

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BRIGHTHON BALI PARADISE di DENPASAR BALI**

**Ni Kadek Sri Devi Muryanti<sup>1\*</sup> | I Gusti Ngurah Bagus Gunadi<sup>2</sup> | Agus Wahyudi Salasa Gama<sup>3</sup>**

123: Universitas Mahasaraswati Denpasar

\*korespondensi: devimuryanti5@gmail.com

**Abstract:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar Bali. Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar Bali yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Teknik Sampling Jenuh, dimana semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar.

**Kata kunci :** motivasi kerja, disiplin kerja, kompensasi, kinerja karyawan

### **PENDAHULUAN**

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 Wijaya & 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 di tingkatkannya 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. Brighton Bali Paradise yang ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1.1**  
**Target Penjualan Karyawan Pada PT. Brighton 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%

<b>Jumlah</b>	<b>1.200.000.000</b>	<b>623.778.000</b>	<b>624%</b>
<b>Rata-Rata</b>	<b>100.000.000</b>	<b>51.981.500</b>	<b>0,52%</b>

Sumber : PT. Brighthon Bali Paradise (2023)

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 di tetapkan. 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 Ardianto *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 tertanggung (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”.

## LITERATUR

### **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.

### **Kinerja Karyawan**

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.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi mempersoalkan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Djonu, 2023).

### **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.

## **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.

## **Hipotesis Penelitian**

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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). 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 kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan. Ketika karyawan termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih produktif. Motivasi bisa datang dari berbagai faktor, seperti lingkungan kerja yang positif, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang. Ketika karyawan merasa dihargai dan memiliki tujuan yang jelas, mereka lebih bersemangat untuk mencapai hasil terbaik. Oleh karena itu, perusahaan yang mampu memotivasi karyawannya biasanya akan melihat peningkatan dalam kinerja dan efisiensi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh 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. Artinya jika karyawan mendapatkan motivasi yang baik maka performa kinerja mereka meningkat.

H1: Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

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 (Mauliyana dan Sandhini, 2024). Disiplin kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin cenderung mengikuti aturan dan prosedur, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan menjaga kualitas pekerjaan. Disiplin membantu menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan efisien, dimana setiap orang tahu tanggung jawabnya dan bekerja secara konsisten. Dengan disiplin yang baik, karyawan bisa mencapai target dengan lebih efektif dan perusahaan dapat berjalan lebih lancar. Jadi, disiplin kerja yang tinggi berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja karyawan dan keberhasilan organisasi.

Hasil penelitian terdahulu yang 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 & 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

H<sub>2</sub>: Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan**

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). Kompensasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja karyawan. Ketika karyawan merasa mereka diberi imbalan yang adil dan sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen dalam pekerjaannya. Kompensasi yang baik, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, bisa meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Dengan demikian, perusahaan yang memberikan gaji dan bonus biasanya akan melihat kinerja karyawan yang lebih baik dan semangat kerja yang lebih tinggi karena mereka merasa kinerjanya dihargai.

Berdasarkan 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.

H3: Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

### **METODELOGI PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Brighthon Bali Paradise yang beralamat Jl Teuku Umar Barat No.206 Denpasar, Bali, yang bergerak dibidang jual beli properti. Objek penelitian dalam penelitian ini adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Brighthon Bali Paradise sebanyak 35 orang. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sampel jenuh atau sensus. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Uji Instrumen**

##### **1. Uji Validitas**

Pada penelitian ini setiap item pernyataan dari masing-masing variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,3 dapat disimpulkan bahwa semua indikator dinyatakan valid.

##### **2. Uji Reabilitas**

Dalam penelitian ini setiap item pertanyaan dari masing-masing variabel kinerja karyawan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60. Maka dari itu seluruh variabel dinyatakan reliabel.

#### **Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Normalitas**

	<b>Unstandardized Residual</b>
--	--------------------------------

N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,22441076
Most Extreme Differences	Absolute	0,156
	Positive	0,156
	Negative	-0,125
Kolmogorov-Smirnov Z		0,926
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,358

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan hasil uji normalitas pada Tabel 2 dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov, menunjukkan bahwa hasil uji normalitas karakteristik responden dengan jumlah data sebanyak 35, maka dengan nilai signifikansi sebesar  $0,358 > 0,05$  berarti data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

1. Hasil Uji Multikolinearitas

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi Kerja	0,257	3,887
	Disiplin Kerja	0,269	3,722
	Motivasi Kerja	0,257	3,887

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa tidak satupun dari variabel bebas (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi) yang memiliki nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Maka dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam pengujian persamaan regresi merupakan data yang tidak mengalami gejala multikolinearitas.

2. Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,343	0,234		1,467	0,153
	Motivasi Kerja	-0,044	0,082	-0,189	-0,544	0,591
	Disiplin Kerja	-0,003	0,091	-0,012	-0,035	0,972
	Kompensasi	0,000	0,038	-0,002	-0,011	0,992

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 4 terlihat bahwa hasil signifikansi variabel bebas diatas 0,05. Terkait variabel motivasi kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,591, variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,972 dan variabel kompensasi memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,992. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

**Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5**

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,214	0,325		0,658	0,515
	Motivasi Kerja	0,371	0,114	0,437	3,264	0,003
	Disiplin Kerja	0,453	0,127	0,468	3,571	0,001
	Kompensasi	0,148	0,053	0,197	2,780	0,009
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
Adjusted R Square = 0,843						
R = 0,926 <sup>a</sup>						
F Sig = 0,000 <sup>b</sup>						

Sumber: Data Diolah 2024

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, sehingga secara sistematis persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,214 + 0,371 X_1 + 0,453 X_2 + 0,148 X_3$$

Berdasarkan model persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan informasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,214 dengan arah positif, mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja karyawan akan tetap dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi.
- Nilai koefisien ( $b_1$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,371 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila motivasi kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Nilai koefisien ( $b_2$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,453 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila disiplin kerja meningkat dengan asumsi variabel lainnya konstan.
- Nilai koefisien ( $b_3$ ) menunjukkan arah positif sebesar 0,148 berarti kinerja karyawan akan meningkat apabila kompensasi meningkat dengan asumsi

variabel lainnya konstan.

### Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 5 dapat dijelaskan bahwa hasil analisis koefisien determinasi diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,843, yang berarti variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi memberikan informasi sebesar 84,3% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 15,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Terkait tingkat korelasi antara variabel independen terhadap variabel dependen memperoleh nilai R sebesar 0,926 atau sebesar 92,6% yang berarti bahwa variabel independen terhadap variabel dependen berkorelasi sangat kuat.

### Hasil Uji F

Berdasarkan hasil Uji F pada Tabel 5.16 dapat dijelaskan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05), yang berarti bahwa model yang digunakan dalam penelitian ini telah layak (*fit*), dengan demikian model penelitian yang digunakan layak dan pembuktian hipotesis dapat dilanjutkan.

### Hasil Uji t

Berdasarkan Hasil pengujian Uji t pada Tabel 5.17 dapat dijelaskan hasil pengujian statistik t sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar

Hasil analisis uji statistik t variabel motivasi kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,003 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,371, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar.

- 2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar

Hasil analisis uji statistik t variabel disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,453, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar.

- 3) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar

Hasil analisis uji statistik t variabel kompensasi diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,009 lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,148, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar.

### **Pembahasan Hasil Penelitian**

1. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brigthon Bali Paradise di Denpasar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Brigthon Bali Paradise di Denpasar. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,371 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,003 atau lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti bahwa peningkatan motivasi kerja yang diindikasikan oleh indikator kebutuhan pencapaian / (need for achievement), kebutuhan kekuatan / (need for power) serta kebutuhan hubungan / (need for affiliation) dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Brigthon Bali Paradise di Denpasar.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brigthon Bali Paradise di Denpasar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Brigthon Bali Paradise di Denpasar. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,453 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,001 atau lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti bahwa peningkatan disiplin kerja yang diindikasikan oleh indikator absensi, sikap dan tanggungjawab dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Brigthon Bali Paradise di Denpasar.

3. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brigthon Bali Paradise di Denpasar

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Brigthon Bali Paradise di Denpasar. Ditunjukkan dengan arah koefisien regresi positif sebesar 0,148 dan tingkat signifikansinya sebesar 0,009 atau lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05). Hal ini berarti bahwa peningkatan kompensasi yang diindikasikan oleh indikator Gaji dan Upah, Insentif atau Bonus, Tunjangan dan Fasilitas dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Brigthon Bali Paradise di Denpasar.

### **SIMPULAN DAN LIMITASI**

#### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Brigthon Bali Paradise di Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik motivasi kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja

karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar. Hal ini berarti bahwa semakin baik kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar.

### Limitasi

Keterbatasan dari penelitian ini adalah adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya. Peneliti terbatas hanya dilakukan pada karyawan PT. Brighthon Bali Paradise di Denpasar yang berjumlah 35 orang, agar lebih luas cakupan analisisnya maka penelitian yang akan datang perlu dikembangkan dengan perusahaan jumlah sampel yang lebih besar atau lebih dari satu perusahaan. Faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi. Sedangkan masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan..

### DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K., Jannah, M., Aiman, U., Hasda, S., Fadilla, Z., Taqwin, Masita, Ardiawan, K. N., & Sari, M. E. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. In N. Saputra (Ed.), *Yayasan Penerbit Muhammad Zaini*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Adzansyah, Fauzi, A., Putri, I., Fauziah, N. A., Klarissa, S., & Damayanti, V. B. (2023). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Manajemen Kinerja). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(4), 498–505. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i4>
- Agung, A. A. P., & Yuesti, A. (2019). *Metode Penelitian Bisnis Kuantitatif Dan Kualitatif* (I. N. Suardhika (ed.); edisi ke 1). CV. Noah Aletheia.
- Agustini, F. (2019). strategi manajemen sumber daya manusia. In A. Ihdina (Ed.), *Universitas Nusantara PGRI Kediri* (Vol. 01). UISU Press.
- Akbar, I. R., & Nirmala, P. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Shield-On Service Cabang Mall Botani Square Kota Bogor. *Jorapi*, 4(1). <http://www.elsevier.com/locate/scp>
- Alhidayatullah, A., Lestari, N. A., & Antony, A. (2023). Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Ilmu Manajemen*, 1(2), 103. <https://doi.org/10.32897/jiim.2023.1.2.2434>

- Ali, F., Nursolih, E., & Herlina, N. (2022). Pengaruh Struktur Organisasi Dan Rentang Kendali Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Kasus pada Toserba Gunasalma Kawali). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 4(2), 46–54. <https://jurnal.unigal.ac.id/bmej/article/view/5999>
- Ali, M. R., Tardin, & Rahman, A. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Lion Superindo Jatibening . *Cakrawala*, 61–75.
- Amalia, S. W., Rijal, A., & Hamzah, H. (2024). Pengaruh Sosialisasi Pajak Dan Kualitas Pelayanan Pajak Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Dalam Membayar Pajak Bumi Dan Bangunan. *JURNAL REVENU*, 5(1).
- Anggraeni, N., & Agung, C. R. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Abbott Indonesia Depok. *KOMPLESITAS Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 12. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.559>
- Ardansyah, Hepiana, P., Ningsih, F., & Pratowo, B. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Prismatama Cabang Lampung. *Journal of Accounting Taxing and Auditing (JATA)*, 5(1).
- Ardhianto, M., Kusuma, O. F., & Burhanudin. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan. *EKONOMI BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN*, 13(1), 33–44.
- Aryanti, I., & Perkasa, D. H. (2024). The Effect of Leadership Compensation and Work Discipline on Employee Performance (Study at PT Panca Putra Solusindo Jakarta). *Review: Journal of Multidisciplinary in Social Sciences*, 1(4), 98–108. <https://lenteranusa.id/>
- Astuti, I., Sinaga, L., & Nurmansyah. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kota Depok. *ALIANSI, Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. <https://doi.org/10.59024/jise.v1i4.424>
- Azahra, A. D., Putri, D. N., & Asbari, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal of Information Systems and Management*, 02(04). <https://jisma.org>
- Basyit, A., Sutikno, B., & Dwiharto, J. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *QULUBANA: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5(1), 12–20. <https://doi.org/10.54396/qlb.v3i1.295>
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Burhannudin, B., Zainul, M., & Harlie, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja,



Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, 8(2), 191. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.425>

Cardoso, J., & Prasojo, E. (2024). Pengaruh Kredibilitas Daya Tarik dan Kepercayaan terhadap Minat Pembelian Sunscreen Azarine di Kota Yogyakarta. *Journal of Economics, Business, Accounting and Management (JEBAM)*, 2(1), 124–140.

Cheliasih, N. ketut S., & Riana, I. G. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 13(3), 450–469.

Damayanti, N. L. D., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Landih, Kecamatan Bangli, Kabupaten Bangli. *Jurnal Emas*, 5(5). file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf

Darma, A. C. I. P., & Budiyanto. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Dinamika Global Nusantara. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 13(5).

Desfitriady, & Pandin, I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung ( Studi Kasus pada Bagian Marketing ). *REMIK*, 7, 211–221.