

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya. Tujuan organisasi yang ingin dicapai akan sangat lama untuk diperoleh, bila sumber daya manusia yang masuk ke dalam organisasi tidak mempunyai ketrampilan yang memadai atau tidak sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi (Pitri, 2020). Hal ini menunjukkan betapa pentingnya sumber daya manusia bagi suatu organisasi, terutama sebagai pengelola operasionalisasi perusahaan, karena faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan akan sangat bergantung pada sumber daya manusianya (Susan, 2019).

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja karyawan yang tinggi. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Dengan demikian kinerja dikatakan penting bagi organisasi karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana pegawai dapat melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang telah diberikan kepadanya (Siagian, 2018).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh permasalahan mengenai kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar. pemimpin yang kurang respon terhadap karyawan dalam menyikapi keadaan karyawan, dimana pimpinan kurang komunikasi yang baik dengan karyawan serta kurangnya memberikan motivasi terhadap karyawannya. Sistem kompensasi yang dirasakan karyawan masih kurang maksimal seperti pemberian insentif dan tunjangan yang diberikan tidak tepat waktu hal ini yang menyebabkan kinerja pegawai menurun. Selain dilihat dari kehadiran karyawan, rendahnya disiplin kerja karyawan berdasarkan hasil observasi terlihat dari karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaannya yang disebabkan karena terlambat masuk kerja dan terlalu sering pulang sebelum waktunya. Serta kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga dalam mengerjakan suatu tugas masih ada yang tidak sesuai dengan dateline yang sudah ditentukan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Afyandi (2020) dengan judul penelitian pengaruh kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Rivaldo (2020), Oktavianti (2020) dan Sinambela (2022) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang pimpinan yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya (2019) yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini memiliki arti bahwa kepemimpinan terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika pimpinan yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Dari hasil yang dilakukan oleh Fauzan (2020) dengan judul penelitian “pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada bank bjb cabang utama bandung)” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang sejalan dilakukan oleh Sulaiman (2021), Pratama (2020) dan Kresmawan (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa kompensasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Aromega (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika kompensasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan yang dilakukan oleh Sadat (2020) dengan judul penelitian “disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan” menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang sejalan dilakukan oleh Syahputra (2020), Munawir (2020) dan Muslimat (2021) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa disiplin kerja yang baik maka kinerja karyawan tersebut mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari (2021) yang

menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika kepuasan yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh dari Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar rendahnya kinerja karyawan disebabkan oleh disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan. Adapun data keterlambatan dan data pulang sebelum waktu pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut :

**Tabel 1.1**  
**Persentase Tingkat Keterlambatan dan Pulang Sebelum Waktu Kantor**  
**Pertanahan Kabupaten Gianyar Periode Januari s/d Desember 2021**

| Bulan     | Jumlah Pegawai | Jumlah Kehadiran | Terlambat |          | Pulang Sebelum Waktu |       |
|-----------|----------------|------------------|-----------|----------|----------------------|-------|
|           | (Orang)        | (Hari)           | (Kali)    | (%)      | (Kali)               | (%)   |
| 1         | 2              | 3                | 4         | 5        | 6                    | 7     |
| Januari   | 158            | 4108             | 894       | 21.8%    | 272                  | 6.6%  |
| Februari  | 158            | 3792             | 758       | 20.0%    | 174                  | 4.6%  |
| Maret     | 158            | 4108             | 764       | 18.6%    | 219                  | 5.3%  |
| April     | 158            | 3950             | 824       | 20.9%    | 117                  | 3.0%  |
| Mei       | 158            | 4266             | 835       | 19.6%    | 149                  | 3.5%  |
| Juni      | 158            | 4108             | 898       | 21.9%    | 148                  | 3.6%  |
| Juli      | 158            | 4108             | 862       | 21.0%    | 133                  | 3.2%  |
| Agustus   | 158            | 4108             | 886       | 21.6%    | 127                  | 3.1%  |
| Septmber  | 158            | 3950             | 847       | 21.4%    | 136                  | 3.4%  |
| Oktober   | 158            | 3950             | 852       | 21.6%    | 170                  | 4.3%  |
| November  | 158            | 3950             | 891       | 22.6%    | 192                  | 4.9%  |
| Desember  | 158            | 3950             | 879       | 22.3%    | 194                  | 4.9%  |
| Jumlah    |                | 48348            | 10190     | 253.0%   | 2031                 | 50.4% |
| Rata-Rata |                | 4029             | 849.16    | 21.0848% | 169.25               | 4.20% |

Sumber : Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar (data diolah, 2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar pada tahun 2021 cenderung

berfluktuasi setiap bulan dengan rata-rata 4,20% terlihat masih adanya karyawan kewajibannya seperti jadwal yang telah ditetapkan dan baru kembali lagi ketika mendekati jam pulang kantor. yang masuk terlambat kerja dan pulang tidak sesuai waktu. Keterlambatan kerja pegawai terlihat dari karyawan yang datang terlambat ke kantor pada waktu pagi hari serta karyawan sering mengulur waktu istirahat dan tidak kembali lagi untuk bekerja melaksanakan tugasnya. Sedangkan karyawan yang pulang sebelum waktunya terlihat dari karyawan yang pulang lebih awal dari jadwal yang ditetapkan dan pulang tanpa mengisi daftar hadir. Apabila hal ini terus-menerus, maka dapat merugikan bagi perusahaan karena kinerja karyawan akan menurun.

Dalam sebuah organisasi sifat dan sikap kepemimpinan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain sangat menentukan di dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Ningrumsari (2020:138) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Tambunan, 2019:358). Menurut Hasibuan (2018:170), “Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Menurut Ariandi, (2018) Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut

pada organisasi. Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Sedangkan menurut Pendapat lain dari Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees, baik yang langsung berupa uang (*finansial*) maupun yang tidak langsung berupa uang (*nonfinansial*).

Faktor lain juga dapat mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Sumadhinata (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Sedangkan menurut Afandi (2018:11), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah tata tertib dan peraturan yang dibuat oleh manajemen atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar ?

3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

- a. Manfaat teoritis Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi, sumber ilmu pengetahuan serta memberikan gambaran tentang manajemen sumber daya manusia yang terdapat pada instansi pemerintahan.
- b. Manfaat praktis Dengan adanya penelitian ini diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Gianyar di masa yang akan datang terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, didalam meningkatkan kinerja karyawan melalui kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja.

## BAB II

### TINJAUAN PUSAKA

#### 2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah teori-teori yang relevan yang dapat digunakan untuk menjelaskan tentang variabel yang akan diteliti, serta sebagai dasar untuk memberikan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang diajukan (hipotesis), dan penyusunan instrumen penelitian. Variabel yang diteliti dapat dijelaskan melalui pendefinisian, uraian yang lengkap dan mendalam dari berbagai sumber bacaan. Peneliti akan menguraikan secara sistematis teori-teori yang berkaitan dengan variabel yang diteliti, kerangka berfikir dan hipotesis penelitian. Landasan teori dibuat untuk memudahkan peneliti menyusun hipotesis dan memilih metodologi penelitian. Landasan Teori sangat penting dalam sebuah penelitian terutama dalam penulisan skripsi peneliti tidak bisa mengembangkan masalah yang mungkin di temui di tempat penelitian jika tidak memiliki acuan landasan teori yang mendukungnya. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono (2012:52), bahwa landasan teori perlu ditegakkan agar penelitian itu mempunyai dasar yang kokoh, dan bukan sekedar perbuatan coba-coba (trial and error).

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun (1968). *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. *Goal setting theory* ini memiliki gagasan bahwa kebanyakan perilaku manusia merupakan hasil dari tujuan yang secara sadar dipilih oleh seseorang menurut (Aulia, 2020).

Menurut Locke (Aulia 2020) menyatakan bahwa tujuan individu (tujuan, intensi) akan menunjukkan tindakannya. Artinya, kuat ataupun lemahnya perilaku/tindakan individu ditentukan oleh tujuan yang hendak dicapai, dalam hal ini tujuan yang jelas dipahami dan bermanfaat akan membuat individu berkecenderungan untuk berjuang lebih keras dalam mencapai suatu tujuan, dibandingkan dengan tujuan yang sulit dipahami dan bersifat kabur dan menunjukkan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberi tahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan dan bukti tersebut sangat mendukung nilai tujuan. Teori penetapan tujuan mengisyaratkan bahwa individu berkomitmen pada tujuan tersebut. Pengaruh tersebut sehubungan dengan adanya kekhususan tujuan, adanya tantangan dan umpan balik terhadap kinerja. Secara khusus dapat dikatakan bahwa penetapan tujuan khusus dapat meningkatkan kinerja, tujuan yang sulit, ketika diterima, menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tujuan yang mudah, dan umpan balik menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada tidak ada umpan balik. Berdasarkan pandangan ini maka menentukan tujuan yang spesifik dan menantang bagi para karyawan merupakan hal terbaik yang dapat dilakukan pemimpin untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* salah satu faktor Penentu pencapaian suatu sasaran atau tujuan dalam perusahaan adalah karyawan mendapatkan perhatian kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja yang baik. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya.

### 2.1.2 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Ningrumsari (2020:138) Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Tambunan, 2019:358).

Menurut Wijono (2018:3) mengemukakan bahwa kepemimpinan (Leadership) adalah proses memotivasi orang lain atau pengikutnya untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi dan menggerakkan bawahan secara positif agar mau bertindak atau melaksanakan tugas-tugas secara efektif dan efisien sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

#### 1) Syarat – syarat Kepemimpinan

Beberapa pendapat ahli menyebutkan syarat – syarat untuk menjadi pemimpin. Adityawarman (2019) menyatakan bahwa sejumlah persyaratan yang pada dasarnya sekaligus suatu ciri – ciri kepemimpinan adalah sebagai berikut:

- a) Pendidikan umum yang luas
- b) Kemampuan berkembang secara mental
- c) Ingin tahu
- d) Kemampuan analisis
- e) Memiliki daya ingat yang kuat Kapabilitas integratif

- f) Keterampilan berkomunikasi
- g) Keterampilan mendidik
- h) Rasionalitas dan obyektivitas
- i) Pragmatis
- j) Sense of urgency
- k) Sense of timing
- l) Sense of cohesiveness
- m) Sense of relevance
- n) Kesederhanaan
- o) Keberanian
- p) Kemampuan mendengar
- q) Adaptabilitas dan fleksibilitas
- r) Ketegasan

Menurut Sutarto (2010:146) syarat – syarat untuk menjadi pemimpin adalah sebagai berikut:

- a) Kecerdasan (intelligence)
- b) Bersemangat (enthusiasm)
- c) Berpengaruh (dominance)
- d) Percaya diri (self-confidence)
- e) Peran serta dan kebersamaan sosial (social participation and euilitarianism)

## 2) Fungsi – fungsi Kepemimpinan

Menurut Suradarwansyah (2020:55) fungsi kepemimpinan ialah memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi motivasi kerja,

mengarahkan organisasi, menjalin jaringan komunikasi yang baik, memberikan pengawasan yang efisien, dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai dengan target dan perencanaan. Agar kelompok berjalan dengan efektif, pemimpin harus melaksanakan fungsi utama, yaitu:

- a. Fungsi yang berhubungan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.
- b. Fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok atau sosial yaitu segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan kelompok

### **3) Indikator Kepemimpinan**

Menurut Saputro (2020) bahwa kepemimpinan yang efektif tergantung dari landasan manajerial yang kokoh. Lima landasan atau indikator yang harus diperhatikan oleh seorang pemimpin yaitu:

- a) Kemampuan mengorganisir, yaitu kemampuan pimpinan untuk mengorganisir perusahaan
- b) Kemampuan mengarahkan, yaitu kemampuan pimpinan untuk mengarahkan karyawan dalam melaksanakan tugas
- c) Kemampuan memerintah, yaitu kemampuan pimpinan untuk memerintah karyawan untuk mencapai kinerja
- d) Pengambilan memotivasi, yaitu kemampuan pimpinan memotivasi karyawan untuk semangat melaksanakan tugas harian
- e) Kemampuan mengambil kebijakan, yaitu kemampuan Pimpinan untuk menentukan kebijakan dalam perusahaan.

### 2.1.3 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Sedangkan Menurut (Ariandi, 2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi merupakan istilah luas berkaitan dengan imbalan-imbalan financial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi (Simamora, 2018:541).

Berdasarkan pengertian diatas dapat dikatakan kompensasi adalah barang jasa yang diberikan oleh perusahaan baik berupa uang, barang, maupun kenikmatan kepada para karyawan yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuan perusahaan melalui kegiataannya yang disebut bekerja.

#### 1) Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Andriani (2020) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

- a. Pembayaran uang secara langsung dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.
- b. Pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan dan asuransi.
- c. Ganjaran non finansial seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

#### 2) Tujuan Diadakan Pemberian Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah:

- a. Ikatan Kerja Sama Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- b. Kepuasan Kerja Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan- kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- c. Pengadaan Efektif Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- d. Motivasi Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- e. Stabilitas Karyawan Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
- f. Disiplin Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- g. Pengaruh Serikat Buruh Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- h. Pengaruh Pemerintah Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### 3) Sistem Kompensasi

Sistem pembayaran kompensasi menurut Bariroh (2021) yang umum diterapkan adalah:

- a. Sistem Waktu Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, minggu, atau bulan.
- b. Sistem Hasil (Output) Dalam sistem hasil, besarnya kompensasi atau upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram.
- c. Sistem Borongan Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan dan lama mengerjakannya

### 4) Faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Menurut Ridho (2022:32) faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah :

- a. Penawaran dan permintaan

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerja (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

- b. Kemampuan dan kesediaan

Perusahaan apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat buruh atau organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktivitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

e. Pemerintah dan undang-undang dan keppres

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dan tindakan sewenang-wenang.

f. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi atau upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi atau upah relatif kecil. Seperti tingkat upah di Jakarta lebih besar dari pada di Bandung.

g. Posisi jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan Lebih tinggi akan menerima gaji atau kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji atau kompensasi yang kecil. Hal

ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapat gaji atau kompensasi yang lebih besar pula.

h. Pendidikan dan pengalaman kerja

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji atau balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji kompensasinya kecil.

### 5) Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi yang di kemukakan Hasibuan (2017 : 86) adalah:

a. Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu

c. Tunjangan

Merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

d. Fasilitas

Merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

#### 2.1.4 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2018:87) mengatakan bahwa disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus

diusahakan agar ada disiplin yang baik. Menurut Hasibuan (2018:193), mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Afandi (2018:11), menyatakan bahwa disiplin kerja adalah tata tertib dan peraturan yang dibuat oleh manajemen atau organisasi.

Dari beberapa pengertian diatas dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesediaan dan kesadaran seseorang karyawan dalam menaati semua peraturan dan norma yang berlaku, sehingga karyawan mau untuk melakukan pekerjaannya dengan baik karena sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

### **1) Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Pada dasarnya kedisiplinan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Menurut Hasibuan (2018) yaitu:

#### **a. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada seseorang karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan. Tetapi jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau pekerjaannya itu jauh dibawah kemampuannya, maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan akan rendah. Di sini letak pentingnya asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b. Kepemimpinan

Dalam menentukan disiplin kerja karyawan maka pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik, jika dia sendiri kurang berdisiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani oleh para bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan agar pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik, supaya para bawahan pun berdisiplin baik.

c. Insentif (Tunjangan Dan Kesejahteraan)

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi kedisiplinan karyawan, karena akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Perusahaan harus memberikan balas jasa yang sesuai. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang di terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuannya beserta keluarganya. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik jika selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Apabila keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Pimpinan atau manajer yang cakap dalam kepemimpinannya selalu bersikap adil terhadap

semua bawahannya, karena dia menyadari bahwa dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

b. Pengawasan Melekat

Pengawasan melekat harus dijadikan suatu tindakan yang nyata dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, karena dengan pengawasan ini, berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahan. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerjanya, supaya dia dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

**2) Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Athar (2020) menyatakan bahwa indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. Kehadiran

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

b. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

c. Ketaatan Pada Standar Kerja

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

d. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

### **2.1.5 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi. Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang karyawan diartikan mencapai tujuan yang diharapkan. Kinerja karyawan sangat berpengaruh baik itu terhadap perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Untuk mempertahankan produktivitas, perusahaan sebaiknya melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan (Akbar, 2018).

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018: 2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Sutrisno, 2018: 123).

Berdasarkan pengertian dari para ahli dapat disimpulkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang karyawan di dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi.

### **1) Faktor – faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2018:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

#### **a. Faktor kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi Intelegent Quetien (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata – rata (IQ110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mngerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

#### **b. Faktor motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, maupun secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha

mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan sesuatu kegiatan atau tugas dengan sebaik – baiknya agar mampu mencapai kinerja.

c. Kemampuan dan keterampilan individu

Kemampuan dan keterampilan individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja

d. Faktor dukungan organisasi

Kondisi dan syarat kerja setiap seorang juga tergantung pada dukungan organisasi dalam bentuk, penyediaan sarana pengorganisasian dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja

e. Faktor psikologis

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap perorangan juga sangat tergantung pada kemampuan psikologis seperti persepsi, sikap dan motivasi

**3) Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan

kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar berupa ketelitian, kerapian, dan kelengkapan yang telah ditetapkan.

b. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

c. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

d. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

e. Inisiatif

Inisiatif dalam penyelesaian tugas yang artinya karyawan memutuskan atau melakukan sesuatu pekerjaan dengan benar tanpa harus diberi tahu.

f. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja atau tim kerja yang lain.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Untuk memperkuat hasil penelitian yang dilakukan maka dalam melaksanakan penelitian harus didukung dan diperkuat oleh penelitian terdahulu

yang berfungsi sebagai referensi dan membandingkan hasil penelitian dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang peneliti temukan :

- 1) Afandi dan Bahri (2020) Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket (Questioner) dengan analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial, kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Populasi merupakan semua karyawan pada Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara keseluruhan berjumlah 37 orang dan Sampel penelitian adalah seluruh populasi yang berjumlah 37 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 18.00.
- 2) Rivaldo dan Ratnasari (2020) pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode survei model kausal menggunakan teknik analisis jalur, sedangkan populasi dalam penelitian ini adalah PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 46 orang, sampel diambil dengan metode sensus. Hasil penelitian ini terdapat bahwa Kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Sinambela dan Lestari (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja

dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi di penelitian asosiatif ini adalah seluruh karyawan yang bekerja pada perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan kerajinan tangan di kota Malang. Teknik pengambilan sampel adalah sensus. Ada 92 responden. Teknik analisis adalah regresi linier berganda. Temuan penelitian ini adalah kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 4) Rivaldo dkk (2020). Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Nagoya Batam yang berjumlah 45 orang. Sampel terdiri dari 45 responden, sampel diambil dengan metode sensus. Analisis data yang digunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 23. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi dan insentif secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Marjaya dan Pasaribu (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Adapun objek penelitian merupakan semua karyawan di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang dengan populasi sebesar 48 orang karyawan, dimana seluruh populasi dijadikan sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik, metode regresi linier

berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lain halnya dengan variabel motivasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 6) Fauzan dan Sary (2020) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada bank bjb cabang utama bandung). Metode pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 189 responden. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan software SPSS 22. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis linier sederhana, dan uji asumsi klasik. Hasil dari pengolahan data menunjukkan bahwa tingkat kompensasi dan kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Besar pengaruh kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan Bank BJB Cabang Utama Bandung adalah sebesar 27,5%.
- 7) Sulaeman dkk (2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 61 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,710 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,838 dengan kriteria

baik. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 15,490 + 0,617X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,729 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 53,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$

- 8) Pratama (2020). metode yang digunakan adalah metode deskriptif kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di dalam kantor sebanyak 50 orang. Metode penarikan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis dalam pengelolaan data adalah dengan uji validitas. Hasil uji t pertama diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $7,045 > t_{tabel} 1,67$  dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Nilai t kedua diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $6,352 > t_{tabel} 1,67$  dan nilai signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 9) Kresmawan dkk (2021) kompensasi dan lingkungan kerja: pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar sebanyak 86 orang yang terbagi dalam 6 seksi ruko, yaitu: Kecantikan, Butik, Jam Tangan Fashion, Jam Tangan Mewah, Makanan & Minuman Keras, dan Tempat Tujuan. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan

kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar.

- 10) Aromega dkk (2019) pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di yuta hotel manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi penelitian berjumlah 32 orang dan semua populasi digunakan sebagai responden. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner pada karyawan Yuta Hotel Manado. Analisa data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas dan reliabilitas untuk kuesioner, regresi linear berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesa. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan; sedangkan kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado.
- 11) Sadat dkk (2020). Teknik sampling yang digunakan probability sampling. Teknik pengumpulan data digunakan kuesioner dan observasi. Teknik analisis data digunakan untuk regresi linear berganda, koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan pada variabel disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

- 12) Syahputra dkk (2020) Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada dinas perumahan dan kawasan pemukiman kab. Labuhan batu utara sebanyak 31 pegawai dan sampel yang dipakai adalah seluruh pegawai yang ada. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dokumentasi dan daftar angket (kuisisioner). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program Software SPSS 22.00 for Windows. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian parsial pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 13) Nasir dan Munawir (2020) Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengujian statistik menggunakan aplikasi SPSS v 25. Metode sampel jenuh digunakan pada penelitian ini, yakni semua anggota populasi yang berjumlah 20 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung (1,771) yang lebih kecil dari nilai ttabel (2,109). Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan dengan nilai thitung (2,973) yang lebih besar dari nilai tabel.

14) Muslimat dan Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan sampel sebanyak 75 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,513 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,789 dengan kriteria baik. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 12,149 + 0,733X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,781 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 61,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

15) Siergar (2020) Dengan judul penelitian Pengaruh Disiplin kerja, Beban kerja, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Usaha Gedung Imam Bonjol Medan. Menggunakan Teknik pengumpulan data, wawancara dan kuesioner, sedangkan Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda. Variabelnya terdiri dari Disiplin kerja dan Beban kerja. Hasil penelitian ini Menyimpulkan bahwa secara parsial Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.