

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang jasa, industri, maupun perdagangan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Zahira *et al.*, 2023). Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia (Anggraeni dan Agung, 2024).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan (Hadion *et al.*, 2021). Pengertian SDM dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja. Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik

institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Susan, 2019).

Menurut Eka Wijaya dan Fauji (2021), Kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kemudian menurut (Desfitriady & Pandin, 2023), kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan dengan para karyawan. Kinerja adalah pencapaian hasil dalam pelaksanaan tugas tertentu, kinerja perusahaan adalah derajat pencapaian hasil dalam mencapai tujuan (Halawan *et al.*, 2023). Kinerja karyawan merupakan harapan bagi setiap perusahaan, karena semakin banyak karyawan yang mencapai tingkat kinerja yang tinggi, maka tingkat kesuksesan perusahaan tersebut akan meningkat (Hartono, 2023).

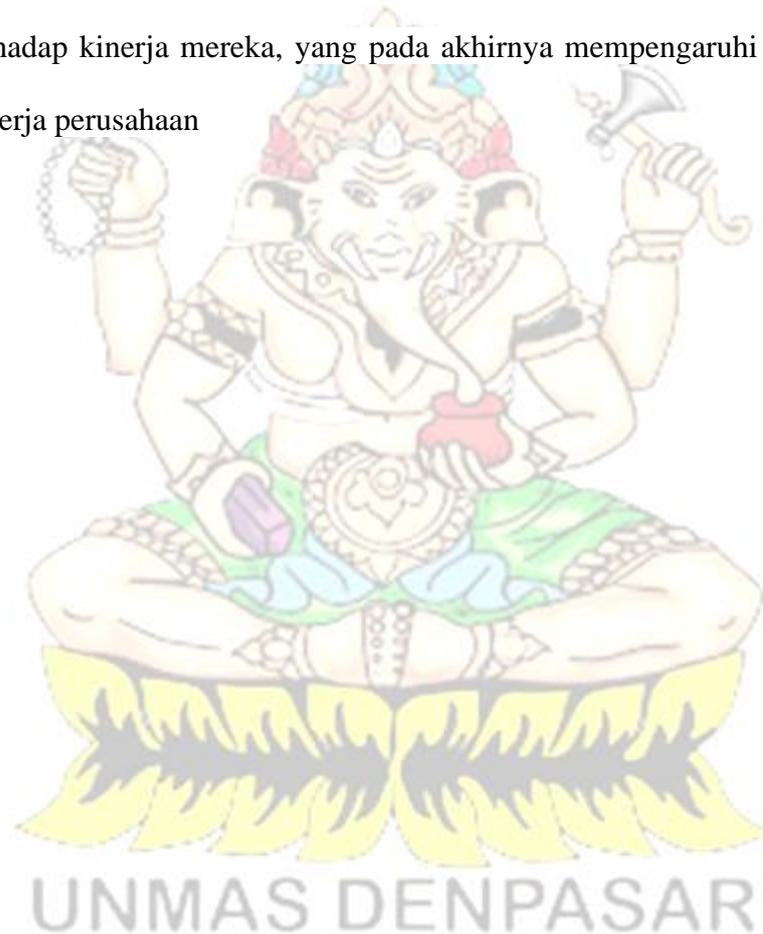
Kinerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah Perusahaan atau organisasi. Hal tersebut dikarenakan suatu tujuan atau target Perusahaan akan tercapai bila pekerjanya mampu memiliki kinerja yang baik dalam mencapai hal tersebut. Dengan demikian, penting bagi perusahaan atau organisasi untuk memantau kinerja karyawan dan bahkan melakukan upaya-upaya yang dapat meningkatkan kinerja karyawannya (Adzansyah *et al.*, 2023). Untuk mewujudkan tujuan tersebut, sangat penting untuk memperhatikan kualitas sumber daya manusia. Kualitas sumber daya manusia tercermin dari hasil kerja yang dihasilkan (Hidayat *et al.*, 2024). Marlius dan Pebrina (2022) mengatakan bahwa rendahnya

tingkat kinerja karyawan perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji tunjangan maupun motivasi yang diberikan perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan, selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja, yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan harus berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena kesinambungan perusahaan sangat tergantung pada kualitas kinerja yang dihasilkan oleh para karyawan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Brighton Bali Paradise. PT. Brighton Bali Paradise merupakan salah satu usaha bisnis yang bergerak di bidang properti. Brighton Bali Paradise menjadi salah satu kompetisi yang cukup tinggi di antara bisnis properti lainnya. Dalam hal ini maka perlu ditingkatkannya kinerja karyawan. Peningkatan kerja ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh, hingga mampu menjadi nilai tawar bagi PT. Brighton Bali Paradise untuk mampu bersaing dengan perusahaan properti lainnya. PT. Brighton Bali Paradise telah tergabung di bawah naungan kantor agensi properti dengan di tuntutan tanggung jawab dan profesionalisme kerja yang besar perusahaan tersebut diawasi oleh organisasi profesi bernama AREBI (Asosiasi Real Estate Broker Indonesia).

Menurut hasil observasi dan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti pada tahun 2022, kinerja karyawan di PT. Brighton Bali Paradise kurang optimal. Hal ini terlihat dari tidak tercapainya target penjualan perusahaan. Beberapa faktor penyebabnya antara lain kurangnya motivasi

untuk mengembangkan kreativitas demi mencapai prestasi yang lebih tinggi, ketidakpatuhan terhadap peraturan seperti kehadiran, banyaknya karyawan yang sering izin dan tidak datang tepat waktu selama jam kerja, serta melebihi batas waktu istirahat. Selain itu, karyawan merasa bonus yang diberikan tidak sesuai dengan harapan mereka. Akibatnya, kemampuan kerja karyawan menjadi rendah dan berdampak negatif terhadap kinerja mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi keseluruhan kinerja perusahaan



Berikut adalah target penjualan PT. Brighthon Bali Paradise yang ditunjukkan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Target Penjualan Karyawan Pada PT. Brighthon Paradise Tahun 2022

No	Bulan	Target (Rp)	Hasil (Rp)	Presentase%
1	Januari	100.000.000	50.918.000	51%
2	Februari	100.000.000	50.000.000	50%
3	Maret	100.000.000	59.960.000	60%
4	April	100.000.000	46.060.000	46%
5	Mei	100.000.000	66.680.000	67%
6	Juni	100.000.000	49.200.000	49%
7	Juli	100.000.000	26.400.000	26%
8	Agustus	100.000.000	44.600.000	45%
9	September	100.000.000	85.600.000	86%
10	Oktober	100.000.000	48.400.000	48%
11	November	100.000.000	47.400.000	47%
12	Desember	100.000.00	48.560.000	49%
Jumlah		1.200.000.000	623.778.000	624%
Rata-Rata		100.000.000	51.981.500	0,52%

Sumber : PT. Brighthon Bali Paradise

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa hasil kinerja karyawan pada PT. Brighton Bali Paradise tahun 2022 tidak mencapai target penjualan. Rata-rata tingkat penjualan perbulan hanya 50% dari target yang telah ditetapkan. Tidak tercapainya target menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Pencapaian perusahaan tentunya tidak terlepas dari kinerja karyawan, untuk itu manajemen harus mempertimbangkan lebih matang lagi faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja karyawan yang mengakibatkan tidak tercapainya target pada tahun 2022. Hal tersebut dapat berdampak buruk bagi perkembangan perusahaan sehingga sulit untuk bersaing dengan perusahaan lain. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah motivasi kerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang memiliki dampak pada kinerja karyawan. Menurut Panggabean *et al.*, (2022) motivasi adalah kegiatan yang mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugasnya dengan antusiasme, kemauan, dan rasa kewajiban, ini bertindak sebagai pendorong atau motivasi bagi pekerja untuk bekerja dengan tekun menuju pencapaian tujuan bisnis. Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Waruwu dan Litani, 2023). Adanya motivasi kerja yang baik sangat penting untuk keberlangsungan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya. Sebab tanpa adanya motivasi yang tinggi, karyawan akan kurang semangat dalam menjalankan pekerjaannya dan bekerja dengan semauanya sehingga akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan (Alhidayatullah *et al.*, 2023).

Penelitian terdahulu yang membahas tentang motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Wicaksana (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Prabudi *et al.*, (2022) dan Sari *et al.*, (2024) juga

menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Yolanda & Kurniasari (2023) dan Lubis *et al.*, (2024) yang menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Sebuah perusahaan dituntut memiliki pandangan dan sikap yang disiplin untuk meningkatkan produktivitas karyawan, disiplin kerja merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling penting dan erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya bagi sebuah perusahaan (Zaenal Arifin dan Sasana 2022). Disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Prasetyo dan Marlina, 2019). Menurut Setiadi *et al.* (2023) Disiplin adalah suatu sikap atau perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi yang bersangkutan baik secara tertulis maupun tidak tertulis

Pentingnya disiplin kerja terletak pada keteraturan dan kestabilan yang dibawanya ke dalam lingkungan kerja. Karyawan yang disiplin hadir tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai dengan tenggat waktu, dan mematuhi prosedur perusahaan menciptakan dasar yang kokoh untuk produktivitas dan kesuksesan organisasi. Disiplin juga menciptakan kerjasama antar karyawan (Ludin *et al.*, 2023). Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-

tugas yang diamanahkan kepadanya. Hal tersebut akan mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja karyawan, sehingga berdampak terhadap pencapaian tujuan organisasi (Burhannudin *et al.*, 2019). Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Vallennia *et al.*, 2020).

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin (Suwanto *et al.*, 2021).

Penelitian ini dilakukan oleh Aryanti dan Perkasa (2024) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan oleh Indriani *et al.*, (2023) dan T. P. Rahayu dan Liana (2020) yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan Permana dan Pracoyo (2021) dan Ardhiyanto *et al.*, (2024) yang menyimpulkan

bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila disiplin kerja rendah maka kinerja karyawan akan menurun.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Menurut S. Rahayu dan Juhaeti, (2022), mengatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Perkasa *et al.*, (2019), Kompensasi merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri. Apabila kompensasi diberikan secara tepat dan benar maka karyawan akan merasa puas dan termotivasi untuk bekerja lebih giat agar tujuan perusahaan dapat tercapai (Nurzakiah dan Febrian, 2024).

Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan – pekerjaan yang berbakat. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (Muqtafin *et al.*, 2024). Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua aspek, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi Finansial yang terdiri dua jenis, yaitu : kompensasi langsung seperti pembayaran pokok

(gaji, upah), prestasi, insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, dan pembayaran tertangguh (tabungan hari tua serta saham kuantitatif) dan kompensasi tidak langsung (tunjangan) seperti asuransi, pesangon, dana sekolah anak, dan dana pensiun. Kompensasi Nonfinansial meliputi kesempatan promosi, penghargaan, penemuan baru, pencapaian khusus. Sedangkan, kompensasi dikarenakan lingkungan kerja, meliputi mendapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, tanggung jawab masing-masing dalam usaha mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Mantovani *et al.*, 2024). Kompensasi dengan kinerja karyawan sangatlah signifikan. Semakin tinggi kompensasi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan; *ceteris paribus*. Derajat kepuasan yang semakin tinggi akan semakin meningkatkan motivasi karyawan dalam meraih kerja yang tinggi. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam memperoleh, memelihara dan menjaga karyawan dengan optimum (Mutholib, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh Herlina dan Sasono (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di AJB Bumiputera 1912. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadan dan Priyani (2024) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian yang dilakukan oleh Manalu *et al.*, (2021) yang menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berdampak positif dan signifikan, yang artinya semakin tinggi kompensasi yang

diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mardika (2023) dan Faitul dan Kusdiyanto (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan atas permasalahan yang dihadapi oleh karyawan PT. Brighton Bali Paradise dan research gap kajian empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Brighton Bali Paradise di Denpasar Bali”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan sebelumnya, maka yang dapat menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighton Bali Paradise ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighton Bali Paradise ?
3. Apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighton Bali Paradise ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighton Bali Paradise
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighton Bali Paradise
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighton Bali Paradise

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan memberi manfaat, antara lain sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya dan sebagai referensi bila penelitian lebih lanjut serta menambah wawasan tentang *Goal Setting Theory* dan pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Secara praktis, penelitian ini memberikan kesempatan bagi kalangan luas untuk menerapkan teori-teori, khususnya dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi, serta memberikan wawasan dan manfaat praktis bagi kalangan luas, termasuk praktisi dan profesional di bidang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal-setting theory yang dikemukakan oleh Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*Grand Theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019). Teori penetapan tujuan (*Goal Setting*) merupakan teori mengenai proses yang melibatkan individu-individu suatu organisasi dalam penentuan atau penetapan sasaran kerja yang akan dilaksanakan. Sasaran atau target bisa ditambah dengan memberi penjelasan atau informasi kepada individual atau tenaga kerja mengenai bagaimana mengerjakan tugas tersebut, mengapa tugas tersebut penting untuk dikerjakan dan memberikan keyakinan atas tercapainya sasaran kerja (Su'ada et al., 2023).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan

tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Ilmy *et al.*, 2021).

Dengan menggunakan pendekatan teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*), kinerja yang optimal dan maksimal dianggap sebagai tujuan utama perusahaan. Variabel seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi berperan sebagai faktor penentu. Apabila faktor-faktor tersebut diterapkan dengan baik dalam suatu instansi, maka tujuan perusahaan yang telah ditetapkan akan tercapai.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Zulkarnaen *et al.*, (2020) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil dari upaya seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Hal ini mencakup berbagai aspek, termasuk efisiensi, produktivitas, dan kemampuan untuk mencapai atau bahkan melampaui standar kualitas yang ditetapkan oleh perusahaan. Dalam konteks ini, kinerja tidak hanya mencerminkan keberhasilan individu

dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, tetapi juga sejauh mana ia mampu berkontribusi secara positif terhadap tujuan dan visi perusahaan (Valentina *et al.*, 2024).

Kinerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan (Saragih dan Pramudita, 2024). Menurut Budi (2022) menyatakan bahwa kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Nurhandayani, 2022). Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Kinerja karyawan adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Reinaldo *et al.*, 2024).

2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation), hal ini sesuai dengan pendapat Rahmatika dan Zusmawati (2024) yang merumuskan bahwa:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya, karyawan yang memiliki *IQ* di atas rata-rata (*IQ* 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang di harapkan. Oleh karena itu karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya

2. Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seseorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dana Alokasi Umum (DAU)

3. Unsur Kerja

Menurut Sari (2020) kinerja mengandung tiga unsur, yaitu:

1. Unsur waktu, dalam arti hasil-hasil yang dicapai oleh usaha-usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode. Ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan, maupun tahun.
2. Unsur hasil, dalam arti hasil-hasil tersebut merupakan rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak, setengah periode harus memberikan setengah dari keseluruhan.

3. Unsur metode, dalam arti seseorang kinerja karyawan harus menguasai betul dan bersedia mengikuti pedoman metode yang telah ditentukan, yaitu metode kinerja yang efektif dan efisien, ditambahkan pula dalam bekerjanya kinerja karyawan tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

4. Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Adapun jenis-jenis penilai kinerja menurut Astuti *et al.*, (2022) yaitu : Penilaian berbasis kinerja (*performancebased*), pada metode ini menejer menetapkan persyaratan sesuai rincian pekerjaan yang terkait dengan jabatan karyawan.

1. Penilaian dari atas ke bawah (*top-down assessment*), metode ini adalah proses penilaian satu arah, dimana atasan menilai langsung kinerja karyawan atau bawahannya.
2. Penilaian dari bawah ke atas (*upward*), metode ini adalah proses penilaian karyawan yang memberikan penilaian kinerja atasan atau manajernya.
3. Penilaian rekan kerja (*peer review*), metode ini merupakan penilaian untuk karyawan dengan tingkat (*level*) yang sama. Agar tidak terjadi bias penilaian, peran menejer di sini sangat diharapkan sebagai penengah di antara penilaian yang mereka lakukan.
4. Penilaian diri sendiri (*self-assessment*), metode ini dilakukan dimana karyawan memberikan penilaian terhadap kinerjanya

sendiri. Di sini dibutuhkan kejujuran penilaian sangat diharapkan dari karyawan bersangkutan demi ketepatan pengambilan keputusan setelah penilaian dilakukan.

5. Penilaian sistem 360 derajat (*360-degree review*), metode ini dilakukan dengan meminta penilaian dari mereka yang terlibat dengan pekerjaan yang karyawan lakukan.
6. Penilaian umpan balik terus-menerus atau berkelanjutan (*continuous feedback*), proses penilaian ini dilakukan lebih dari sekali per tahun (biasanya 2 sampai 4 kali).

5. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Silaen *et al.*, (2021) mengatakan bahwa orang yang mempunyai kinerja tinggi memiliki karakteristik sebagai berikut :

1. Mempunyai komitmen yang tinggi.
2. Risiko yang dihadapi berani diambil dan ditanggung.
3. Tujuan yang realistis dimiliki.
4. Memperjuangkan tujuan untuk direalisasikan dan rencana kerja yang menyeluruh dimiliki.
5. Umpan balik dari seluruh kegiatan kerja yang dilakukan dapat dimanfaatkan.
6. Rencana yang telah diprogramkan dapat diralisasikan.

6. Indikator Kinerja Karyawan

Tabel 2.1

Indikator Kinerja Karyawan

Nama Peneliti	Indikator Kinerja Karyawan
Putri (2020)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketetapan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran. 4. Kerjasama antar karyawan
Ibrahim <i>et al.</i> , (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Ketepatan Waktu 4. Efektifitas 5. Kemandirian
Purba dan Tinambuana (2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hasil 2. Pengetahuan Pekerjaan 3. Sikap 4. Tanggung jawab 5. Disiplin 6. Inisiatif

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan Natasha *et al.*, (2021). Asal-usul kata "motif" berasal dari bahasa Latin "Movere," yang berarti bergerak atau *to move*. Dalam konteks ini, motif diartikan sebagai kekuatan yang ada dalam diri organisme, yang mendorong individu untuk berbuat atau bertindak sebagai suatu *driving force* yang memotivasi perilaku (Ilmi *et al.*, 2023). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki

individu akan banyak menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan lainnya (Mahdalena *et al.*, 2024). Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Djonu, 2023).

Menurut Sutrisno *et al.*, (2023) konsep motivasi, merupakan konsep penting kajian tentang kinerja individu. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk melakukan sesuatu dengan cara tertentu. Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi untuk mencapai tujuan. Dalam melakukan suatu pekerjaan, seseorang tak hanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti dalam pemenuhan uang semata, namun motivasi intrinsik juga tak dapat terabaikan (Azahra *et al.*, 2023). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan (Wahyuni *et al.*, 2023)

2. Jenis Motivasi

Menurut Fauzan *et al* (2023), motivasi dapat dikelompokkan dalam 2 jenis, yaitu :

1. Motivasi Positif (insentif Positif)

Manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja

2. Motivasi Negatif (insentif Negatif)

Manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut hukuman

Fauzan *et al.*, (2023) mengatakan motivasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

1. Motivasi positif (motivasi positif) Manajer memotivasi

bawahan mereka dengan memberi penghargaan kepada mereka yang berkinerja baik. Dengan adanya motivasi positif ini, maka semangat kerja bawahan akan meningkat, karena pada umumnya mereka mau menerima apa yang baik

2. Motivasi negatif (motivasi negatif) Manajer memotivasi

bawahannya dengan cara menghukum mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan

mendorong rasa takut akan hukuman yang negatif ini, moral bawahan naik dalam waktu singkat

3. Tujuan Pemberian Motivasi Kerja

Agustini (2019) mengatakan bahwa dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi, baru kemudian karyawan dimotivasi kearah tujuan itu. Secara umum motivasi bertujuan agar karyawan mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai. Secara rinci, tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d. Mempertahankan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
- f. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
- g. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- h. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- i. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
- j. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- k. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- l. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Dari tujuan pemberian motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian motivasi sangat berperan penting dalam penentuan

prestasi kerja karyawan, karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

4. Indikator Motivasi

Tabel 2.2
Indikator Motivasi Kerja

Nama Penelitian	Indikator Motivasi Kerja
Nurfauziah dan Kusjono (2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketekunan 2. Tingkat cita – cita yang tinggi 3. Rekan kerja yang dipilih 4. Kerja keras 5. Orientasi tugas atau sasaran
Fatahuddin (2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penghargaan 2. Pengembangan 3. Kesempatan berkarier 4. Menempatkan pekerjaan pada tempat ang tepat
Ardansyah <i>et al.</i> , (2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan pencapaian / (<i>need for achievement</i>) 2. Kebutuhan kekuatan / (<i>need for power</i>) 3. Kebutuhan hubungan / (<i>need for affiliation</i>)

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Setyawati dan Arifin (2024) kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin kerja adalah kemauan seseorang untuk mengikuti aturan, prosedur dan standar kerja yang telah ditetapkan. Ini termasuk langkah-langkah yang diambil karyawan untuk mematuhi

jadwal kerja, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga integritas dan kualitas pekerjaan mereka (Maulyana dan Sandhini, 2024). Disiplin adalah suatu keadaan tertib seorang pegawai untuk tunduk pada aturan yang telah ditetapkan setiap aktivitas atau kegiatan sehari-hari, masalah disiplin sering didefinisikan dengan tepat, baik waktu maupun tempat, apapun bentuk kegiatan itu, jika dilaksanakan dengan tepat waktu tidak pernah terlambat, maka itu pula yang dikatakan tempat waktu (Fiannisa et al., 2024). Disiplin Kerja merupakan salah satu faktor sikap dalam melakukan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang baik akan menunjukkan bagaimana seseorang bertanggungjawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Pratiwi et al., 2023). Dengan demikian, disiplin dapat dikembangkan melalui serangkaian tindakan yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban (Meilani dan Muttaqin, 2024).

2. Tujuan Penegakan Disiplin Kerja

Menurut pendapat Agustini (2019) karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin hendaknya diberikan sanksi yang tepat guna menciptakan karyawan berperilaku positif dan dapat mewujudkan tujuan perusahaan. Secara khusus tujuan pembinaan disiplin kerja bagi karyawan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenakerjaan maupun peraturan dan kebijakan peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya seta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
6. Agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan berperilaku secara bijaksana di tempat kerja dalam arti taat kepada peraturan dan keputusan, melayani tujuan yang sama seperti yang dilakukan undang-undang di masyarakat.
7. Untuk menciptakan situasi kerja yang kondusif dalam mencapai efektivitas serta efisiensi kerja sehingga kinerja karyawan meningkat dan pada akhirnya kinerja perusahaan akan meningkat.
8. Untuk menjamin adanya keselarasan antara tujuan perusahaan dengan tujuan masing-masing karyawan sehingga adanya potensi konflik kepentingan diantara karyawan dan perusahaan dapat diperkecil.

3. Fator-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Nurjaya (2021) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan. Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan isiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
- e. Ada tidaknya pengawasan pemimpin. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan

mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
 - a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

4. Indikator Disiplin Kerja

Tabel 2.3
Indikator Disiplin Kerja

Nama Peneliti	Indikator Disiplin Kerja
Khairiah dan Tamin (2024)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Sikap 3. Tanggung Jawab
Nurjaya (2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Frekuensi 2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan 3. Ketaatan Pada standar Kerja 4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja 5. Etika Kerja
Muna dan Isnowati (2022)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Absensi 2. Tepat waktu 3. Ketelitian 4. Perhitungan 5. Menaati aturan dan pedoman 6. Tanggung jawab 7. Kepatuhan 8. Kelancaran 9. Suasana harmonis 10. Saling mengharga

2.1.5 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Menurut Imbron dan Aldy (2024) kompensasi adalah semua bentuk penghasilan baik dalam bentuk uang, barang langsung, atau barang tidak langsung yang diterima atau didapatkan oleh karyawan sebagai penghargaan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan segala hal yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan karyawan dengan perusahaan. Agar terjalin interaksi timbal balik antara perusahaan dan karyawan, di satu sisi perusahaan memerlukan karyawan yang kompeten, dan di sisi lain karyawan memerlukan ketidakseimbangan yang dapat diterima dari perusahaan

dalam bentuk kompensasi (Cheliasih & Riana, 2024). Simbolon (2024) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka, termasuk uang, barang, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa faktor kompensasi pun erat hubungannya dalam mempengaruhi kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (Irawan *et al.*, 2024)

2. Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Husaini dan Rahman (2022) komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan ke dalam kompensasi finansial langsung, tak langsung, dan non finansial. Berikut ini akan dijelaskan jenis-jenis kompensasi yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya.

a. Kompensasi Finansial secara Langsung

Kompensasi Finansial ini adalah berupa benefit seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan, dan opsi saham), dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi Finansial Tidak Langsung bisa berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun,

asuransi tenaga kerja). Atau bisa juga berupa bayaran di luar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

c. **Kompensasi Non Finansial**

Kompensasi Non Finansial adalah berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman)

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Safitri dan Alamsyah (2024) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. **Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.**

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. **Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.**

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut

hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup.

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional.

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah

4. Indikator Kompensasi

Tabel 2.4
Indikator Kompensasi

Nama Penelitian	Indikator-Indikator Kompensasi
Yusup <i>et al.</i> , (2023)	1. Gaji dan Upah 2. Insentif/Bonus 3. Tunjangan 4. Fasilitas
Kurniawan <i>et al.</i> , (2020)	1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Upah 5. Asuransi
Zaqiyah <i>et al.</i> , (2023)	1. Arti Penting 2. Fleksibilitas 3. Frekuensi 4. Visibilitas 5. Biaya

2.2 Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y0)

1. Penelitian yang dilakukan oleh Wicaksana (2022) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KFC Mall Metropolitan Bekasi. Sampel yang diambil menggunakan metode Slovin dan populasi sebanyak 49 karyawan dan diperoleh sampel 44 karyawan. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Hasil penelitian dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 44 sampel, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan

lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di Pada KFC Mall Bekasi, sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Prabudi *et al.*, (2022) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan Kerja dan Pengupahan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Trisakti Harapan Riau. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh konsumen PT. Trisakti Harapan Riau yang berjumlah 50 karyawan. Teknik Pengambilan Sampel menggunakan Sampel Jenuh, sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 50 Karyawan. Metode pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan wawancara. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 50 sampel, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di Pada PT. Trisakti Harapan Riau, sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Lubis *et al.*, (2024) yang berjudul *The Influence Of Work Discipline, Work Motivation, Work Spirit, And Job Training On Employee Performance At PT. Nasha Poultry Indonesia*. Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif dengan sampel sebanyak 101 responden yang merupakan karyawan PT. Nasha

Poultry Indonesia. Teknik pengumpulan data menggunakan daftar pertanyaan seperti kuisioner dan teknik analisis data menggunakan Partial Least Square (SmartPLS) untuk menguji keempat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nasha PoultryIndonesia.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 101 responden, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di Pada PT. Nasha PoultryIndonesia, sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.*, (2024) yang berjudul *The Effect of Work Motivation, Work Discipline, Work Environment and Job Training on Employee Performance at The Brantas Abipraya Employee Cooperative (KKBA)*. Sumber data utama penelitian ini terdiri dari kuisioner yang dibagikan kepada 94 responden yang tergabung dalam Koperasi Pegawai (KKBA) Brantas Abipraya. Teknik sampling yang digunakan adalah non-probability sampling, khususnya axial sampling, dimana data dikumpulkan dari unit sampling yang ditemui. Analisis data melibatkan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan statistik-t, dengan hasil diproses dalam SPSS 23 untuk menguji koefisien regresi.

Temuan parsial dari penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karyawan (KKBA) Brantas Abipraya.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 94 responden, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di Brantas Abipraya Employee Cooperative (KKBA), sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Yolanda dan Kurniasari (2023) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 48 responden, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Motivasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP Kementerian Pertanian. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dari hasil nilai F hitung $36,808 > 3,20$ dan nilai sig. $0,000 < 0,05$ yang dapat disimpulkan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada BPPSDMP kementerian Pertanian.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 48 responden, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian, sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

2.2.2 Pengaruh Variabel disiplin (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aryanti dan Perkasa (2024) yang berjudul *The Effect of Leadership Compensation and Work Discipline on Employee Performance (Study at PT Panca Putra Solusindo Jakarta)*. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Panca Putra Solusindo yaitu sebanyak 50 karyawan. Sampel untuk penelitian ini adalah 50 karyawan dengan menggunakan metode sampel jenuh, dimana seluruh karyawan dijadikan sampel. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian sebagian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan karyawan, sedangkan yang sekarang menggunakan 50 karyawan dan penelitian sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di (*Study at PT Panca Putra Solusindo Jakarta*), sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Indriani *et al.*, (2023) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. Populasi dan sampel sebanyak 43 orang. Alat ukur yang digunakan adalah kuesioner terdiri dari 25 pernyataan disiplin kerja, 15 pernyataan beban kerja dan 20 pernyataan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 43 orang, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah, sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

3. Penelitian yang dilakukan oleh T. P. Rahayu dan Liana (2020) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang yang berjumlah 84 karyawan. Pengumpulan data menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai instrumen. Data diolah menggunakan program SPSS 22. Pengujian dilakukan dengan uji validitas, uji reliabilitas, uji F, uji koefisien determinasi (R^2), dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian

menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 84 karyawan, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di Pada PT Phapros, Tbk Kota Lama Semarang, sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Permana dan Pracoyo (2021) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank PQR Analisis. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan menggunakan 30 indikator pernyataan dengan menggunakan skala likert 1-6. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 47 responden karyawan Kantor Layanan Raster Wilayah Jakarta Selatan pada Bank PQR. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 47 responden karyawan, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu

dilaksanakan di Pada Bank PQR, sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Ardhiyanto *et al.*, (2024) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan Pada Hotel Pandanaran Yogyakarta. Populasi dalam penelitian ini adalah 56 karyawan hotel Pandanaran Yogyakarta. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan pada kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 56 populasi, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di Pada Hotel Pandanaran Yogyakarta., sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

2.2.3 Pengaruh Variabel Kompensasi (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

1. Penelitian yang dilakukan oleh Herlina dan Sasono (2024) yang berjudul *The Influence Of Motivation, Work Discipline And Compensation On Employee Performamnce Of Ajb Bumiputera 1912*. Analisis penelitian menggunakan uji t, uji anova dan korelasi, regresi linier berganda dengan menggunakan spss versi 26 dan sampel penelitian sebanyak 160 dari populasi sebanyak 256 karyawan.

Kesimpulan penelitian ini adalah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di AJB Bumiputera 1912. Hasil penelitian memberikan bukti bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di AJB Bumiputera 1912.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 160 responden, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di Ajb Bumiputera 1912, sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadan dan Priyani (2024) yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Perhatahan Nasional (BPN). Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Deskriptif Kualitatif. Metode penelitian deskriptif kualitatif difokuskan pada permasalahan atas dasar fakta yang dilakukan dengan cara pengamatan/observasi, Kuisisioner. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 136 responden yang diambil dari pegawai dengan status kepegawaian sebagai PNS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 10,6%. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di BPN Cimahi. Untuk mencapai kinerja yang optimal, penting bagi

BPN Cimahi untuk terus meningkatkan sistem kompensasi dan memperkuat disiplin kerja di antara para pegawai.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 136 responden, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di Badan Perhatahan Nasional (BPN), sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Manalu *et al.*, (2021) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Kc Sukaramai Medan. Metode deskriptif digunakan bersama dengan pendekatan kuantitatif. Data dianalisis menggunakan beberapa regresi linear. Karyawan di PT. Bank Sumut KC Sukaramai Medan memilih 50 orang dan 30 jawaban untuk menilai legitimasi dan ketergantungan perusahaan perbankan sejenis. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kompensasi berdampak positif serta signifikan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 50 orang, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di PT. Bank Sumut Kc Sukaramai Medan, sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Mardika (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Satya Dharma Di Denpasar. Responden penelitian ini adalah 65 karyawan KSP Satya Dharma di Denpasar. Metode yang digunakan Penelitian ini menggunakan metode survey tipe kuantitatif. Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat kausalitas yakni menguji pengaruh antara variabel. Penentuan sampel berdasarkan metode Stratified Proportionate Random Sampling. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap disiplin kerja tidak terbukti, (2) Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 65 karyawan, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di Ksp Satya Dharma Di Denpasar, sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Faitul dan Kusdiyanto (2023) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Di Surakarta Cabang Solo Balapan). Dengan jumlah sampel sebanyak 37 responden. Metode pengumpulan data menggunakan pengisian kuesioner secara perlahan dan tetap. Analisis dilakukan

dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang adalah sampelnya, dimana penelitian terdahulu menggunakan 37 responden, sedangkan yang sekarang menggunakan 35 sampel. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang dimana terdahulu dilaksanakan di PT. Kereta Api Indonesia Di Surakarta Cabang Solo Balapan, sedangkan penelitian yang sekarang dilaksanakan di PT. Brighthon Bali Paradise Denpasar.

