

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA WISMA  
WERDHAPURA DENPASAR**

**I Nengah Oko Diatmiko<sup>1</sup>, Nyoman Mustika<sup>2</sup>, Sapta Rini Widyawati<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: nengahoko12@gmail.com

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kompensasi, motivasi dan disiplin kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Wisma Werdhapura Denpasar. Penelitian ini dilakukan pada Wisma Werdhapura Denpasar yang berlokasi di Jalan Danau Tamblingan No.49 Sanur, Denpasar, Bali. Sebagai objek dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Wisma Werdhapura Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada Wisma Werdhapura Denpasar yang berjumlah 59 orang. Penelitian ini menggunakan semua anggota populasi sebagai responden. Metode pengambilan sampel adalah dengan metode sensus atau sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan sebanyak 59 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar.

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

**ABSTRACT**

*Employee performance is the amount of effort expended by individuals in devoting a certain amount of energy to work. Factors that can affect employee performance include compensation, motivation and work discipline. This study aims to determine the effect of compensation, motivation, and work discipline on the performance of Wisma Werdhapura Denpasar employees. This research was conducted at Wisma Werdhapura Denpasar which is located at Jalan Danau Tamblingan No.49 Sanur, Denpasar, Bali. As objects in this study are compensation, motivation, and work discipline on the performance of Wisma Werdhapura Denpasar employees. The population in this study were all permanent employees working at Wisma Werdhapura Denpasar, totaling 59 people. This study uses all members of the population as respondents. The sampling method is the census method or saturated sample. Thus the number of samples used was 59 people. Data collection techniques used in this study were observation, interviews, documentation studies, and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that compensation, motivation, and work discipline had a positive and significant effect on employee performance at Wisma Werdhapura Denpasar.*

**Keywords: compensation, motivation, work discipline, and employee performance.**

## I PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Perkembangan hotel saat ini dipengaruhi oleh pesatnya perkembangan wisata di suatu daerah. Bali merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki tempat wisata yang beragam. Bertambahnya tempat wisata di Bali diikuti dengan semakin banyak munculnya hotel-hotel baru. Dengan banyaknya hotel di Bali maka persaingan usaha perhotelan di Bali menjadi semakin ketat. Hal ini memacu setiap hotel untuk tetap bertahan dan mampu bersaing dengan para kompetitornya. Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin. Begitu juga untuk menghadapi persaingan saat ini, hotel harus mampu memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas (Miranda dan Arwiyah, 2019).

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai peran strategis dalam menentukan keberhasilan dan pencapaian tujuan perusahaan (Prasetyo dan Marlina, 2019). Menurut Ekhsan (2019) Sumber daya manusia adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan/ diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang/jasa. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang (Farisi, dkk. 2020). Menurut Ardiana, dkk. (2017) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bidang dari

manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian (Yanuari, 2019). Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi fokus banyak organisasi dalam mencapai tujuan tertentu. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan daripada individu karyawan perusahaan itu sendiri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka (Pratama, 2020).

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan agar tujuan perusahaan dan individunya dapat tercapai (Farisi, dkk. 2020). Menurut Adha, dkk. (2019) kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Sedangkan menurut Aromega, dkk. (2019) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Sudarso (2019) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang

diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Menurut Iptian, dkk. (2020) Kinerja pegawai diukur dengan lima indikator, yaitu 1). Kualitas, 2). Kuantitas, 3). Ketepatan waktu, 4). Kehadiran, 5). Kerjasama.

Wisma Werdhapura didirikan pada tahun 1968, awalnya adalah unit instansi pelaksana penyelenggara pelatihan/seminar dan prototip permukiman di lingkungan Departemen Pekerjaan Umum, dengan misi memperkenalkan prototip perpaduan bangunan arsitektur tradisional Bali yang menggunakan material/bahan bangunan lokal dengan sentuhan modern, dalam penataan kawasan yang asri dan harmoni. Penetapan memperkenalkan prototip bangunan ini ditujukan untuk melestarikan arsitektur tradisional Bali dan lingkungannya. Wisma Werdhapura Denpasar berlokasi di Jalan Danau Tamblingan No.49 Sanur. Jumlah karyawan Wisma Werdhapura Denpasar yaitu berjumlah 59 orang.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan kepada manager Wisma Werdhapura, fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kehadiran. Kehadiran karyawan di Wisma Werdhapura dalam masuk kerja masih belum maksimal dikarenakan masih banyak karyawan yang datang terlambat. Hal ini dapat di lihat dari laporan data absensi yang di sajikan pada tabel 1, berikut ini:

**Tabel 1**  
**Tingkat Absensi Pegawai**  
**Wisma Werdhapura Denpasar**  
**Tahun 2021**

| Bulan     | Jumlah Pegawai | Pegawai Terlambat | Persentase   |
|-----------|----------------|-------------------|--------------|
| 1         | 2              | 3                 | 4=(3:2x100%) |
| Januari   | 59             | 3                 | 5,08%        |
| Februari  | 59             | 4                 | 6,78%        |
| Maret     | 59             | 3                 | 5,08%        |
| April     | 59             | 4                 | 6,78%        |
| Mei       | 59             | 5                 | 8,47%        |
| Juni      | 59             | 5                 | 8,47%        |
| Juli      | 59             | 4                 | 6,78%        |
| Agustus   | 59             | 3                 | 5,08%        |
| September | 59             | 5                 | 8,47%        |
| Oktober   | 59             | 4                 | 6,78%        |
| November  | 59             | 4                 | 6,78%        |
| Desember  | 59             | 6                 | 10,16%       |
| Rata-Rata |                |                   | 7,06%        |

Berdasarkan pada Tabel 1 diatas Presntase rata – rata absensi karyawan tahun 2021 mencapai 7,06% yang tergolong tinggi karena tingkat absensi yang wajar berada diangka 2%, sedangkan angka yang berada diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Sehingga dengan demikian sangat diperlu perhatian serius dari pihak perusahaan mengenai tingkat absensi pegawainya. Tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja pegawai. sebab untuk dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat memerlukan kedisiplinan dari pegawai yang dicerminkan dari tingkat kehadiran pegawai yang sekaligus mencerminkan kinerjanya.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi (Pratama, 2020). Aromega, dkk. (2019) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan

menjadi dua, yaitu: Kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Menurut Suryani (2019) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan Menurut Pratama (2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hasil yang diperoleh sebagai bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan atas kontribusinya terhadap perusahaan atau organisasi.

Penelitian mengenai kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Suryani (2019), Pratama (2020), Prihantari & Astika (2019), Arif, dkk. (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik kompensasi yang diterima maka kinerja juga akan meningkat. Sedangkan penelitian Aromega, dkk. (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja

karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya kompensasi yang diterima menyebabkan penurunan kinerja.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di Wisma Werdhapura Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan kompensasi dapat dilihat dari indikator upah. Imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja kurang sesuai dengan apa yang diharapkan karyawan. Hal itu dapat dibuktikan saat karyawan lembur kerja dan tidak mendapatkan upah lembur kerja. Sehingga akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja (Farisi, dkk., 2020). Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau daya penggerak". Motivasi mempersoalkan bagaimana dapat memberikan dorongan kepada pengikutnya atau bawahan, agar dapat bekerja semaksimal mungkin atau bekerja bersungguh – sungguh. Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Ekhsan, 2019). Sedangkan menurut Adha, dkk. (2019) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Farisi, dkk. (2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari

aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Farisi, dkk. (2020), Ekshan (2019), Kuswati (2020), Sari (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Adha, dkk. (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin rendah motivasi kerja karyawan maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di Wisma Werdhapura Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan motivasi dapat dilihat dari indikator inisiatif. Rendahnya inisiatif karyawan Wisma Werdhapura Denpasar untuk memulai atau meneruskan suatu pekerjaan dengan penuh energy tanpa ada dorongan dari orang lain atau atas kehendak sendiri dan selalu menunggu perintah dari atasan dalam mengambil suatu pekerjaan.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja (Prasetyo & Marlian, 2019). 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 & Marlina, 2019). Menurut Sanjaya dan Prijati (2020), Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Sudarso (2019) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019), Sudarso (2019), Iptian, dkk. (2020), Nazmi, dkk. (2022), menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Sanjaya & Prijati (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin rendah disiplin kerja

karyawan maka akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti di Wisma Werdhapura Denpasar, fenomena yang berkaitan dengan disiplin kerja dapat dilihat dari indikator frekuensi kehadiran. Kehadiran karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar dalam masuk kerja masih belum maksimal dikarenakan karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar masih sering datang terlambat ke tempat kerja. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan fenomena yang sudah diuraikan dengan lengkap diatas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Werdhapura Denpasar”.

## **II TINJAUAN PUSTAKA**

### **Landasan Teori**

#### **1. Goal Setting Theory**

Teori penetapan tujuan merupakan pembentukan dari sebuah rencana kegiatan yang dibuat untuk memotivasi dan membimbing seseorang atau kelompok untuk mencapai sebuah tujuan yang spesifik (Daudkhane, 2017). Individu dengan tujuan yang jelas akan mampu mengarahkan perhatian serta usahanya pada kegiatan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebaliknya tanpa tujuan yang jelas individu akan kesulitan dalam mengatur dirinya sendiri. Mengacu pada *Goals Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) menjelaskan suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga

menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komit dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal setting theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

#### **2. Kompensasi**

Menurut Astuti dan Suhendri (2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikan, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Sedangkan Menurut Suryani (2019) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut Pratama (2020) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi

sangat penting bagi karyawan itu sendiri sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan hasil yang diperoleh sebagai bentuk imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada para karyawan atas kontirbusinya terhadap perusahaan atau organisasi. Menurut Satedjo dan Kempa (2017), indikator kompensasi karyawan yaitu:

- a) Gaji
- b) Upah
- c) Insentif

### **3. Motivasi**

Menurut Farisi, dkk. (2020) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi adalah proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya menuju pencapaian tujuan (Ekhsan, 2019). Sedangkan Adha, dkk. (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tertinggi untuk tujuan perusahaan, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Indikator-indikator untuk

mengukur motivasi kerja menurut Fauzi dan Wakhidah (2020) adalah sebagai berikut:

- a) Dorongan mencapai tujuan.
- b) Semangat kerja.
- c) Inisiatif dan kreatifitas.
- d) Rasa tanggung jawab.

### **4. Disiplin Kerja**

Menurut Sanjaya dan Prijati (2020), Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi dengan semua peraturan perusahaan dan norma norma sosial yang berlaku. Sudarso (2019) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma - norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Vetihzal Rivai, 2017). Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada, sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (Prasetyo & Marlina, 2019). Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik

tertulis maupun tidak tertulis dan apabila melanggar akan mendapatkan sanksi atau hukuman atas pelanggarannya. Nurjaya (2021), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

- a) Frekuensi kehadiran
- b) Tingkat kewaspadaan karyawan
- c) Ketaatan pada standar kerja
- d) Ketaatan pada peraturan kerja
- e) Etika kerja

**5. Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adha, dkk. (2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Sedangkan menurut Aromega, dkk. (2019) Kinerja (*Performance*) adalah hasil pekerjaan seseorang yang dicapai berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan (*Job requirement*). Sudarso (2019) mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi. Indikator – Indikator kinerja karyawan menurut Iptian,

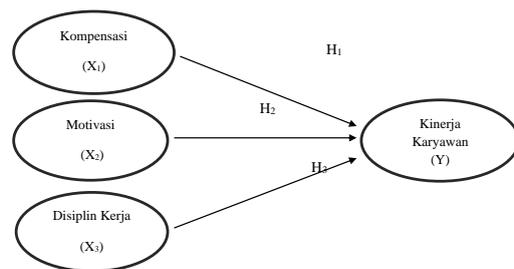
dkk. (2020) adalah sebagai berikut:

- a) Kuantitas
- b) Kualitas
- c) Ketepatan Waktu
- d) Kehadiran
- e) Kerjasama
- f)

**III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

**1. Kerangka Konseptual**

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



Sumber: Kerangka Berpikir

**2. Hipotesis Penelitian**

- 1) H<sub>1</sub>: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2) H<sub>2</sub>: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3) H<sub>3</sub>: Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

**IV METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan pada Wisma Werdhapura Denpasar yang berlokasi di Jalan Danau Tamblingan No.49 Sanur, Denpasar, Bali. Sebagai objek dalam penelitian ini adalah kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Wisma Werdhapura Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap yang bekerja pada Wisma Werdhapura Denpasar yang berjumlah 59 orang. Penelitian ini

menggunakan semua anggota populasi sebagai responden. Metode pengambilan sampel adalah dengan metode sensus atau sampel jenuh. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan sebanyak 59 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, studi dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

**V HASIL DAN PEMBAHASAN**

**1. Hasil uji asumsi klasik**

**1) Hasil Uji Normalitas**

**Tabel 2**  
**Hasil uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test     |                |                         |
|--|----------------|-------------------------|
|  |                | Unstandardized Residual |
| N                                      |                | 30                      |
| Normal Parameters <sup>a</sup> , b     | Mean           | ,0000000                |
|  | Std. Deviation | 1,21316014              |
| Most Extreme Differences               | Absolute       | ,102                    |
|  | Positive       | ,102                    |
|  | Negative       | -,072                   |
| Test Statistic                         |                | ,102                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                 |                | ,196 <sup>c</sup>       |
| a. Test distribution is Normal.        |                |                         |
| b. Calculated from data.               |                |                         |
| c. Lilliefors Significance Correction. |                |                         |

Lampiran : 6 (data primer diolah 2022)

Tabel 2 di atas dapat di lihat bahwa *asympt. Sig (2-tailed)* residual adalah 0,196 lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat dikatakan variabel tersebut adalah berdistribusi normal.

**2) Hasil Uji Multikolinearitas**

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

| Coeffisien efficieeeentents <sup>a</sup> |                             |            |                           |       |      |                         |       |
|--|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| Model                                    | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. | Collinearity Statistics |       |
|  | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)                             | 3,577                       | 1,160      |                           | 3,084 | ,003 |                         |       |
| X1                                       | ,395                        | ,105       | ,370                      | 3,761 | ,000 | ,671                    | 1,489 |
| X2                                       | ,365                        | ,090       | ,386                      | 4,070 | ,000 | ,725                    | 1,379 |
| X3                                       | ,225                        | ,073       | ,270                      | 3,068 | ,003 | ,842                    | 1,187 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : lampiran : 6 (data primer diolah 2022)

Tabel 3 di atas terlihat bahwa semua variabel bebas mempunyai koefisien VIF lebih kecil dari 10 dan *tolerance* lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian adalah bebas dari gejala multikolinearitas.

**3) Uji Heteroskedasitas**

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Glejser**

| Coefficients <sup>a</sup> |                             |            |                           |        |      |
|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model                     | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)              | 2,290                       | ,701       |                           | 3,269  | ,002 |
| X1                        | -,092                       | ,063       | -,228                     | -1,451 | ,152 |
| X2                        | -,012                       | ,054       | -,034                     | -,227  | ,821 |
| X3                        | -,033                       | ,044       | -,104                     | -,744  | ,460 |

a. Dependent Variable: ABS\_RES

Sumber : Lampiran 6 (data primer diolah 2022)

Tabel 4 di atas dapat di lihat bahwa Signifikansi untuk masing-masing variabel bebas yaitu Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) adalah lebih besar dari 0,05 dengan demikian tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (nilai *absolute ei*), maka tidak ada gejala heterokedastisitas.

**2. Analisis Kuantitatif**

**1) Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5**  
**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t    | sig |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-----|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      | t     |      |     |
|              |                             |            |                           |       |      |     |
| 1 (Constant) | 3,577                       | 1,160      |                           | 3,084 | ,003 |     |
| X1           | ,395                        | ,105       | ,370                      | 3,761 | ,000 |     |
| X2           | ,365                        | ,090       | ,386                      | 4,070 | ,000 |     |
| X3           | ,225                        | ,073       | ,270                      | 3,068 | ,003 |     |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 5 diperoleh persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 3,577 + 0,395 X_1 + 0,365 X_2 + 0,225 X_3$$

- a)  $a = 3,95$  artinya apabila Kompensasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) masing-masing dianggap konstan pada angka 0 (nol) maka Kinerja karyawan sebesar 3,577
- b)  $b_1 = 0,395$  artinya apabila Kompensasi ( $X_1$ ) meningkat sedangkan Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak berubah,

maka akan diikuti meningkatnya Kinerja karyawan (Y)

- c)  $b_2 = 0,365$  artinya apabila Motivasi ( $X_2$ ) menurun sedangkan Kompensasi ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) tidak berubah maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y).
- d)  $b_3 = 0,225$  artinya apabila Disiplin kerja ( $X_3$ ) meningkat sedangkan Kompensasi ( $X_1$ ) dan Motivasi ( $X_2$ ) tidak berubah, maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan (Y).

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y), adalah positif. Artinya apabila variabel Kompensasi, Motivasi dan Disiplin kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan ikut juga meningkat.

**2) Hasil analisis Korelasi berganda**

**Tabel 6**  
**Hasil analisis Korelasi berganda**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | ,801 <sup>a</sup> | ,642     | ,622              | 1,24581                    |

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 6 dapat diketahui nilai korelasi (R) sebesar 0,801 besarnya nilai R 0,801 ini berada diantara 0,800 – 1,000 yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap

Kinerja Karyawan (Y) pada Wisma Werdhapura Denpasar.

**3) Hasil Analisis determinasi ( $R^2$ )**

Berdasarkan hasil dapat diketahui nilai *Adjusted R.square* = 0,622 atau 62,2 %., artinya Kompensasi ( $X_1$ ) Motivasi ( $X_2$ ) dan Disiplin kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Wisma Werdhapura Denpasar adalah sebesar 62,2 %. dan sisanya 37,8% dipengaruhi variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**4) Hasil Uji t ( t-test)**

**Tabel 7**  
**Hasil Uji t ( t-test)**

|   |      | C              |       |              |      |      |
|---|------|----------------|-------|--------------|------|------|
|   |      | Unstandardized |       | Standardized |      |      |
|   |      | B              | Std.  | Beta         |      |      |
| 1 | (Con | 3,577          | 1,160 |              | 3,08 | ,003 |
|   | X1   | ,395           | ,105  | ,370         | 3,76 | ,000 |
|   | X2   | ,365           | ,090  | ,386         | 4,07 | ,000 |
|   | X3   | ,225           | ,073  | ,270         | 3,06 | ,003 |

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran 7 (data primer diolah 2022)

Tabel 7 tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ )  
Berdasarkan pada hasil untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dengan Signifikansi variabel Kompensasi ( $X_1$ )  $0,000 < 0,05$  hal ini ada pengaruh signifikan antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Wisma Werdhapura Denpasar
- b) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Motivasi ( $X_2$ )  
Berdasarkan pada hasil untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) dengan Signifikansi variabel Motivasi ( $X_2$ )  $0,000 < 0,05$  hal ini ada pengaruh signifikan antara Motivasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja

karyawan (Y) pada Wisma Werdhapura Denpasar

- c) Penarikan Kesimpulan untuk variabel Disiplin kerja ( $X_3$ )  
Berdasarkan pada hasil untuk variabel Disiplin kerja ( $X_3$ ) dengan Signifikansi variabel Disiplin kerja ( $X_3$ )  $0,003 < 0,05$  hal ini ada pengaruh signifikan antara Disiplin kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Wisma Werdhapura Denpasar

**3. Pembahasan hasil penelitian.**

**1) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja karyawan**

Kompensasi merupakan imbalan dari perusahaan untuk diberikan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Tujuan perusahaan dalam memberikan kompensasi adalah untuk menciptakan kesadaran dalam bekerja antara para karyawan agar dapat bekerja sama dengan perusahaan. Perusahaan juga berharap dengan adanya kompensasi, karyawan dapat melakukan dan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidupnya, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugastugas yang menjadi tanggung jawabnya. Faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi, dapat berupa gaji, insentif, bonus, tunjangan, pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Semakin besar kompensasi yang diterima maka karyawan akan lebih giat untuk

bekerja. Hasil analisis uji t untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,331 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Kompensasi ( $X_1$ )  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Wisma Werdhapura Denpasar, hal ini berarti apabila Kompensasi meningkat

Hasil penelitian tentang kompensasi terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2019), Pratama (2020), Prihantari & Astika (2019), Arif, dkk. (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aromega, dkk. (2019) menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

## **2) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan.**

Motivasi merupakan suatu pedoman untuk memberikan dorongan kepada karyawan oleh karena itu motivasi sering kali diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Tujuan pemberian motivasi dalam suatu perusahaan adalah menciptakan, meningkatkan, dan mempertahankan hal-hal yang baik bagi perusahaan, supaya pada saat karyawan bekerja dengan motivasi yang tinggi maka tujuan perusahaan akan tercapai. Sedangkan jika tingkat motivasi karyawan rendah akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang

diharapkan. Maka dari itu motivasi sangat penting diterapkan pada setiap karyawan agar mau bekerja dengan giat dan antusias untuk mencapai hasil yang optimal. Hasil analisis uji t untuk variabel Motivasi ( $X_2$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,365 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Motivasi ( $X_2$ )  $0,000 < 0,05$  hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Motivasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Wisma Werdhapura Denpasar, artinya apabila Motivasi menurun (berkurang) maka Kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian tentang motivasi terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farisi, dkk. (2020), Ekshan (2019), Kuswati (2020), Sari (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk. (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **3) Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.**

Dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan untuk mengikuti aturan hukum dan tata tertib sehingga sadar akan melaksanakan dan menaati peraturan tersebut. Disiplin kerja mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan semangat kerja yang mendukung terwujudnya tujuan

organisasi. Riva'i dalam Hartatik (2018:183) menyebutkan bahwa "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku". Pentingnya disiplin kerja dalam perusahaan bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu organisasi dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya. Selain itu, dengan mengetahui disiplin kerja karyawan maka nilai kinerja dari setiap karyawan pun akan diketahui. Hal tersebut karena disiplin kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat erat. Karyawan yang berdisiplin diri dalam bekerja maka ia akan bekerja secara optimal, tekun, dan mengerjakan sesuatu pekerjaan secara terarah. Hasil analisis uji t untuk variabel Disiplin kerja ( $X_3$ ) menunjukkan arah yang positif sebesar 0,203 dan dengan Signifikansi t-hitung untuk variabel Disiplin kerja ( $X_3$ )  $0,003 < 0,05$  hal ini berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y) pada Wisma Werdhapura Denpasar artinya apabila Disiplin kerja meningkat maka Kinerja karyawan akan meningkat. Hasil penelitian tentang disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah banyak dilakukan oleh para peneliti sebelumnya menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo & Marlina (2019), Sudarso (2019), Iptian, dkk. (2020), Nazmi, dkk. (2022), menunjukkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sanjaya & Prijati (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

## **VI PENUTUP**

### **1. Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Kompensasi Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar.
- 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Motivasi meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar.
- 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar. Dari hasil ini dapat dimaknai bahwa apabila Disiplin kerja Karyawan meningkat maka akan diikuti dengan meningkatnya Kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar.

### **2. Saran**

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka penulis ingin menyampaikan saran-saran

yang sekiranya berguna bagi Wisma Werdhapura Denpasar adalah sebagai berikut:

1) Saran bagi Wisma Werdhapura Denpasar.

a) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar. selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Kompensasi yaitu pada pernyataan Saya menerima insentif sesuai dengan prestasi kerja saya pada perusahaan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah, maka peneliti menyarankan kepada Manajemen Wisma Werdhapura Denpasar untuk meningkatkan pemberian insentif kepada karyawan atas prestasi yang diraihinya selama mereka bekerja kebijakan ini dilakukan adalah untuk menambah penghasilan karyawan sehingga dapat memenuhi kebutuhannya.

b) Motivasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar, selanjutnya Hasil Pada deskripsi variabel Motivasi yaitu pada pernyataan Saya bekerja memiliki Inisiatif dan kreatifitas. dalam mengerjakan pekerjaan memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada Manajemen Wisma Werdhapura Denpasar untuk melakukan pengawasan kepada setiap karyawan dalam bekerja agar meningkatkan inisiatif dan kreativitas karyawan dalam bekerja yaitu selalu berusaha untuk mencari ide-ide terbaiknya dalam suatu bidang

pekerjaan, Tidak hanya itu, ia akan berusaha untuk mencari jalan keluar dari setiap masalah, dan itu ia lakukan tanpa perlu ada perintah dari atasannya.

c) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar, selanjutnya hasil Pada deskripsi variabel Disiplin kerja yaitu pada pernyataan Saya bekerja dengan dorongan yang kuat untuk mencapai kinerja yang maksimal memperoleh nilai rata-rata skor yang terendah maka peneliti menyarankan kepada Manajemen Wisma Werdhapura Denpasar untuk tetap mendorong karyawan untuk berpikir kreatif dalam memberikan *output* pekerjaan mereka. Dan akhirnya dapat membuat kinerja karyawan menjadi lebih cepat dan maksimal.

2) Saran bagi penelitian selanjutnya disarankan apabila ingin meneliti tentang Kinerja karyawan agar meneliti variabel yang lainnya seperti variabel kompetensi, Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan, mengingat hasil analisis determinasi masih ada variable lain yang dapat mempengaruhi Kinerja karyawan pada Wisma Werdhapura Denpasar.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47-62.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263-276.
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. (2019). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Daudkhane, Y. S. (2017). Why SMART Goals are not 'Smart' enough?. *Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR)*, 3(6), 137- 143.
- Dessler, Gary. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 13(1), 1-13.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iptian, R., Zamroni, Z., & Efendi, R. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145-152.
- Kuswati, Y. (2020). The effect of motivation on employee performance. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 995-1002.
- Landang, R. D., Widnyana, I. W., & Sukadana, I. W. (2021). Pengaruh Literasi keuangan, Perilaku Keuangan dan Pendapatan terhadap Keputusan Berinvestasi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Miranda, I. R., & Arwiyah, M. Y. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Di Hotel Promenade Bandung). *eProceedings of Management*, 6(2).
- Mondy, R. Wayne, Noe Robert M., 2016. *Human Resource Management, Tenth Edition*, Jilid I, Penterjemah Bayu Airlangga, M.M., Jakarta: Erlangga

- Mustika, I. N., & Widyawati, S. R. (2020). The Influence of Employee Engagement, Self Esteem, Self-Efficacy On Employee Performance In Small Business. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 11(04), 21771-21775.
- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(1), 21-30.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Prihantari, G. A. P. E. D., & Astika, I. B. P. (2019). Effect of role overload, budget participation, environmental uncertainty, organizational culture, competence, and compensation on employee performance. *International research journal of management, IT and social sciences*, 6(4), 197-206.
- Sanjaya, F. A., & Prijati, P. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(11).
- Sari, E. (2019). The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. *Ilomata International Journal of Social Science*, 1(1), 1-9.
- Sedarmayanti. 2017 *Perencanaan dan Pengembangan SDM* . - Bandung : Refika Aditama.
- Sudarso, A. P. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA CABANG BINTARO PLAZA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 1(2).
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 260-277.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Tanggung Jawab Sosial Dan Kompensasi Direksi Dalam Memoderasi Tata Kelola Perusahaan Dengan Nilai Perusahaan Di Indonesia. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 302-310
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2020). Mampukah Reputasi Direksi Berperan Memoderasi Hubungan Arsitektur Keuangan Dengan Nilai Perusahaan?. *Jurnal Riset Akuntansi (JUARA)*, 10(2).
- Widnyana, I. W., & Widyawati, S. R. (2022). Role of forensic accounting in the diamond model relationship to detect the financial statement fraud. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147-4478)*, 11(6), 402-409.

- Widyawati, S. R. (2019). Ebook-  
Manajemen Sumber Daya  
Manusia. *KARTI*, 1-1.
- Widyawati, S. R., Ribek, P. K.,  
Purnawati, N. L. G. P., Jodi, I.  
W. G. A. S., Vipraprastha, T.,  
& Prayoga, I. M. S. (2021).  
Human Resources System And  
Internal Business Process  
Perspective On Administrative  
Expert: Studi Of Small And  
Medium Enterprises In Bali  
Indonesia. *Academy of  
Entrepreneurship Journal*, 27,  
1-7.
- Widyawati, S. R., & Suniantara, I. N.  
Y. (2022). Strategi  
Peningkatan Penjualan Melalui  
Pelayanan Prima  
Danpemanfaatan Sosial Media  
Di Ubud Warung Gianyar Pada  
Era Pandemi Covid-19.
- Veithzal, Rivai. 2017 *Manajemen  
Sumber Daya Manusia*, Raja  
Grafindo Persada, Jakarta.
- Yanuari, Y. (2019). Analisis  
pengaruh motivasi kerja dan  
lingkungan kerja terhadap  
kinerja karyawan. *BASKARA:  
Journal of Business and  
Entrepreneurship*, 2(1), 45-54.