

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu kunci dalam reformasi ekonomi, dengan menciptakan bagaimana SM yang berkualitas dan memiliki keterampilan dan daya saing global. Tercapainya tujuan tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang handal sesuai dengan kapasitas yang dibutuhkan (Silalahi, 2014). Sehingga dengan instansi pemerintah di era otonomi saat ini, dimana pegawai dituntut mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat.

Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi Sumber Daya Manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan, informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa Sumber Daya Manusia sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2016:3).

Manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan yang strategik dan terintegrasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan bagi sumber daya manusia didalam organisasi, sehingga bisa mengembangkan kapabilitas tim dan individu sendiri dalam memberikan kontribusinya kepada organisasi. Sehingga untuk menghadapi tantangan dimasa depan organisasi dapat berfungsi secara efektif dalam lingkungan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya (Sadarmayanti, 2014).

Kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilaku dalam menjalankan kinerja (Wibowo, 2012:4)

Melalui observasi yang dilakukan di Kementerian Agama Palu, dengan mewawancarai pegawai, beliau menjelaskan bahwa kinerja pegawai dalam melakukan tugasnya pada satu tahun terakhir ini masih kurang maksimal. Hal ini dikarenakan peraturan kantor yang masih sering di langgar oleh pegawai. seperti, masih berada di kantin kantor saat jam istirahat sudah habis, dan masih adanya pegawai yang duduk-duduk di luar ruangan sambil merokok saat jam kerja belum selesai. Tidak hanya pegawai laki-laki, dari hasil observasi peneliti juga menemui beberapa pegawai perempuan yang sesekali keluar ruangan bukan pada jam istirahat, sebagian juga berkumpul pada satu tempat bercerita dengan pegawai lainnya.

Kompensasi non finansial adalah imbalan yang berbentuk non finansial. Dalam banyak kasus kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang dimanifestasikan dalam bentuk pujian, perhatian pimpinan serta pemberian fasilitas. (Rivai, 2004: 360) menggolongkan kompensasi non finansial meliputi peluang promosi, prestasi istimewa, liburan, dapat pujian atau pengakuan perusahaan atas kontribusi karyawan didalam perusahaan. Selanjutnya menurut (Simamora, 2006: 444) kompensasi non finansial adalah kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis, dana tau fisik dimana orang itu bekerja. Dengan demikian

dapat dijelaskan bahwa kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang dapat diwujudkan dalam bentuk pendekatan lewat perhatian yang dapat membuat bangga karyawan.

Kompensasi non finansial adalah pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, liburan atas biaya perusahaan, dan dana pensiun. pembayaran tidak langsung akan diberikan kepada semua karyawan baik yang bekerja pada bidang produksi maupun administrasi (Bangun, 2012:257). Sedangkan menurut (Martoyo, 2007:120) kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti pekerjaan yang menarik, tantangan dalam bekerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dimana orang itu bekerja seperti lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang mendukung.

Melalui observasi yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Palu, salah satu pejabat menjelaskan bahwa lingkungan pekerjaan yang ada masih kurang nyaman terutama dalam ruang kerja, beliau menjelaskan bahwa ruang kerja yang ada belum memenuhi keinginan pegawai.

Disiplin Kerja sangat penting karena dengan Pegawai mempunyai disiplin kerja maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Dari hasil observasi yang dilakukan di Kementerian Agama Kota Palu dengan mewawancarai beberapa pegawai, salah satunya berinisial M menjelaskan bahwa disiplin kerja karyawan masih kurang maksimal, hal ini dilihat dari masih adanya pegawai yang berada di kantin kantor saat jam istirahat sudah selesai. Hal ini di karenakan kurangnya kedisiplinan yang dimiliki pegawai dan masih

kurangnya keinginan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dimiliki pegawai itu sendiri. Demikian juga keterangan dari seorang berinisial R mengatakan tak jarang pegawai perempuan yang kurang disiplin dalam pekerjaan yang banyak menghabiskan waktu bercerita dengan rekan kerja di dalam ruangan.

Motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan kinerjanya, motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak. Pada hakekatnya perilaku manusia di motivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan kegiatan. Motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang. motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja (Simanjutak dan Calam, 2012:3).

McClelland, dalam (Bangun, 2012:325) mengidentifikasi kebutuhan akan prestasi, berkuasa dan berafiliasi. Oleh sebab itu motivasi juga dibagi menjadi tiga, yaitu motivasi berprestasi (*need for achievement/nAch*), motivasi berkuasa (*need for power/nPow*), dan motivasi afiliasi (*need for affiliation/nAff*).

Melalui observasi yang dilakukan di kantor Kementerian Agama Kota Palu, dengan mewawancarai pegawai yang sebelumnya sudah banyak memberikan informasi tentang kompensasi non finansial, kinerja dan disiplin kerja, beliau juga memberikan informasi tentang pemberian motivasi di kantor Kementerian Agama Kota Palu. Salah satu penjelasan terkait dengan motivasi adalah masih rendahnya motivasi intrinsik atau motivasi yang berasal dari dalam

diri pegawai, hal ini di lihat dari masih adanya pegawai yang berada di kantin saat jam istirahat sudah selesai. Hal ini menunjukan bahwa masih adanya pegawai kurang mendapatkan motivasi sehingga pegawai belum bisa memotivasi diri mereka.

Berdasarkan uraian latar belakang serta beberapa dukungan hasil penelitian terdahulu seperti pada penelitian Wilson (2020); Sucihati dkk, (2021); Adil dkk, (2018); dan Suryani & Ningsih (2019) menyatakan bahwa pemberian kompensasi non finansial berdampak positif terhadap kinerja, dimana dengan meningkatkan kompensasi non finansial mampu meningkatkan kinerja. Dukungan penelitian lainnya oleh Shofwani & Hariyadi (2019); Farisi dkk, (2020); Sutanjar & Saryono (2019); dan Kristianti dkk, (2021) menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga dengan meningkatkan motivasi dan disiplin pegawai maka mampu meningkatkan kinerja. Paparan uraian tersebut menjadikan ketertarikan penulis yang ingin mengkaji masalah tersebut dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI NON FINANSIAL, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PALU”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kompensasi non finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Palu?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Palu?

3. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai di Kementerian Agama Kota Palu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Palu.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Palu.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kementerian Agama Kota Palu.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan berguna bagi:

1. Ilmu pengetahuan

Peneliti dapat menambah pustaka baru di bidang ekonomi manajemen khususnya dalam hal peningkatan kinerja pegawai.

2. Penelitian

Menambah wawasan peneliti, melatih kemampuan dan keterampilan dalam menerapkan ilmu di bidang ekonomi manajemen.

3. Masyarakat

Sebagai bahan referensi bagi peneliti lain yang ingin meneliti dengan judul yang sama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Kompensasi Non Finansial

Menurut Hasibuan *dalam*, Hakim (2011), kompensasi non finansial dapat diartikan sebagai bentuk kesejahteraan karyawan yang diberikan oleh perusahaan. Kesejahteraan adalah balas jasa pelengkap (material dan non material) diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Sedangkan menurut Rivai (2004:360) “menggolongkan kategori kompensasi non finansial meliputi peluang promosi, prestasi istimewa, liburan, dapat pujian atau pengakuan perusahaan atas kontribusi karyawan di dalam perusahaan”.

Kompensasi non finansial adalah imbalan yang berbentuk non finansial. Dalam banyak kasus kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang dimanifestasikan dalam bentuk pujian, perhatian pimpinan serta pemberian fasilitas. Menurut (Simamora, 2006:444) kompensasi non finansial adalah kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologi dan fisik dimana orang itu bekerja. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa kompensasi non finansial merupakan kompensasi yang dapat diwujudkan dalam bentuk pendekatan lewat perhatian yang dapat membuat bangga karyawan.

Kompensasi non finansial adalah pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, liburan atas biaya perusahaan, dan dana pensiun. pembayaran tidak langsung akan diberikan kepada semua

karyawan baik yang bekerja pada bidang produksi maupun administrasi (Bangun,2012:257). Sedangkan menurut (Martoyo, 2007: 120) kompensasi non finansial terdiri dari kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri seperti pekerjaan yang menarik, tantangan dalam bekerja, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan dan lingkungan kerja dimana orang itu bekerja seperti lingkungan kerja yang nyaman dan rekan kerja yang mendukung.

2.1.2 Tujuan Pemberian Kompensasi Non Finansial

Menurut Sutrisno (2016:185) tujuan kompensasi non finansial adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap perusahaan.
2. Menurunkan jumlah absensi para karyawan dan adanya perputaran karyawan (*job rotation*).
3. Mengurangi adanya intervensi pemerintah dalam penyelenggaraan kesejahteraan karyawan.

Kompensasi menurut Bangun (2012) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Mendapatkan Karyawan yang cakap

Dengan semakin berkembangnya industri, terlihat semakin dibutuhkannya sumber daya manusia yang memiliki kecakapan diatas rata- rata, sama dengan kebutuhan organisasi lainnya. Organisasi akan bersaing untuk mendapatkan

sumber daya manusia yang berkualitas. Suatu pilihan bagi kebanyakan perusahaan adalah menawarkan fasilitas kompensasi yang menarik.

2. Mempertahankan Karyawan yang ada

Pada umumnya, setiap orang menginginkan untuk memperoleh kesejahteraan, kebutuhan ini dapat diperoleh dari tempatnya bekerja. Tidak sedikit perusahaan merekrut sumber daya manusianya dari organisasi lain, dengan pertimbangan karyawan tersebut sudah memiliki kualitas kerja yang baik. Untuk mengatasi tindakan itu, organisasi tertentu mempertahankan atau memperbaiki sistem kompensasi agar menarik bagi karyawannya.

3. Meningkatkan Produktivitas

Program kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi dan kepuasan karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Produktivitas merupakan suatu variabel dependen yang dicari faktor pengaruhnya.

4. Memperoleh Keunggulan Kompetitif

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki kontribusi penting dalam organisasi. Sebagian biaya yang dikeluarkan untuk kebutuhan usaha dialokasikan pada biaya sumber daya manusia. Tergantung pada industrinya, biaya tenaga kerja bisa mencapai 30 sampai 70 persen yang dialokasikan pada kegiatan produksi dan pemasaran. Karena besarnya biaya ini, sebagai pilihan yang dilakukan perusahaan adalah menggunakan komputer dan mesin-mesin atau pindah ke daerah yang upah karyawannya lebih rendah.

5. Aturan Hukum

Berkaitan dengan aturan hukum, organisasi harus menyesuaikan kompensasi sesuai dengan peraturan yang berlaku secara nasional dan daerah. Organisasi diuntut agar taat pada aturan-aturan yang berkaitan dengan kompensasi karena menyangkut kebutuhan orang-orang dalam suatu negara atau daerah tertentu. Setiap organisasi diharuskan membayar upah tenaga kerjanya sesuai upah minimum yang ditetapkan setiap pemerintah daerahnya (tertuang dalam undang-undang ketenaga kerjaan No. 13 Tahun 2004).

6. Sasaran Strategi

Banyak perusahaan menjalani usahanya menginginkan yang terbaik dalam industrinya. Untuk dapat bersaing, organisasi membutuhkan tenaga-tenaga yang memiliki kompensasi tinggi. Dapat diketahui bahwa untuk memperoleh tenaga-tenaga yang berkualitas baik harus mengeluarkan biaya yang besar pula. Suatu strategi yang hampir setiap organisasi melakukan kebijakan yang sama adalah memperbaiki sistem administrasi kompensasinya.

2.1.3 Indikator Kompensasi Non Finansial

Menurut Simamora dalam Wilson (2020). kompensasi non finansial terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Kompensasi yang berhubungan dengan pekerjaan, kompensasi ini dapat berbentuk seperti pemberian tugas- tugas yang menarik, tanggung jawab, penghargaan, dan sebagainya.
- 2) Kompensasi berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, kompensasi ini terdiri dari kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, supervisi yang kompeten dan sebagainya.

2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan modal yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Sehingga keadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suatu disiplin sebuah organisasi atau instansi akan dapat melaksanakan program-program kerjanya dan mencapai sasaran yang telah ditetapkan.

Pegawai yang disiplin dan menaati tata tertib, menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam organisasi atau instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktifitas. Sedangkan organisasi atau instansi yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin, akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktifitas, dan akan tidak mungkin dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh sebab itu, seorang pemimpin yang baik harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik dan juga harus memberikan contoh dalam menjalankan disiplin yang baik dalam suatu organisasi.

Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Wursanto (2007:147), menguraikan pengertian disiplin dengan batasan definisi sebagai berikut: “disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan dan ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu : menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan”

Sinungan (2007:135) disiplin adalah sikap dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti dan mematuhi segala aturan keputusan yang ditetapkan”. Disiplin merupakan tuntutan bagi berlangsungnya kehidupan bersama yang teratur, tertib yang merupakan syarat mutlak bagi kelangsungan suatu kemajuan dan perkembangan”. Sutrisno (2016:97) disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajemen untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan beberapa definisi di atas disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku disekitarnya. Penempatan disiplin dalam kehidupan suatu organisasi ditujukan agar semua pegawai yang ada dalam organisasi bersedia dengan sukarela mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Setiap pegawai dalam organisasi tersebut dapat mengendalikan diri dan mematuhi norma- norma yang berlaku dalam organisasi, maka hal ini akan menjadi modal utama yang amat penting dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

2.1.5 Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan dan

perlengkapan kerja yang di sebabkan oleh ketidak hati-hatian, sedau gurau atau pencurian disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan. Disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran (Sutrisno, 2016:87).

Sistem disiplin tersebut dapat dianggap sebagai penerapan dari modifikasi perilaku terhadap pegawai yang menyusahkan atau tidak produktif. Disiplin yang paling baik sudah jelas adalah disiplin diri, ketika sebagian orang memahami apa yang dibutuhkan ditempat kerja, mereka biasanya dapat diharapkan untuk melakukan pekerjaan yang efektif, namun beberapa orang menemukan bahwa prospek dari disiplin eksternal membantu disiplin diri mereka. Filosofi ini telah menghasilkan perkembangan dari pendekatan disiplin yang positif.

Disiplin yang efektif harus diarahkan pada prilaku bukan pada karyawan pribadi, karna dari alasan disiplin adalah untuk memperbaiki kinerja. Disiplin dapat dihubungkan secara positif dengan kinerja (Jackson, 2006:511).

2.1.6 Jenis- Jenis Disiplin Kerja

Newstrom *dalam* Hasibuan (2013) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

- 1) Disilin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

2) Disiplin *Korektif*

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disiplin, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

3) Disiplin *Progresif*

Disiplin progresif adalah tindakan disiplin berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri menurut Hasibuan (2013) sebagai berikut :

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali
- c. Adanya ketaatan

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seorang karyawan dapat dilihat dari :

- a. Kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- b. Bekerja sesuai prosedur yang ada.
- c. Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.

2.1.7 Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2013) dalam Husain (2018) dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya adalah:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan agar karyawan dapat mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Disinilah letak pentingnya *axas theright man in the right place and the right man in the right job*.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahanya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik kedisiplinan bawahan akan ikut baik, jika teladan pimpinan kurang baik para bawahanpun akan

kurang disiplin. Pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai kedisiplinan yang baik pula.

3) Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan akan perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relative besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik jika balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan semakin rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting saat meminta diperlakukan sama dengan manusia lainya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil kepada semua karyawanya. Dengan keadilan yang baik akan tercipta disiplin yang baik pula.

5) Waskat (Pengawasan Melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang lebih berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan Pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi kepada karyawan sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Pimpinan dapat memelihara kedisiplinan karyawan yang ada dalam perusahaan.

2.1.8 Pengertian Motivasi

Menurut Sutrisno (2016:111) motivasi dibagi menjadi dua komponen, yakni komponen dalam dan komponen luar. Komponen dalam adalah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar adalah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai. Menurut

Bangun (2012:313) motivasi di bagi menjadi dua yaitu motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*) dan motivasi ekstrinsik (*extrinsic motivation*). Motivasi intrinsik adalah motivasi yang bersumber dari dalam diri seseorang (karyawan) yang berupa kesadaran betapa pentingnya manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya, sedangkan motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang bersumber dari luar diri pekerja, yang berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Simanjutak dan Calam (2012:3) menyatakan bahwa motivasi merupakan hal yang sangat penting dan harus dimulai oleh setiap orang dalam rangka meningkatkan kinerjanya, motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti bergerak. Pada hakekatnya perilaku manusia dimotivasi oleh keinginan untuk mendapatkan sesuatu yang merupakan tujuan kegiatan. Motivasi adalah sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan, gerak hati diri seseorang. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah semangat atau dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan yang dapat berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasibuan, (2013) menyatakan bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja karyawan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan, pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal.

Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan, kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya.

Menurut Ishak dan Hendri (2003:12), “Motif diartikan sebagai sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang, dasar pemikiran dan pendapat, sesuai yang menjadi pokok”. Berdasarkan pengertian tersebut diketahui bahwa motivasi sebagai suatu yang pokok, yang menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

2.1.9 Faktor- Faktor Motivasi

Motivasi kerja karyawan yang tinggi di pengaruhi oleh 2 hal yaitu: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik merupakan motivasi kerja yang berasal dari dalam diri karyawan yang meliputi minat dan sikap kerja yang positif. Dengan adanya minat kerja yang tinggi dan minat kerja yang positif akan menghasilkan efisiensi kerja yang lebih baik. Motivasi ekstrinsik juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Dengan adanya rangsangan dari pihak perusahaan seperti bonus, jasa dan tunjangan merupakan suatu bentuk penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi kerja (Bangun, 2012:113). Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja dengan lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi kerja yang rendah dapat berpengaruh kepada kinerja karyawan yang tidak maksimal (Prabu, 2010).

2.1.10 Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi antara lain:

1. Menumbuhkan semangat kerja sehingga kinerja kerja setiap karyawan meningkat sehingga hasil dari setiap pekerjaan karyawan meningkat.
2. Dapat mempertahankan kesetabilan karyawan
3. Dapat meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan

2.1.11 Indikator Motivasi

McClelland *dalam* (Bangun, 2012:325), menyatakan bahwa seseorang bekerja memiliki energi potensial yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada. McClelland membagi motivasi menjadi tiga, yaitu motivasi berprestasi, motivasi berkuasa, dan motivasi afiliasi.

1) Motivasi Berprestasi (*Achievement*)

Motivasi berprestasi tercermin dalam mencapai tujuan organisasi. Seorang yang mempunyai motivasi berprestasi akan menyukai pekerjaan yang menantang. Mereka tidak percaya kepada nasib baik dalam mencapai sesuatu, karena segala sesuatu dapat dicapai melalui kerja keras. Mereka menyukai pekerjaan yang cukup sulit, menantang, dan realistis. Mereka percaya kepada kemampuannya sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai sesuatu yang diharapkan. Mereka tidak terlalu mengharapkan bantuan orang lain dalam mengerjakan pekerjaannya melainkan yakin terhadap kemampuannya sendiri.

2) Motivasi Berkuasa (*power*)

Orang-orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa akan menaruh perhatian besar dalam mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi. Orang-orang seperti itu mempunyai hasrat untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dalam organisasi untuk mencapai tujuannya. Pada

umumnya, orang-orang yang memiliki tingkat kebutuhan yang tinggi terhadap kekuasaan lebih menyukai situasi dimana mereka dapat memperoleh dan mempertahankan pengendalian sarana untuk mempengaruhi orang lain dalam organisasi.

3. Motivasi Berafiliasi (*Affiliation*)

Motivasi berafiliasi tercermin dalam keinginan seseorang untuk menciptakan, memelihara, dan menghubungkan suasana kebatinan dan perasaan yang saling menyenangkan antara sesama manusia dalam organisasi. Orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi untuk berafiliasi biasanya senang kasih sayang dan cenderung menghindari kekecewaan karena ditolak oleh suatu kelompok sosial. Tujuan utama dari orang dengan motivasi berafiliasi adalah memperoleh persahabatan dengan rekannya dalam organisasi, lebih menyukai situasi kooperatif daripada persaingan, dan sangat menyukai hubungan yang melibatkan derajat pemahaman timbal balik yang tinggi. Bagi orang yang didominasi oleh motif ini disenangi oleh pimpinan dan rekan sekerja, dan pada umumnya orang yang demikian tidak terlalu mementingkan prestasi dalam organisasi melainkan lebih mementingkan persahabatan.

2.1.12 Pengertian Kinerja

Manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan yang strategik dan terintegrasi untuk menghasilkan keberhasilan yang berkelanjutan bagi sumber daya manusia didalam organisasi, sehingga bisa mengembangkan kapabilitas tim dan individu sendiri dalam memberikan kontribusinya kepada organisasi. Sehingga untuk menghadapi tantangan dimasa depan organisasi dapat berfungsi

secara efektif dalam lingkungan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya(Sadarmayanti, 2014).

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian, pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi,dan visi organisasi tersebut (Bastian 2001, *dalam* Siti aminah 2017).

Kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan pegawai. Kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan dan persepsi peranan (Stoner,1989) *dalamet. al* (Dhermawan,2012) . Selain itu Bernardin dan Russel (1993), *dalamet. al* (Dhermawan 2012), menyatakan bahwa kinerja adalah pencatatan hasil-hasil yang di peroleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu dalam kurun waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang di capai oleh sumber daya manusia (pegawai) yang dilakukan melalui usaha, kemampuan, dan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dengan tujuan untuk memberikan kontribusi nyata secara individu bagi kemajuan organisasi tempatnya bekerja.

2.1.13 Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Jika hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seorang termasuk dalam kategori baik. Demikian sebaliknya, seorang karyawan yang hasil

pekerjaanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk dalam kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah.

Penilaian kinerja yaitu suatu hasil kerja yang di hasilkan seorang karyawan, diartikan untuk mencapai tujuan yang di harapkan. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan seorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang di pengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006) .

1. Alasan di perlukanya penilaian kinerja

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja tersebut memiliki berbagai alasan. Ada beberapa alasan dan pertimbangan untuk itu yaitu :

- a. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
- b. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan intropeksi dan meninjau kembali prilaku selama ini baik yang positif maupun yang negatif untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh kembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
- c. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali serta pengembangan.

2. Manfaat penilaian kinerja

Bagi pihak manajemen perusahaan banyak mendapat manfaat dengan dilakukanya penilaian kinerja.

- a. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- b. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- c. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.

Jadi kesimpulan dari kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.14 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara dalam Tanuwibowo (2015), mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Wilson (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt Pundi Mas Berjaya. Penelitian ini menggunakan metode *non probability sampling*. Responden penelitian adalah seluruh karyawan

pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan yang berjumlah 52 (lima puluh dua) karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji multikolinearitas, uji normalitas, analisis linear berganda, uji koefisien korelasi linear berganda, uji hipotesis parsial atau uji t, uji hipotesis simultan atau uji F, dan perhitungan koefisien determinasi. Berdasarkan analisis secara parsial, kompensasi non finansial dan stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan. Secara simultan, kompensasi non finansial dan stres kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pundi Mas Berjaya Medan.

Sucihati dkk, (2021). Pengaruh Kualitas Kompensasi Non Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. Penelitian ini mendeskripsikan pengaruh kompensasi non finansial dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru. Artikel ini merupakan penelitian eksplanatori dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini sebanyak 109 responden. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial dan bersama-sama antara kompensasi non finansial dan disiplin kerja guru terhadap kinerja guru. Artikel ini berkontribusi untuk meningkatkan kompensasi nonfinansial dan disiplin kerja untuk mewujudkan kinerja guru yang lebih tinggi.

Adil dkk, (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh komitmen organisasional,

disiplin kerja, dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini ada 91 karyawan yang ditarik menggunakan rumus slovin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial secara simultan dan parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti semakin tinggi komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial maka akan semakin baik dan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Maka sebaiknya pihak instansi dapat memperhatikan apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan dari setiap karyawan untuk menunjang pencapaian kinerja yang baik, berkaitan dengan komitmen organisasional, disiplin kerja dan kompensasi non finansial.

Shofwani & Hariyadi (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Muria Kudus. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey kepada Karyawan Administrasi Universitas Muria Kudus. dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi. Adapun sampel dalam penelitian ini diambil 45 orang dengan pertimbangan untuk memudahkan peneliti dalam melakukan penelitian. Sedangkan Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling yaitu Sampel dimana pengambilan elemen-elemen yang dimasukan dalam sampel dilakukan dengan sengaja, dengan catatan bahwa sampel tersebut representatif

atau mewakili populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Suryani & Ningsih (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi pada Perbankan di Tembilahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris apakah kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan di Tembilahan, Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner namun data yang dapat diolah hanya 35 kuesioner dan sisanya merupakan kuesioner yang tidak mendapat respon. Jenis data yang dipakai adalah jenis data primer. Teknik analisis data yang adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi pada perbankan di tembilahan.

Farisi dkk, (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 162 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier

berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Berdasarkan uji parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau.

Sutanjar & Saryono (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, Pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai dan pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif (Quantitative Research). Metode kuantitatif adalah rancangan penelitian meliputi pemilihan subjek, teknik pengumpulan data (seperti kuesioner, observasi dan wawancara). Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin pegawai Terhadap Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Banjar. Maka dapat disimpulkan bahwa 1). Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai artinya bahwa semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 2). Terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja pegawai akan semakin

meningkat, 3). Terdapat pengaruh disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, 4). Terdapat pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai terhadap kinerja pegawai artinya semakin baik motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Kristianti dkk, (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,4%, uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(7,071 > 1,995)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 42,7%, uji hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(7,112 > 1,995)$. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,586 + 0,387X_1 + 0,405X_2$ dan kontribusi pengaruh sebesar 56,7%, uji hipotesis diperoleh $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau $(43,928 > 2,740)$.

Husain (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif dengan tehnik pengambilan sampel *proporsional random sampling*. Metode analisis data menggunakan deskriptif dan verifikatif dengan analisis regresi, determinasi, serta pengujian

hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8% sedangkan sisanya sebesar 39,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ ($12,329 > 1,984$) hal itu konsisten dengan nilai *probability signification* $< 0,05$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan

Tabel 2.1
Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

Nama, Judul dan Tahun	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
Wilson (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi Non Finansial Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pada Pt Pundi Mas Berjaya.	Sama-sama menggunakan variable kompensasi non finansial dan kinerja	Tidak menggunakan variable stress kerja subjek dan lokasi penelitian	Secara parsial dan simultan variable kompensasi non finansial dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja.
Sucihati dkk, (2021). Pengaruh Kualitas Kompensasi Non Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru.	Sama-sama menggunakan variable kompensasi non finansial, Disiplin Kerja dan Kinerja	Lokasi dan subjek penelitian	Secara parsial dan simultan variable kompensasi non finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
Adil dkk, (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin Kerja dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara.	Sama-sama menggunakan variable disiplin kerja, kompensasi non finansial dan kinerja	Tidak menggunakan variable komitmen organisasi Lokasi dan subjek penelitian	Secara parsial dan simultan variable komitmen organisasional, kompensasi non finansial dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
Shofwani & Hariyadi (2019). Pengaruh kompensasi, motivasi dan disiplin kerja	Sama-sama menggunakan variable motivasi,	Tidak menggunakan variable kompensasi	Secara parsial dan simultan variable kompensasi, motivasi dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan Universitas Muria Kudus.	disiplin kerja dan kinerja	langsung. Objek dan subjek penelitian	berpengaruh terhadap kinerja
Suryani & Ningsih (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan bagian Akuntansi pada Perbankan di Tembilahan.	Sama-sama menggunakan variable kompensasi non finansial dan kinerja	Tidak menggunakan variable kompensasi langsung Objek dan subjek penelitian	Secara simultan kedua variable berpengaruh terhadap kinerja. Kompensasi finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja sedangkan kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja.
Farisi dkk, (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Sama-sama menggunakan variable motivasi, disiplin kerja dan kinerja	Objek dan subjek penelitian	Secara simultan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan, secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.
Sutanjar & Saryono (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.	Sama-sama menggunakan variable motivasi, disiplin dan kinerja	Tidak menggunakan variable kepemimpinan Objek dan subjek penelitian	Secara parsial dan simultan ketiga variable bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Kristianti dkk, (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta.	Sama-sama menggunakan variable motivasi, disiplin dan kinerja	Objek dan subjek penelitian	Secara parsial dan simultan kedua variable bebas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
Husain (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro).	Sama-sama menggunakan variabel disiplin dan kinerja	Subjek dan objek penelitian	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Sumber: Jurnal penelitian, 2022