliki keinginan dalam penetapan tujuan tertentu keinginan itu terjadi ketika seseorang memahami dan menerima tujuan khusus yang telah ditetapkan. Jika Karyawan tidak memiliki karakteristik individu dan motivasi untuk mencapai tujuan dia tidak bisa bekerja dengan baik untuk mencapai tujuan tertentu. Teori penetapan tujuan menekankan pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan mencapai kinerja yang baik dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari et al., 2019).

*Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (ramandei,2017). Konsep dasar teori ini

adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya (Purnamasari et al., 2019).

Teori ini menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) yang hasilnya diukur kemudian dapat meningkatkan efisiensi kerja dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam penyelenggaraan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuan.

## 2.2 Kinerja Pegawai

### 2.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dalam organisasi sangat berpengaruh dalam kegiatan yang merupakan jawaban keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi yang telah ditetapkan. . Dengan kata lain kinerja pegawai adalah keberhasilan kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai dan mewujudkan tujuan perusahaan nantinya terfokus pada langkah-langkah yang diambil manajemen untuk meningkatkan kinerja karyawan, tanpa adanya kinerja yang baik dari karyawan, maka keberhasilan sulit untuk dicapai (Pandari, 2021). (Noorazem et al., 2021) mendefinisikan

kinerja pegawai sebagai sejauh mana seorang anggota pada sebuah organisasi memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan organisasi.

(Fuertes et al., 2020) menyatakan bahwa kinerja pegawai dikaitkan dengan prestasi setiap pegawai sesuai dengan aturan, peraturan atau harapan yang berbeda dari organisasi lainnya. Kinerja pegawai yang sangat baik dan juga sangat penting dalam penciptaan layanan berkualitas tinggi dan profitabilitas yang lebih tinggi bagi organisasi. Manfaat dari peningkatan kinerja pegawai ini cenderung mengarah pada sebuah keunggulan kompetitif yang berkelanjutan dalam jangka panjang. Kinerja sangatlah berharga karena bisa sebagai dukungan strategi jangka panjang serta untuk penilaian, mengontrol serta untuk peningkatan produktivitas dalam sebuah perusahaan.

Menurut (Esthi et al., 2020), kinerja adalah pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan. Berdasarkan definisi di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat menjanjikan bagi keberlangsungannya yang yang disesuaikan dengan peraturan dan diharapkan berkontribusi dengan baik dalam organisasi.

### 2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Sedangkan menurut (Kasmir, 2018) bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

#### 1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

## 2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

## 3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

## 4) Kepribadian

Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.

## 5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

## 6) Budaya organisasi

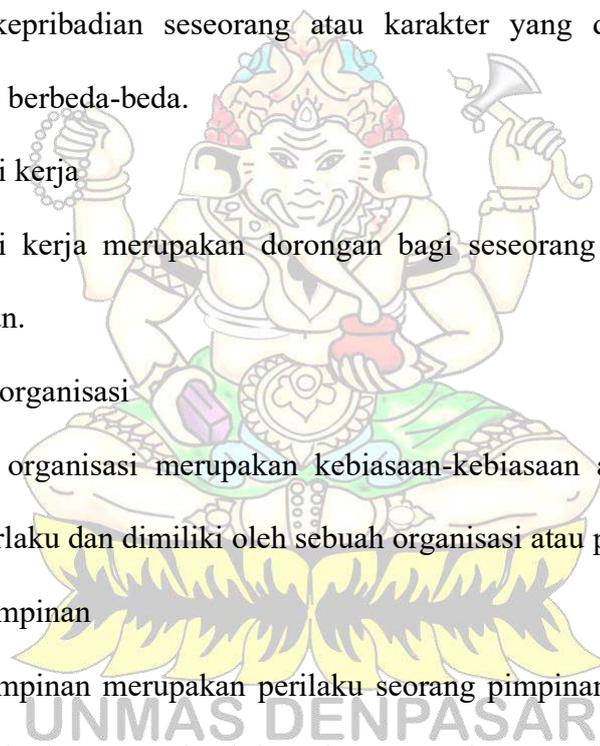
Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan.

## 7) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.

## 8) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.



9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan seseorang untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat bekerjanya.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut (Pandari, 2021) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

1. Efektifitas dan Efisiensi

Jika suatu tujuan akhirnya sanggup dicapai, kita boleh mengungkapkan bahwa aktivitas tadi efektif namun jika dampak-dampak yang tidak dicari aktivitas menilai yang krusial menurut output yang dicapai sebagai akibatnya menyebabkan kepuasan, walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, apabila dampak yang dicari tidak krusial atau remeh maka aktivitas tersebut efisien.

## 2. Otoritas (Kewenangan)

Kewenangan adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu. Kewenangan biasanya dihubungkan dengan kekuasaan.

## 3. Disiplin

Disiplin merupakan sikap atau tingkah laku seseorang atau kelompok yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

## 4. Inisiatif

Inisiatif adalah dorongan untuk mengidentifikasi suatu masalah yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

## 5. Ketersediaan Peralatan dan Barang

Ketersediaan peralatan dan barang untuk dapat menunjang demi kelancaran tugas karyawan.

(Putri et al., 2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelolah dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

### 2.2.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut (Fasha et al., 2019) menyatakan bahwa Terdapat 4 indikator kinerja pegawai :

1. Kebutuhan untuk berprestasi,  
yaitu pegawai memiliki rasa ingin mencapai prestasi di perusahaan tempat ia bekerja.
2. Kebutuhan akan kekuasaan,  
yaitu keinginan pegawai untuk menduduki jabatan tertentu di dalam perusahaan.
3. Kompensasi,  
yaitu bentuk motivasi karyawan agar berusaha mencapai kinerja yang maksimal bagi kepentingan pegawai.
4. Kebijakan pimpinan,  
yaitu bagaimana pimpinan dapat memberikan kebijakan yang memotivasi karyawan agar mau bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan

Menurut (Afandi, 2018), indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja  
Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
2. Efisiensi dalam melaksanakan tugas  
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

3. Disiplin kerja

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

5. Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan apa belum.

6. Kepemimpinan

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

7. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

8. Kreativitas

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

Menurut (Pandari, 2021) Indikator Kinerja Berikut indikator untuk mengukur kinerja karyawan , yaitu :

1. Kuantitas (Jumlah)

Pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat kuantitas yang didapatkan seseorang. Kuantitas merupakan produksi yang

didapatkan dilihat dalam bentuk satuan mata uang, jumlah, unit, atau jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

## 2. Kualitas (Mutu)

Pengukuran kinerja karyawan dilakukan dengan melihat kualitas menurut pekerjaan yang didapatkan melalui proses tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas tinggi, demikian sebaliknya jika pekerjaan yang didapatkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

## 3. Ketepatan Waktu

Pekerjaan diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya, artinya ada batas waktu minimum dan maksimal yang harus dipenuhi.

## 4. Kehadiran

Kehadiran perlu dalam suatu perusahaan agar dapat melakukan pekerjaan dengan tepat waktu.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa kinerja dalam setiap perusahaan merupakan hasil yang diperoleh oleh setiap pekerjanya. Jika kinerjanya memuaskan maka hasil yang didapatkan oleh karyawan akan sesuai dengan harapannya. Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung memiliki Pegawai yang mementingkan kinerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing, karena Pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung dituntut bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (Tupoksi) masing-masing. Jika kinerjanya memuaskan dalam artian sesuai dengan apa yang di inginkan maka hasil yang didapatkan akan sesuai juga.

## 2.3 Kompensasi

### 2.3.1 Pengertian Kompensasi

Karyawan yang bekerja dalam sebuah organisasi pasti akan membutuhkan kompensasi atau imbalan yang adil. Sistem kompensasi yang baik akan sangat mempengaruhi kerja dan produktivitas karyawan tersebut. Suatu sistem kompensasi sangat perlu didukung oleh metode secara rasional yang nantinya akan menciptakan seseorang digaji dan diberi kompensasi sesuai dengan tuntutan kerjanya.

Menurut (Ariandi, 2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi ia bekerja.

Menurut (Maryani et al., 2019) mengemukakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji upah, bonus, insentif, dan tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Menurut (Akbar et al., 2021) kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan

oleh perusahaan kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja.

Menurut (Elmi, 2018) kompensasi dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba atau keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

### 2.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Pemberian kompensasi oleh organisasi dipengaruhi berbagai macam faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan pemberian kompensasi. Menurut (Priansa, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi. Faktor – faktor tersebut disajikan sebagai berikut :

1. Kinerja dan produktivitas kerja

Setiap organisasi pasti menginginkan keuntungan yang optimal atas bisnisnya. Keuntungan ini dapat berupa keuntungan material maupun keuntungan non material. Organisasi tidak mungkin membayar atau memberikan kompensasi yang melebihi kontribusi pegawai terhadap organisasi.

2. Kemampuan

Membayar Pemberian kompensasi tergantung kepada kemampuan organisasi dalam membayar. Organisasi tidak akan mungkin membayar kompensasi pegawainya melebihi kemampuan organisasi tersebut dalam memberikan kompensasi. Sebab jika organisasi memberikan kompensasi di atas kemampuan organisasi, maka organisasi itu akan terancam bangkrut.

3. Kesediaan

Membayar Kesediaan membayar akan berpengaruh terhadap kebijakan pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang mampu memberikan kompensasi tinggi, tetapi tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi tinggi

4. Suplai dan Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasar kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan diatas rata- rata pada umumnya , maka akan diberikan kompensasi yang rendah.

## 5. Serikat pekerja

Serikat pekerja biasanya memperjuangkan anggotanya untuk memperoleh kompensasi yang adil, layak, serta wajar.

Faktor Menurut (Sabrina, 2021) terdapat sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi pemberian kompensasi. Mulai dari faktor internal organisasi atau perusahaan dari karyawan yang bersangkutan hingga faktor eksternal.

Faktor Faktor tersebut, sebagai berikut :

### 1. Posisi dan Jabatan

Posisi dan jabatan karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi menggambarkan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan atau organisasi. Hal ini juga berhubungan dengan besarnya kompensasi yang diterima. Semakin tinggi jabatan dan tanggung jawabnya, semakin besar kompensasi yang diterima, dan sebaliknya.

### 2. Pendidikan dan Pengalaman

Faktor yang lain yang dapat mempengaruhi besarnya kompensasi adalah pendidikan dan pengalaman karyawan. Pendidikan dan memiliki pengalaman banyak yang dimiliki oleh karyawan memberikan kesempatan atas kompensasi besar yang diterimanya. Hal ini dimaksudkan sebagai bentuk penghargaan perusahaan atas keprofesionalan pegawai.

### 3. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Jenis serta sifat pekerjaan juga menentukan besar kompensasi yang diberikan oleh karyawan. Pekerjaan lapangan berbeda dengan pekerjaan di dalam ruangan. Hal ini terjadi dengan adanya pertimbangan profesional

karyawan sekaligus berdasarkan beban tanggung jawab dan resiko pekerjaan yang diberikan pekerjaan tersebut.

Menurut (Elmi, 2018) Dalam pemberian kompensasi terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhinya. Secara garis besar faktor-faktor tersebut terbagi tiga, yaitu faktor internal organisasi, pribadi karyawan yang bersangkutan, dan faktor eksternal pegawai organisasi.

#### 1. Faktor intern organisasi

Contoh faktor internal organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah dana organisasi, dan serikat pekerja.

##### a. Dana Organisasi

Kemampuan organisasi untuk melaksanakan kompensasi tergantung pada dana yang terhimpun untuk keperluan tersebut. Terhimpunnya dana tentunya sebagai akibat prestasi-prestasi kerja yang telah ditunjukkan oleh karyawan. Semakin besarnya prestasi kerja maka semakin besar pula keuntungan organisasi/perusahaan. Besarnya keuntungan perusahaan akan memperbesar himpunan dana untuk kompensasi, maka pelaksanaan kompensasi akan makin baik, begitu pula sebaliknya.

##### b. Serikat pekerja

Para kerja yang tergabung dalam serikat pekerja juga dapat mempengaruhi pelaksanaan atau penetapan kompensasi dalam suatu perusahaan. Serikat pekerja dapat menjadi simbol kekuatan pekerja dalam menuntut perbaikan nasib, keberadaan serikat pekerja perlu mendapatkan perhatian atau diperhitungkan oleh pihak manajemen.

## 2. Faktor pribadi karyawan

Contoh faktor pribadi karyawan yang mempengaruhi besarnya pemberian kompensasi adalah produktivitas kerja, posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja jenis dan sifat pekerjaan

### a. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan faktor yang diperhitungkan dalam penetapan kompensasi.

Pengaruh ini memungkinkan karyawan pada posisi dan jabatan yang sama mendapatkan kompensasi yang berbeda. Pemberian kompensasi ini dimaksud untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

### b. Posisi Dan Jabatan

Posisi dan jabatan berbeda berimplikasi pada perbedaan besarnya kompensasi. Posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi menunjukkan keberadaan dan tanggung jawabnya dalam hierarki organisasi. Semakin tinggi posisi dan jabatan seseorang dalam organisasi, semakin besar tanggung jawabnya, maka semakin tinggi pula kompensasi yang diterimanya. Hal tersebut berlaku sebaliknya.

### c. Pendidikan dan pengalaman

Selain posisi dan jabatan, pendidikan dan pengalaman kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi. Pegawai Yang lebih berpengalaman dan berpendidikan lebih tinggi akan mendapatkan kompensasi yang lebih besar dari pegawai yang kurang pengalaman dan atau lebih rendah tingkat pendidikannya.

Pertimbangan faktor ini merupakan wujud penghargaan organisasi pada keprofesionalan seseorang. Pertimbangan ini juga dapat memacu karyawan untuk meningkatkan pengetahuannya.

d. Jenis Dan Sifat Pekerjaan

Besarnya kompensasi pegawai yang bekerja di lapangan berbeda dengan pekerjaan yang bekerja dalam ruang, demikian juga kompensasi untuk pekerjaan klerikal berbeda dengan pekerjaan administratif. Begitu pula halnya dengan pekerjaan manajemen berbeda dengan pekerjaan teknis. Pemberian kompensasi yang berbeda ini selain karena pertimbangan profesionalisme pegawai juga karena besarnya risiko dan tanggungjawab, pegawai yang bertugas di lapangan biasanya mendapatkan kompensasi antara 2-3 kali lipat dari pekerjaan didalam ruangan/kantor.

3. Faktor Ekstern

Contoh faktor ekstern pegawai dan organisasi yang mempengaruhi besarnya kompensasi adalah:

a. Penawaran dan permintaan kerja

Mengacu pada hukum ekonomi pasar bebas, kondisi dimana penawaran (supply) tenaga kerja lebih dari permintaan (demand) akan menyebabkan rendahnya kompensasi yang diberikan. Sebaiknya bila kondisi pasar kerja menunjukkan besarnya jumlah permintaan tenaga kerja sementara penawaran hanya sedikit, maka kompensasi yang diberikan akan besar. Besarnya nilai kompensasi yang ditawarkan suatu organisasi yang ditawarkan suatu organisasi

merupakan daya tarik calon pegawai untuk memasuki organisasi tersebut. Namun keadaan dimana jumlah tenaga kerja lebih besar dari lapangan kerja yang tersedia, besarnya kompensasi sedikit banyak menjadi terabaikan.

b. Biaya hidup

Besarnya kompensasi terutama gaji/upah harus disesuaikan dengan besarnya biaya hidup (cost of living). Paling tidak kompensasi yang diberikan harus sama dengan atau diatas biaya hidup minimal.

c. Kebijakan pemerintah

Pemerintah menentukan upah minimum, jam kerja/hari, untuk pria dan wanita pada batas umur tertentu. Dengan peraturan tersebut pemerintah menjamin berlangsungnya proses kemakmuran bangsa sehingga dapat mencegah praktek praktek organisasi yang dapat memiskinkan bangsa.

d. Kondisi perekonomian nasional

Kompensasi yang diterima oleh pegawai di negara-negara maju jauh lebih besar dari yang diterima negara-negara berkembang dan atau negara miskin. Besarnya rata-rata kompensasi yang diberikan oleh organisasi-organisasi dalam suatu negara mencerminkan kondisi perekonomian negara tersebut dan penghargaan negara terhadap sumber daya manusianya. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa secara rata-rata kompensasi diberikan berdasarkan faktor tanggung jawab kerja, tingkat kesulitan kerja, dan kondisi ekonomi negara.

### 2.3.3 Indikator Kompensasi

Menurut (Yulandri et al., 2020) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah:

#### 1. Gaji

Merupakan imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

#### 2. Insentif

Merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan karena karyawan telah berhasil mencapai atau melebihi target yang ditetapkan oleh perusahaan dan untuk memotivasi para karyawan agar produktivitas kerjanya tinggi.

#### 3. Bonus

Pembayaran yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawan dari hasil keuntungan dan diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

#### 4. Pengobatan

Merupakan pemberian jasa dalam penanggulangan risiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

Indikator Kompensasi menurut (Pandari, 2021)

#### 1. Upah dan gaji

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

## 2. Insentif

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

## 3. Tunjangan

Pengertian tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian. 4) Fasilitas Pengertian fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

Menurut Afandi (Afandi, 2018) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya:

### 1. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

### 2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

### 3. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

#### 4. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal. Berdasarkan pendapat di atas, maka disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi karyawan di dalam organisasi yaitu upah dan gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa setiap karyawan perlu diberikan penghargaan baik berupa kenaikan gaji atau penambahan tunjangan kinerja yang sebelumnya tidak diperoleh. Dari adanya kompensasi ini diharapkan dapat memaksimalkan kinerja setiap karyawan. Seperti halnya Pegawai yang bekerja di Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung. Jika diterapkan kompensasi yang merata baik Pegawai Negeri Sipil (PNS) maupun Pegawai Kontrak maka kinerja setiap Pegawai akan meningkat seiring waktu karena adanya penghargaan yang diberikan bagi setiap Pegawai tersebut sesuai dengan kinerjanya masing-masing.

## 2.4 Disiplin Kerja

### 2.4.1 Pengertian Disiplin

Disiplin di dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dinyatakan sebagai kualitas usaha yang dilakukan dengan standar operating prosedur (SOP) oleh seseorang untuk memperoleh barang dan jasa. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan

merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Disiplin dalam organisasi harus diterapkan untuk mentaati semua peraturan organisasi/perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin sebagai salah satu indikator produktivitas karyawan sangat sulit untuk diterapkan. Disiplin pribadi atau disiplin individu akan mempengaruhi kinerja pribadi, hal ini disebabkan karena manusia merupakan motor penggerak utama sebuah organisasi.

Menurut (Afandi, 2018) menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi, (Sutrisno, 2019) "disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma yang berlaku di sekitarnya dan disiplin pegawai sangat mempengaruhi tujuan instansi". Menurut (Esthi et al., 2020), disiplin kerja adalah suatu penilaian kegiatan dalam perusahaan yang diukur dengan menilai tingkat kemampuan individu dalam mencapai tujuan serta menaati segala norma yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Sherlie et al, 2020), disiplin kerja adalah suatu metode perkembangan konstruktif bagi para pegawai atau karyawan yang memiliki kepentingan yang mengakibatkan disiplin ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya.

#### 2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2020) menjelaskan bahwa faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan dan norma-norma yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang sama dengan dari jerih payahnya yang telah kerjakan bagi organisasi atau perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Teladan disini merupakan perihal yang krusial, karena dalam lingkungan pekerjaan ini selalu melekat dalam segala aktivitas nya, teladan ini merupakan contoh perilaku yang baik seperti ucapan, perbuatan dan sikap yang bisa dicontohkan oleh manajer atau atasan yang terkait, dengan harapan dapat berdampak baik bagi pegawai lainya dan untuk organisasi atau perusahaan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan bisa berjalan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan secara tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan ditemukanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, seharusnya semua pegawai akan merasa terlindungi, dan didalam hatinya berjanji untuk tidak akan membuat kesalahan yang sama.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap aktivitas yang dilakukan oleh perusahaan tentu saja perlu adanya pengawasan, untuk mengarahkan pegawai agar dapat

menjalankan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan apa yang sudah atur.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Seorang pegawai adalah individu yang memiliki perbedaan karakter atau sifat antara satu dengan yang lain. Seorang individu tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, selain itu juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Rasa saling menghormati dan menghargai terhadap sesama pegawai yang ada di perusahaan dan juga melakukan komunikasi yang baik dengan menjaga tutur kata yang baik saat berbicara.

Menurut (Sinambela, 2018), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.

1. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi.
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya,
3. Balas jasa turut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya, keadilan turut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, waskat (pengawasan melekat) tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan.

4. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dan hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai.

Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan seperti yang dikemukakan oleh (Hasibuan, 2019) :

1. Tujuan dan Kemampuan

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

2. Teladan Pimpinan

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

3. Balas Jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Dengan adanya balas jasa yang cukup, hal itu akan memberikan kepuasan bagi karyawan, sehingga apabila kepuasan karyawan tercapai maka kedisiplinan akan terwujud di dalam perusahaan.

#### 4. Keadilan

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

#### 5. Pengawasan Melekat

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

#### 6. Sanksi Hukuman

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

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang indiscipliner

sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Pimpinan yang tegas dalam menerapkan hukuman akan disegani dan diakui kepemimpinannya.

#### 8. Hubungan Kemanusiaan

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

#### 2.4.3 Indikator disiplin Kerja

Untuk mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja, lebih lanjut menurut (Afandi, 2018) perlu dipahami indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada suatu perusahaan adalah :

##### 1) Tingkat kehadiran pegawai adalah tinggi

Kehadiran karyawan sesuai dengan aturan yang sudah berlaku sangat dibutuhkan oleh perusahaan, supaya suatu perusahaan dapat berjalan dengan baik.

##### 2) Datang ke kantor tepat waktu

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

3) Dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu

Hal ini menjadikan keharusan setiap karyawan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan sehingga karyawan menunjukkan disiplin kerja yang tinggi.

4) Menyelesaikan tugas sesuai instruksi

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

5) Melaksanakan seluruh prosedur kerja perusahaan

Menjalankan seluruh prosedur pekerjaan pada organisasi akan mempermudah pencapaian tujuan pada suatu perusahaan.

Indikator Disiplin Kerja menurut (Saleh et al., 2023)

1. Disiplin waktu Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin Peraturan Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.
3. Disiplin Tanggung Jawab Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya

sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Menurut (Supomo et al., 2018) Indikator Disiplin Kerja Ada Tiga Indikator Disiplin Kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin waktu, diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja serta pegawai dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
2. Disiplin peraturan. Peraturan dan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan.
3. Disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah pengguna

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja disetiap lingkungan tempat kerja memberikan manfaat yang sangat signifikan dalam meningkatkan kualitas pekerjaanya. Disiplin kerja berkaitan dengan tanggungjawab setiap pekerjaanya, seperti jam kedatangan, cara berpakaian sesuai standar dari tempat kerja yang sudah ditetapkan. Seperti di Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung yang berada di lingkup Pemerintahan, disiplin kerja sangatlah di prioritaskan bagi setiap Pegawainya baik PNS

maupun Pegawai Kontrak. Tata berpakaiannya sudah di atur sesuai dengan hari tanpa membedakan yang mana PNS maupun Pegawai Kontrak. Disiplin waktu juga diterapkan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung karena menggunakan sistem absensi yang tidak bisa dimanipulasi.

## 2.5 Motivasi Kerja

### 2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kerja karyawan, dengan motivasi yang baik karyawan akan bersemangat dalam bekerja sehingga meningkatkan perkembangan yang signifikan dalam organisasi. Menurut (Adha et al., 2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Menurut (Sudaryo et al., 2018) motivasi kerja merupakan bagaimana cara untuk mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja sama secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan

### 2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja

Menurut buku (Nadeak, 2019) Ada 5 faktor atau kunci Motivasi kerja karyawan, yang meliputi: kepuasan, penghargaan, pengakuan, inspirasi dan kompensasi.

#### 1. Motivasi karyawan dengan membangun kepuasan

Dalam buku “The Service Profit Chain” menyatakan bahwa satu-satunya cara untuk memperoleh keuntungan yang berkelanjutan adalah dengan membangun sebuah lingkungan kerja yang nyaman dan menarik, selalu fokus, dan menjaga karyawan yang berbakat. Maksudnya adalah mereka harus bisa termotivasi supaya siap menunjukkan kemampuan dan mendapatkan komitmen agar mampu tampil di tingkat yang maksimal. Motivasi kerja berhubungan erat dengan tingkat kepuasan diri pekerja atau karyawan dan hal ini dapat tercipta dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan. Sebab, jika kita fokus pada menciptakan kepuasan karyawan, lalu fokus pada motivasi karyawan, maka akan tercipta suatu hubungan kerja yang baik, karena karyawan yang puas akan mengurus pelanggan dengan baik

#### 2. Motivasi karyawan melalui apresiasi

Memberikan apresiasi kepada karyawan sangatlah penting agar membangkitkan perilaku positif dan prestasi karyawan, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan dengan baik atau tidak. Manajer yang cerdas dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan memberikan perhatian secara personal, seperti memberikan tepukan di punggung, catatan tulisan tangan, atau komentar singkat di aula. Dan menunjukkan

atau memberikan penghargaan, usahakan agar mengatakannya dengan lebih spesifik. Dengan menjadi spesifik, karyawan menyadari tindakan mereka benar-benar diawasi. Dan, motivasi tingkat tinggi karyawan akan didapatkan melalui hasil yang alami.

### 3. Motivasi karyawan melalui pengakuan

Sebagian orang mampu melakukan apapun hanya untuk mendapatkan pengakuan, mereka juga dengan senang hati akan melakukan hal tersebut tanpa imbalan atau bayaran. Hal ini bisa menjadi senjata rahasia seorang manajer untuk memotivasi kerja karyawannya. Pengakuan merupakan 'hadiah emosional' untuk kerja mereka, seperti mengakui keunggulan karyawan di tempat kerja, memberikan penghargaan atas keberhasilannya mencapai target penjualan atau bahkan penghargaan untuk kehadiran dan kedisiplinannya. Hal ini dapat dikatakan sangat efektif dalam upaya memotivasi karyawan.

### 4. Motivasi Karyawan Melalui Inspirasi

Inspirasi terlahir dari kepemimpinan. Motivasi kerja karyawan melalui inspirasi ini meliputi misi perusahaan, serta maksud dan tujuannya. Dengan memiliki misi yang jelas, orang yang bergabung dalam sebuah perusahaan / organisasi akan tahu kemana akan pergi, sehingga dengan misi tersebut akan membuat para karyawan menjadi bersemangat dan bergairah dalam bekerja. Pastikan setiap orang dalam organisasi perusahaan dapat memahami dan mengkomunikasikan misi, dan ini dilakukan dalam proses pemenuhan misi perusahaan atau organisasi.

Sehingga hubungan antara misi-misi dan nilai-nilai individu serta tujuan dari karyawan tercipta dengan baik.

#### 5. Motivasi Karyawan Melalui Kompensasi

Sebagian besar orang akan termotivasi oleh uang. Karena itu, motivasi karyawan melalui kompensasi, bisa dalam bentuk kenaikan gaji, pemberian bonus kinerja, komisi, bagi hasil, dan pembagian hadiah lain seperti, mobil, motor, liburan, atau barang-barang lainnya yang dapat digunakan sebagai hadiah. Apapun metode yang dipilih, harus memiliki sistem yang baik di tempat orang atau manajer yang membangun motivasi kerja karyawan. Namun, tidak semua orang dapat termotivasi oleh faktor yang sama, atau harus ada kombinasi faktor.

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Motivasi kerja sangatlah dibutuhkan dalam bekerja. Namun motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dimana Menurut (Agustini, 2019), motivasi kerja sebagai proses pada diri seseorang yang dipengaruhi oleh dua beberapa faktor. Faktor tersebut adalah:

1. Faktor di dalam diri individu (internal), yaitu:
  - b. Usia, atau Kematangan pribadi,
  - c. Tingkat pendidikan
  - d. Keinginan pribadi,
  - e. Kebutuhan,
  - f. Kelelahan dan rasa bosan,
  - g. Kepuasan kerja.

2. Faktor di luar diri individu (eksternal), yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang mendukung,
- b. Kompensasi yang cukup,
- c. Supervisi yang baik,
- d. Penghargaan atas prestasi,
- e. Status dan tanggung jawab,
- f. Peraturan yang berlaku,
- g. Budaya organisasi.

Adapun menurut (Afandi, 2018) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan hidup** Kebutuhan untuk mempengaruhi hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.
2. **Kebutuhan masa depan** Kebutuhan akan masa depan yang cerah dan baik sehingga tercipta suasana tenang, harmonis dan optimis.
3. **Kebutuhan harga diri** Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Idealnya prestasi timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Akan tetapi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.
4. **Kebutuhan pengakuan prestasi kerja** Kebutuhan atas prestasi kerja yang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi

optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh.

### 2.5.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-Indikator Motivasi Kerja 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 di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat 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 ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

#### 5. Pengakuan dari atasan

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

#### 6. Pekerjaan itu sendiri

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

Indikator dalam motivasi menurut (Danang, 2018) adalah sebagai berikut:

##### 1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji. Syarat waktu, tempat atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya tugas yang lebih baik dimana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. Promosi bagi karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

## 2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

## 3. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu.

## 4. Pengakuan

Pengakuan dan kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya akan lebih berprestasi lebih baik.

Adapun indikator motivasi kerja menurut (Waluyo et al., 2019) mengemukakan bahwa sebagai indikator motivasi adalah :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan Tanggung jawab merupakan suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

2. Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi yaitu kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu Karyawan tersebut.

3. Pengembangan diri

Pengembangan merupakan suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

4. Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa motivasi membantu memberikan semangat untuk mencapai suatu target yang diinginkan. Di dalam sebuah perusahaan karyawan biasanya diberikan bimbingan agar menimbulkan sebuah motivasi dalam diri sendiri. Motivasi juga berupa apresiasi untuk membangkitkan semangat kerja, apresiasi tersebut bisa berupa kenaikan pangkat atau jabatan. Di Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung disamping motivasi yang diberikan oleh atasannya, biasanya motivasi tersebut muncul dari pelatihan-pelatihan maupun diklat yang di adakan baik dari dalam Dinas Kebudayaan maupun diluar Dinas Kebudayaan. Pegawai di Dinas Kebudayaan khususnya PNS yang mengikuti

diklat maupun pelatihan akan di berikan sebuah sertifikat baik secara langsung maupun sertifikat digital yang biasanya digunakan untuk kelengkapan kenaikan golongan. Pegawai kontrakpun bisa mengikuti pelatihan maupun diklat untuk menambah wawasan dan motivasi kerja, sertifikatnya ini bisa di gunakan jika sudah menjadi ASN (PPPK).

## 2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam Menyusun penelitian ini penulis akan mengkaji penelitian sebelumnya mengenai variabel yang berkaitan. Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan Kompensasi Disiplin kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, yaitu sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan oleh Sipahutar (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi BNPB. Dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi BNPB. Persamaan penelitian sebelumnya sama sama menggunakan analisis regresi linier berganda dan variabel bebas Kompensasi dan terikat Kinerja Pegawai dengan hasil pengujian yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi BNPB. Perbedan dengan penelitain sekarang dari segi tahun, lokasi penelitian dan sampel yang digunakan, penelitian skarang menggunakan sebanyak 80 karyawan yang berada di dinas kebudayaan kabupaten badung sedangkan pada

Negeri Sipil Pada Direktorat Penanganan Pengungsi BNPB menggunakan 21 Pegawai.

2. Penelitian dilakukan oleh Manurung (2021) Dengan judul Pengaruh Kompensasi, disiplin Kerja dan beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. Dengan hasil pengujian yang menunjukkan bahwa berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhan Batu Utara. Persamaan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda, kuesioner dalam pengumpulan data dan variabel Kompensasi sebagai variabel bebas dan kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian terletak pada tahun penelitiannya yang sebelumnya pada tahun 2021 dengan sampel sebanyak 35 orang dan penelitian sekarang di tahun 2023 dengan menggunakan sampel sebanyak 80 karyawan pada dinas kebudayaan kabupaten badung.
3. Penelitian dilakukan oleh Hadi (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Perusahaan menggunakan responden seluruh karyawan yang ada dengan 144 responden. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. Persamaan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama menggunakan Analisis regresi linier berganda dan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan

variable kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada tahun penelitiannya yang sebelumnya tahun 2021 dengan menggunakan sampel sebanyak 144 sedangkan yang sekarang tahun 2023 yang menggunakan sampel sebanyak 80 karyawan yang beralamat pada Jln. Sempidi, mengwi, badung.

4. Penelitian dilakukan oleh Stie (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama (kemang) Kab. Lebak. Penelitian ini menggunakan program SPSS V 25 dengan responden 56 pegawai. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya sama – sama menggunakan Analisis regresi linier berganda, menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data dan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan variable kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan sekarang terletak pada tahun penelitiannya yang sebelumnya tahun 2021 dan yang sekarang tahun 2023, lokasi penelitian dan sampel yang digunakan.
5. Penelitian dilakukan oleh Yusuf (2019) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Yerhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. Menggabungkan metode penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda yang menggunakan semua pegawai sebagai

responden sejumlah 34 orang. Dengan hasil penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. Persamaan dengan penelitian sebelumnya sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda dan variabel kompensasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya terletak pada tahun penelitiannya dimana penelitian sebelumnya tahun 2019 dan penelitian sekarang tahun 2023, sampel yang digunakan yaitu sekarang menggunakan 80 karyawan sedangkan sebelumnya menggunakan 34 karyawan yang dilakukan pada lokasi penelitian yang berbeda.

6. Penelitian dilakukan oleh Putra (2023) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Penelitian ini menggunakan responden seluruh karyawan sebanyak 52 orang. Dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. Persamaan penelitian sebelumnya sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda, determinasi dan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada tahun penelitiannya dimana sebelumnya dilakukan pada tahun 2021 dan sekarang pada tahun 2023, lokasi penelitian dan sampel yang digunakan pada penelitian.

7. Penelitian dilakukan oleh Zahra (2022) Dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. Penelitian ini menggunakan metode sensus dengan responden 20 orang. Dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pegawai UPT. Pengujian dan Sertifikasi Mutu Barang Medan. Persamaan penelitian sebelumnya sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda dan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan juga sama sama menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada tahun penelitiannya dimana sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 dan sekarang pada tahun 2023, lokasi penelitian dan sampel yang digunakan yaitu sekarang menggunakan 80 karyawan sedangkan terdahulu menggunakan 20 karyawan.
8. Penelitian dilakukan oleh Risma (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data dengan 72 responden. Dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Bandung. Persamaan penelitian sebelumnya sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda dan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel

terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada tahun penelitiannya dimana sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 dan sekarang pada tahun 2023, lokasi penelitian dan sampel yang digunakan pada penelitian.

9. Penelitian dilakukan oleh Wanta (2022) dengan judul Pengaruh disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 responden dengan menggunakan Teknik sampel *Sampling Jenuh*. Dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19. Persamaan penelitian sebelumnya sama – sama menggunakan Teknik analisis Regresi Linier Berganda, kuesioner dalam pengumpulan data dan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada lokasi penelitian, sampel yang digunakan dan tahun penelitiannya dimana sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 dan sekarang pada tahun 2023.
10. Penelitian dilakukan oleh Sundoro (2022) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Jasa Pelayanan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Bulu. Penelitian ini menggunakan Teknik simple total sampling dengan menggunakan responden sebanyak 35 orang. Dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Bulu. Persamaan penelitian sebelumnya sama – sama menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data dan variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang terletak pada sampel yang digunakan, lokasi penelitian yang berbeda dan tahun penelitiannya dimana sebelumnya dilakukan pada tahun 2022 dan sekarang pada tahun 2023.

11. Penelitian dilakukan oleh Beno (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Responden yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan seluruh karyawan sebanyak 100 orang. Hasil pengujiannya yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Persamaan dengan penelitian sebelumnya sama – sama menggunakan kuesioner dalam pengumpulan data, analisis regresi linier berganda dan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja Pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terletak pada tahun penelitiannya yang sebelumnya tahun 2019 dan penelitian sekarang tahun 2023, sampel yang digunakan dan lokasi penelitian yang berbeda.
12. Penelitian dilakukan oleh Tsuraya (2023) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Responden yang

digunakan dalam penelitian ini sebanyak 45 orang. Dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Persamaan penelitian ini dengan sebelumnya yaitu sama sama menggunakan Analisis regresi linier berganda dan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Dengan perbedaan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah populasi dan lokasi yang digunakan dalam penelitian.

13. Penelitian dilakukan oleh Ardhani (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Batam. Penelitian ini menggunakan Teknik sensus dengan responden seluruh karyawan sebanyak 105 orang. Dengan hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Batam. Persamaan dengan penelitian sebelumnya sama – sama menggunakan kuesioner untuk pengumpulan data, Teknik analisis regresi linier berganda dan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas dan Variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan sekarang terletak pada populasi yang digunakan peneliti, lokasi penelitian yang digunakan dan tahun penelitiannya yang sebelumnya tahun 2019 dan penelitian sekarang tahun 2023.

14. Penelitian dilakukan oleh Fanisius (2022) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Hasil pengujiannya yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 22 orang dengan menggunakan Teknik sampling jenuh. Persamaan dengan penelitian sebelumnya sama – sama menggunakan Analisis regresi linier berganda, teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terletak pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Badung dengan populasi sebanyak 80 karyawan dan terdahulu pada Kantor Kecamatan Kabola Kabupaten Alor dengan menggunakan populasi sebanyak 22, tahun 4r4 yang sebelumnya tahun 2022 dan penelitian sekarang tahun 2023.

15. Penelitian dilakukan oleh Septiani (2019) Dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Penelitian ini menggunakan responden sebanyak 105 orang. Hasil pengujiannya yang menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Indramayu. Persamaan dengan penelitian sebelumnya sama – sama menggunakan analisis regresi linier berganda dan variabel motivasi sebagai variabel bebas dan variabel kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Perbedaan dengan penelitian sebelumnya dan penelitian sekarang terletak pada lokasi penelitian,

populasi yang digunakan dalam penelitiaina dan tahun penelitiannya yang sebelumnya tahun 2019 dan penelitian sekarang tahun 2023.

