

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pembagian urusan pemerintah yang di atur dalam Pasal 9 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, urusan pemerintahan dibagi menjadi dua jenis, yaitu urusan konkuren dan urusan absolut. Urusan pemerintahan absolut adalah urusan yang sepenuhnya menjadi wewenang pemerintah pusat, sedangkan urusan pemerintahan konkuren adalah urusan pemerintahan yang dibagi antara pemerintah pusat dan daerah provinsi dan daerah kabupaten/kota. Urusan pemerintahan konkuren yang menjadi wewenang daerah terdiri atas urusan pemerintahan wajib dan urusan pemerintahan pilihan. Urusan pemerintahan wajib sendiri terdiri atas urusan pemerintahan yang berhubungan dengan pelayanan dasar dan urusan pemerintahan yang tidak berhubungan dengan pelayanan dasar.

Urusan pemerintah wajib yakni urusan pemerintahan yang berhubungan dengan pelayanan dasar, ini wajib memberikan standar pelayanan minimal (SPM) yang di atur pada Pasal 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014. Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) adalah salah satu instansi yang wajib memberikan SPM kepada masyarakat. BPBD yakni lembaga pemerintah non-departemen yang melaksanakan tugas penanggulangan bencana di daerah baik Provinsi maupun Kabupaten/ Kota dengan berpedoman pada kebijakan yang ditetapkan oleh Badan Nasional Penanggulangan Bencana. Badan Penanggulangan Bencana Daerah

Kabupaten Klungkung (BPBD) adalah organisasi pemerintah daerah yang dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas penanggulangan bencana baik yang disebabkan oleh alam maupun non alam. Badan Penanggulangan Bencana Daerah merupakan organisasi yang langsung membantu masyarakat melalui penetapan kebijakan pembangunan yang beresiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat dan rehabilitasi.

Berdasarkan wawancara dengan kepala Badan Penanggulangan Bencana Daerah bahwa BPBD mempunyai tugas pokok yakni menetapkan pedoman dan pengarahannya sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah dan badan nasional penanggulangan bencana terhadap penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi, restrukturisasi serta rekonstruksi secara adil dan merata. Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2018 Tentang Standar Teknis Pelayanan Dasar Pada Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Bencana Daerah Kabupaten /Kota. Standar Pelayanan Minimal yang selanjutnya disingkat SPM adalah ketentuan mengenai jenis dan mutu pelayanan dasar yang merupakan urusan pemerintahan wajib yang berhak diperoleh setiap Warga Negara secara minimal.

SPM yang wajib dijalankan oleh BPBD yakni SPM Sub Urusan Bencana. Rincian program yang harus dijalankan adalah Pelayanan Informasi Rawan Bencana yang meliputi kegiatan yaitu, penyusunan kajian risiko bencana (KRB), komunikasi, informasi dan edukasi rawan bencana, sedangkan Pelayanan Pencegahan dan Kesiapsiagaan terhadap Bencana meliputi Kegiatan yaitu, Penyusunan rencana penanggulangan bencana (RPB),

pembuatan rencana kontinjensi (Renkon), Pelatihan pencegahan dan mitigasi, Gladi kesiapsiagaan terhadap bencana Simulasi dalam ruang (table top exercise), dan Pengendalian operasi dan penyediaan sarana prasarana kesiapsiagaan terhadap bencana, sampai dengan tahun 2023 ada beberapa program wajib dalam SPM sub urusan bencana yang belum di jalankan oleh BPBD Kabupaten Klungkung.

Organisasi ataupun perusahaan harus bisa mengolah dengan baik sumber daya manusia agar karyawan dapat berkembang dan mampu membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2019) Organisasi harus dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka pegawai harus mampu meningkatkan disiplin kerjanya di mana untuk dapat menciptakan disiplin yang baik diperlukan perhatian dari beberapa faktor yang dianggap mempengaruhi disiplin pegawai salah satunya adalah kepemimpinan. Sumber daya manusia merupakan pengeluaran organisasi dalam menjalankan bisnis.

Sumber daya manusia juga disebut sebagai aset yang paling penting sebagai senjata dalam menjalankan usaha menuju rencana yang telah ditetapkan karena itu SDM merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan menurut Hasibuan, (2019). Keberadaan SDM memiliki peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi karena SDM atau para karyawan memiliki potensi yang besar dalam menjalankan aktifitas organisasi. Sumber daya manusia sangat berperan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan perusahaan yang telah

ditetapkan, serta dapat menentukan pencapaian perusahaan secara nyata dengan sumber daya yang tersedia (Putri & Rahyuda, 2019). Potensi SDM yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil yang optimal. Tercapainya tujuan dari suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern sarana dan prasarana lengkap, tetapi lebih tergantung pada faktor manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja para pegawainya, oleh karena itu suatu organisasi maupun perusahaan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi bisa tercapai.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah Kinerja Pegawai. Menurut Rahayu (2019), kinerja merupakan segala usaha yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja yang baik dari pegawai dapat menjamin peningkatan mutu dan produktivitas perusahaan, sehingga tujuan jangka pendek maupun jangka panjang dapat dicapai. Menurut Putri (2018) Kinerja seorang pegawai yang baik merupakan aset penting bagi perusahaannya, hal ini dapat membuat perusahaan menjadi lebih terarah dan akan memiliki kecenderungan yang besar dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai memiliki peran penting terhadap keberhasilan instansi dalam mencapai tujuannya, mengharuskan setiap instansi untuk menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik (Safitri & Mahaputra, 2020).

Kinerja yang bagus akan membawa dampak yang menguntungkan bagi perusahaan, tetapi sebaliknya jika kinerja yang ditunjukan buruk akan memberikan kerugian bagi perusahaan (Sutrisno, 2019:123). Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, komunikasi dan faktor-faktor lainnya.

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Suwatno, 2019:156). Diantaranya adalah tugas melayani sebab kantor BPBD adalah organisasi pemerintah daerah yang dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas penanggulangan bencana baik yang disebabkan oleh alam maupun nonalam dan kinerja karyawan mempengaruhi seberapa besar mereka memberi kontribusi sehingga harus mengutamakan pelayanan prima, dan sumber daya manusia menjadi faktor yang sangat penting dalam perusahaan selaku pemberi layanan. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka pegawai harus mampu meningkatkan disiplin kerjanya di mana untuk dapat menciptakan disiplin yang baik diperlukan perhatian dari beberapa faktor yang dianggap mempengaruhi disiplin pegawai salah satunya adalah kepemimpinan.

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan pada BPBD Kabupaten Klungkung, terdapat penurunan kinerja pegawai dalam penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu, teliti, cermat dan akurat belum dapat terpenuhi, sehingga pencapaian standar pelayanan minimal yang harus dipenuhi masih belum sesuai dengan yang diharapkan. Permasalahan tersebut

sangat perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak kantor BPBD Kabupaten Klungkung jika target kinerja pegawai tersebut tidak dapat diatasi.

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Tercapai Program Kegiatan Pemenuhan Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Bencana Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klungkung Tahun 2022

No	Program / Kegiatan	Sasaran strategis	Target	Tercapai	Tidak tercapai
1	Penyusunan Kajian Risiko Bencana (KRB).	Tersedianya data/informasi tentang jenis dan risiko bencana Dalam bentuk dokumen yang sah/legal	100%	100%	-
2	Komunikasi, Informasi dan Edukasi rawan bencana	Terselenggaranya komunikasi, informasi dan edukasi rawan bencana kepada masyarakat perjenis ancaman Bencana	100%	100%	-
3	Penyusunan Rencana Penanggulangan Bencana (RPB)	Tersedianya data/informasi tentang rencana penanggulangan bencana dalam bentuk dokumen Resmi	1 dok	0 dok	0 dok
4	Pembuatan Rencana Kontinjensi (Renkon)	Tersedianya data/informasi tentang rencana kontinjensi dalam bentuk dokumen resmi	10 dok	0 dok	0 dok
5	Pelatihan pencegahan dan mitigasi	Terlatihnya aparaturnya yang menangani sub- urusan bencana dan Warga Negara yang berada di kawasan rawan bencana	100%	100%	-

6	Simulasi kebencanaan	Melakukan simulasi kebencanaan yang terdiri dari gladi (table top exercise) dan gladi lapang	1 kali	0	0
7	Pengendalian operasi dan penyediaan sarana prasarana kesiapsiagaan terhadap bencana	Tersedianya layanan Pusdalops penanggulangan bencana dan sarana prasarana kesiapsiagaan terhadap bencana	100%	100%	-

Sumber: Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klungkung (2023)

Berdasarkan pada Tabel 1.1 di atas dapat diketahui program Kegiatan Pemenuhan Standar Pelayanan Minimal Sub Urusan Bencana Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klungkung telah terlaksana dari tahun 2019 sampai dengan 2023 kenyataannya tidak semua program berhasil terlaksana dan tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan, BPBD memiliki 7 program yang di tentukan dan hanya 4 program yang berhasil mencapai target. Penulis mengindikasikan bahwa kualitas dan kuantitas dari kinerja pegawai pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klungkung dalam pelaksanaannya menunjukkan kinerja yang belum optimal, yang tercermin dari penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu belum terpenuhi.

Suatu organisasi untuk bisa memaksimalkan kinerja pada sebuah lembaga yang dalam hal ini maka dibutuhkannya sebuah manajemen dan pemimpin yang memiliki jiwa melayani atau *servant leadership*. Keterlibatan pemimpin dalam upaya meningkatkan kualitas kerja serta pertumbuhan perilaku karyawan diterapkan dalam suatu model kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan yang melayani atau *Servant Leadership*. Menurut Rahayu (2019), *servant leadership* adalah pendekatan yang berfokus pada kepemimpinan dari sudut pandang

pemimpin dan perilakunya, mengutamakan pengikut, perhatian pada masalah mereka, empati dengan mereka dan membantu mengembangkan kapasitas pribadinya secara penuh. Pemimpin yang mampu menjadikan dirinya pelayan bagi kepentingan bersama akan dapat membangun kepemimpinan yang kokoh.

Servant leadership menjadi suatu tipe yang menangani krisis kepemimpinan pada perusahaan maupun organisasi. Kepemimpinan yang melayani memiliki kelebihan karena hubungan atasan dengan bawahan yang baik, serta menjadi prioritas utamanya sehingga pemimpin tersebut dapat memimpin dengan tulus, ikhlas dari hati dan tetap mengedepankan bawahannya (Devi 2022). Surya & Susanti (2021) mengatakan kepemimpinan yang besar adalah pemimpin yang melayani, yang dapat mendorong atau memotivasi orang lain untuk terus dapat bekerja. Dapat diartikan ada sebuah usaha yang dilakukan dari seorang pemimpin yang menggunakan *servant leadership* untuk memotivasi kinerja karyawannya melalui dimensi-dimensi yang dimunculkan.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klungkung yang selalu berusaha untuk tetap menjaga eksistensinya agar terus bisa memantapkan kinerjanya. Namun di sisi lain, BPBD Kabupaten Klungkung juga mempunyai tujuan untuk bisa menyejahterakan masyarakat dengan pelayanan yang maksimal. Oleh karena itu, untuk bisa memaksimalkan kinerja pada sebuah lembaga yang dalam hal ini maka dibutuhkannya sebuah manajemen dan pemimpin yang memiliki jiwa melayani atau *servant Leadership*, sehingga bisa meningkatkan kinerja dalam perusahaan.

Hasil wawancara kepada dua orang pegawai Syantara & Suarjaya (2023) menunjukkan bahwa penerapan *servant leadership* yang dilakukan pimpinan

masih rendah, dimana pemberdayaan pegawai masih belum optimal dilakukan oleh pimpinan misalnya. pimpinan terlalu memberikan kepercayaan penuh kepada anggotanya tanpa melakukan pengawasan terhadap pegawai yang memiliki kinerja rendah.

Servant leadership membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan karena pemimpin tidak hanya sebagai pengawas tetapi juga ikut terlibat dan karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik Safitri & Mahaputra, (2020). *Servant leadership* sangat cocok diterapkan dalam organisasi yang mengedepankan pelayanan dan kasih sayang. *Servant leadership* sangat penting bagi seluruh karyawan karena pemimpin dapat menempatkan diri sejajar dengan para bawahannya.

Hasil penelitian Surya & Susanti (2021) memberikan pernyataan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan hasil penelitian Devi (2022) hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, kepemimpinan pelayanan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lain halnya dengan penelitian Wanta & Augustine (2021) menyatakan bahwa kepemimpinan pelayanan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang mampu menempatkan diri sebagaimana seorang kawan untuk pegawai, sehingga tidak ada batasan tebal antar pemimpin dan pegawai, untuk dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka pegawai harus mampu meningkatkan kinerjanya kerjanya di mana untuk dapat mendapatkan kinerja yang baik diperlukan perhatian dari beberapa faktor yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kepemimpinan.

Faktor lain yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi yakni

kompensasi. Kompensasi merupakan total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan Sadikin (2020). Hasibuan (2019:119) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sadikin (2020:166) kompensasi dapat dibagi menjadi 3, yaitu: atas kompensasi secara finansial langsung, kompensasi finansial secara tidak langsung, dan kompensasi secara nonfinansial.

Kinerja pegawai untuk mencapai keselarasan tujuan pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi atau perusahaan dengan SDM. Hasil penelitian Fernos & Wipi (2023) memberikan pernyataan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Sudiarditha, dkk. (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja sedangkan Aromega, dkk.(2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Latar belakang dari pemberian kompensasi ini adalah sebagai daya tarik, pembentuk motivasi, dan upaya utama dalam penyejahteraan karyawan, agar mereka tetap loyal dan berkontribusi secara maksimal dalam suatu organisasi perusahaan. Pemberian kompensasi ini bertujuan antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, rasa puas dalam bekerja, pengadaan efektif, memotivasi pegawai, stabilitas pegawai, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya karyawan merasa tidak puas terhadap perusahaan tersebut

berdampak pada dapat penurunan kualitas kinerja karyawan dengan terpenuhinya kompensasi sesuai ketentuan akan dapat meningkatkan produktifitas serta kinerja para karyawan.

Menurut Syantara (2023) kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi berdasarkan observasi & wawancara yang dilakukan tentang masalah kinerja pegawai bahwa terdapat penurunan dari hasil sasaran kinerja pegawai seperti : banyaknya pegawai yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor sehingga mengakibatkan kinerja pegawai tidak mencapai target untuk mencapai poin yang sudah di tetapkan yang akan berakibat ke kompensasi atau tunjangan yang di berikan berkurang.

Tabel 1.2
Laporan Tunjangan Pokok Penghasilan
Unit Kerja : Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Kabupaten Klungkung

Bulan	Potongan Pulang Sebelum Waktu (1,50%)	Potongan Terlambat (1,55% - 7,75%)	Potongan Tanpa Keterangan (3,00%)
Januari	1 orang	4 orang	-
Februari	-	2 orang	-
Maret	3 orang	4 orang	-
April	1 orang	2 orang	1 orang
Mei	1 orang	3 orang	-
Juni	-	4 orang	-
Juli	3 orang	2 orang	-
Agustus	8 orang	5 orang	-
September	4 orang	7 orang	1 orang
Oktober	7 orang	6 orang	-
November	7 orang	8 orang	-

Desember	7 orang	11 orang	1 orang
----------	---------	----------	---------

Sumber : Lampiran 7 Laporan Capaian Kedisiplinan

Berdasarkan data Tabel 1.2 yang dapat dilihat secara rinci pada lampiran 7 bahwa diketahui capaian kedisiplinan pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klungkung belum menyatakan pegawai yang disiplin, ini mengakibatkan hasil kerja atau tunjangan pokok penghasilan pegawai di potong. Pemberian gaji didapatkan tergantung pada absensi yang dilakukan setiap bulannya. Penulis mengindikasikan bahwa kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klungkung dalam pelaksanaannya menunjukkan kinerja yang belum optimal, yang tercermin dari kedisiplinan pegawai.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kerja dalam suatu organisasi adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja yakni suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku Sutrisno (2019:87). Senada dengan pendapat tersebut Hasibuan (2019:193) juga mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk tujuan organisasi, karena

disiplin menunjukkan suatu sikap taat pada diri karyawan terhadap ketentuan dan peraturan perusahaan, demikian halnya apabila peraturan perusahaan diabaikan berarti karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk, begitu juga sebaliknya apabila pegawai menaati segala peraturan yang dibuat oleh Instansi, maka pegawai tersebut mempunyai disiplin kerja yang baik.

Kedisiplinan yang dimiliki setiap anggota organisasi akan membawa kebaikan bagi suatu organisasi. Dari hasil penelitian Bayu (2023) memberikan pernyataan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan hasil penelitian Iptian, dkk. (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Sedangkan penelitian Fitri, dkk., (2022) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja. Disiplin yang baik maka pegawai akan melakukan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang ada sehingga dapat meminimalisir segala bentuk kelalaian dalam menjalankan tugas.

Disiplin yang baik dari pegawai, dapat meningkatkan kinerjanya karena bekerja secara tepat dan teurukur (Putri & Novi, 2019). Disiplin kerja merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, perilaku dan pola kehidupan yang baik yang dapat mendorong tercapainya tujuan bersama yang ada di dalam organisasi. Menurut Fitri, dkk., (2022) Disiplin merupakan keadaan yang menyebabkan atau memberi dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan atau sebuah konsep dalam tempat bekerja. Kehidupan suatu organisasi sangat dibutuhkan ketaatan anggotanya agar tujuan perusahaan dapat dicapai. Suatu organisasi mengusahakan agar peraturan yang dibuat itu bersifat jelas, mudah

dipahami, adil berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Berdasarkan observasi yang dilakukan tentang masalah kinerja pegawai bahwa terdapat penurunan dari hasil sasaran kinerja pegawai seperti, beberapa pegawai tidak absen ke kantor tetapi langsung ke lapangan, datang terlambat, pulang sebelum waktu, melewati batas waktu istirahat, tidak berada di tempat kerja pada saat jam kerja pegawai terlalu sering keluar kantor tanpa ijin atasan saat jam kerja masih berlangsung. Berikut merupakan tabel 1.3 absensi pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klungkung.

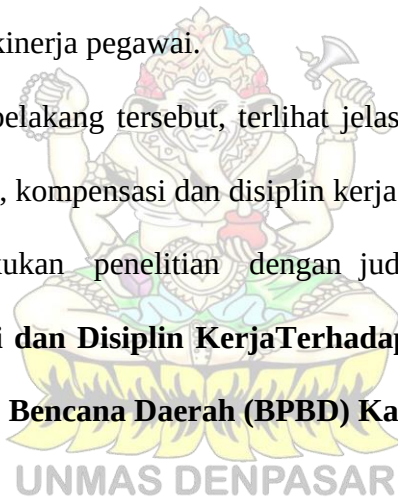
Tabel 1.3
Laporan Capaian Kedisiplinan Pegawai tahun 2022
Unit kerja : Badan Penanggulangan Bencana Daerah
Kabupaten Klungkung

Bulan	Jumlah Pegawai (orang)	Kedisiplinan %
Januari	44	99,68
Februari	44	99,89
Maret	44	99,79
April	44	98,54
Mei	44	99,76
Juni	44	99,86
Juli	44	99,41
Agustus	44	95,55
September	44	99,15
Oktober	44	99,02
November	44	99,02
Desember	44	98,43

Sumber : Lampiran 7 Laporan Capaian Kedisiplinan

Berdasarkan data Tabel 1.3 yang dapat dilihat secara rinci pada lampiran 7, dapat dijelaskan bahwa capaian kedisiplinan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klungkung periode tahun 2022 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana tingkat absensi paling banyak adalah pada bulan Desember dengan total keseluruhan sebanyak 98,43%, hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kedisiplinan dari pegawai dimana setiap bulannya masih ada beberapa pegawai yang datang terlambat. Selain ketelambatan ketidakhadiran pegawai, juga di sebabkan oleh pulang sebelum waktu. Tingkat absensi merupakan salah satu bagian yang menunjang kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terlihat jelas pengaruh yang signifikan antara *servant leadership*, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Servant Leadership*, kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klungkung”**.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- 1) Apakah *Servant Leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klungkung?
- 2) Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klungkung?

- 3) Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang dan pokok permasalahan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui apakah *Servant Leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klungkung
- 2) Untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klungkung
- 3) Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan diharapkan dapat memberikan berbagai macam manfaat. Adapun manfaat yang ingin diperoleh dengan dilakukannya penelitian ini, yaitu:

- 1) Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pengaruh *servant leadership*, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klungkung. Hal ini bertujuan agar dapat menambah wawasan pengetahuan

yang lebih luas mengenai pengaruh *servant leadership*, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klungkung .

2) Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan agar mampu meningkatkan kinerja pegawai pada instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klungkung .



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (grand theory). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2008). Seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Ketercapaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya.

Mengacu pada Locke's model (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* atau tujuan sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja.

Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. *Goal setting theory* juga merupakan bagian dari teori motivasi, teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen pegawai terhadap tujuannya akan mendorong pegawai tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2011).

Goal setting theory berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada tujuan sama sekali. Hubungan *goal setting theory* dalam penelitian ini adalah bagaimana upaya-upaya organisasi dalam memberikan petunjuk serta bagaimana cara-cara organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang dalam hal ini adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai dalam penelitian ini ditentukan oleh *servant leadership*, kompensasi dan disiplin kerja pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Klungkung. Pegawai merupakan bagian aset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada instansi untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi.

Banyaknya faktor pendukung dalam pencapaian kinerja tersebut tidak hanya berasal dari luar diri (eksternal) namun yang paling memiliki adil besar juga faktor dalam diri karyawan itu sendiri. *Servant leadership*, kompensasi, dan disiplin kerja merupakan faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pemimpin yang menerapkan *servant leader* tersebut akan mampu memberikan pengaruh positif terkait hubungan mereka dengan para pegawai dengan tidak menimbulkan rasa segan ataupun ketakutan yang berlebihan (Putri, 2018) .

Menurut Sudiarditha, dkk. (2019) mengenai kompensasi, kinerja pegawai untuk mencapai keselarasan tujuan pimpinan organisasi dapat memberikan perhatian dengan memberikan kompensasi, karena kompensasi merupakan bagian dari hubungan timbal balik antara organisasi atau perusahaan dengan SDM. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak sesuai dengan apa yang dikerjakannya maka pegawai merasa tidak puas terhadap perusahaan tersebut dan berdampak pada dapat penurunan kualitas kinerja pegawai dengan terpenuhinya kompensasi sesuai ketentuan akan dapat meningkatkan produktifitas serta kinerja para pegawai.

Menurut Sutrisno (2019:87) disiplin kerja yakni suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Senada dengan pendapat tersebut Hasibuan (2019:193) juga mengungkapkan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku menyikapi dan menilai suatu pekerjaan serta menyelesaikan

pekerjaannya, demikian halnya apabila peraturan perusahaan diabaikan berarti karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk, begitu juga sebaliknya apabila pegawai menaati segala peraturan yang dibuat oleh Instansi, maka pegawai tersebut mempunyai disiplin kerja yang baik. Disiplin yang baik dari pegawai, dapat meningkatkan kinerjanya karena bekerja secara tepat dan teurukur (Putri & Novi, 2019).

2.1.1 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu perwujudan dari kemampuan karyawan dalam bentuk karya nyata, yakni suatu hal yang dihasilkan oleh karyawan dalam mengerjakan tugasnya dengan tanggung jawab yang tinggi untuk kemajuan organisasi atau perusahaan. Menurut KBBI (Kamus Besar Bahasa Indonesia) kinerja merupakan sesuatu yang dapat dicapai.

Kinerja adalah suatu hal yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Suwatno, 2019:156). Kinerja pegawai memiliki peran penting terhadap keberhasilan instansi dalam mencapaitujuannya, mengharuskan setiap instansi untuk menyadari berhasil atau tidaknya tugas dan fungsi yang dilaksanakan tergantung pada kinerja pegawai tetap terjaga dengan baik (Safitri & Mahaputra, 2020). Menurut Rahayu (2019), kinerja merupakan segala usaha yang dilakukan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Kinerja baik akan memebawa dampak yang menguntungkan bagi perusahaan,tetapi sebaliknya

jika kinerja yang ditunjukkan buruk akan memberikan kerugian bagi perusahaan disisi lain Sutrisno (2019:123) mengatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya yang mana sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga mendapatkan hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan, bahwa kinerja merupakan Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) **Indikator Kinerja**

Untuk mengetahui rendah tingginya kinerja pegawai, diperlukan satuan ukur konkret yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Satuan tersebut biasa disebut sebagai dimensi dan indikator. Menurut Sopiah & Sangadji (2019:351), Rianto (2020), dan Indahingwati & Nugroho (2020) menyatakan dalam penelitiannya terdapat enam indikator kinerja yang di antaranya adalah sebagai berikut:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

Sementara itu menurut Sutrisno (2019:152) untuk mengukur kinerja pegawai terdapat enam indikator yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang di antaranya adalah berikut.

a) Hasil kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.

b) Pengetahuan pekerjaan

Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

c) Inisiatif

Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.

d) Kecekatan mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.

e) Sikap

Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

f) Disiplin waktu dan absensi

Tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran menentukan pada kuantitas dan kualitas hasil kerja pula.

Dari pendapat para ahli yang terurai diatas, maka dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja adalah suatu cerminan yang dapat digunakan perusahaan maupun karyawan untuk mencapai suatu keberhasilan dalam melaksanakan tujuan perusahaan serta dalam menjalankan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau yang telah

disepakati sejak awal agar dapat selaras dengan tujuan organisasi. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja di segala aspek, efektivitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan Ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

3) **Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah hal penting yang harus diperhatikan untuk memastikan kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya adalah sebagaiberikut. Menurut Enny (2019:115-116) adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja sebagai berikut :

- a) Kemampuan dan keahlian, adalah kemampuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- b) Pengetahuan, adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
- c) Desain kerja, artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan benar dan lancar.

- d) Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau watak yang dimiliki oleh seseorang, setiap orang memiliki kepribadian atau watak yang berbeda satu sama lain.
- e) Loyalitas, merupakan loyalitas karyawan untuk tetap bekerja dan mempertahankan perusahaan tempatnya bekerja.
- f) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- g) Kepemimpinan, adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- h) Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi
- i) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja.
- j) Budaya organisasi, adalah suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh seluruh anggota suatu perusahaan atau organisasi.
- k) Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.
- l) Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja.

m) Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan kegiatan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja tepat waktu.

2.2.2 *Servant Leadership*

1) *Pengertian Servant Leadership*

Menurut Rahayu (2019) *servant leadership* merupakan pendekatan yang berfokus pada kepemimpinan dari sudut pandang pemimpin dan perilakunya, mengutamakan pengikut, perhatian pada masalah mereka, empati dengan mereka dan membantu mengembangkan kapasitas pribadinya secara penuh. Menurut Sutrisno (2019) Pemimpin yang mampu menjadikan dirinya pelayan bagi kepentingan bersama akan dapat membangun kepemimpinan yang kokoh. *Servant leadership* membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan karena pemimpin tidak hanya sebagai pengawas tetapi juga ikut terlibat dan karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik (Safitri & Mahaputra, 2020).

Penerapan *servant leadership* dalam organisasi pada dasarnya untuk meningkatkan kinerja bawahan (Akbar 2018) Pemimpin yang melayani memiliki perhatian kepada bawahan yang dipimpinnya menempatkan kebutuhan karyawan sebagai prioritas utama dan memperlakukan karyawan sebagai rekan kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja. Perhatian itu dalam bentuk kepedulian akan kebutuhan, kepentingan, impian dan harapan dari bawahan. Dengan

peran pemimpin yang sesuai dengan keinginan bawahan diharapkan akan meningkatkan kesadaran bawahan akan pentingnya disiplin dalam suatu organisasi ini.

Hal ini dikarenakan pemimpin yang mampu menempatkan diri sebagaimana seorang kawan untuk pegawai, sehingga tidak ada batasan tebal antar pemimpin dan pegawai Akbar & Nurhidayati (2018). Menurut Suprapthi (2018), pemimpin yang melayani *Servant Leadership* adalah seorang pemimpin yang mengutamakan pelayanan, dimulai dengan perasaan alami seseorang yang ingin melayani dan untuk mendahulukan pelayanan.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas dspst disimpulkan bahwa *servant leadership* merupakan kepemimpinan yang memiliki perasaan tulus yang timbul dari dalam hati untuk melayani, menempatkan kebutuhan pengikut sebagai prioritas, menyelesaikan sesuatu secara bersama dan membantu orang lain dalam mencapai suatu tujuan bersama.

2) Indikator *Servant Leadership*

Berikut ini adalah indikator servant leadership yang dikemukakan oleh Hariyono & Andreani (2020), Surya & Susanti (2021), Sahem, dkk. (2020) adalah sebagai berikut :

a) Kerendahan hati

Kerendahan hati adalah kemampuan pemimpin untuk menempatkan minat, bakat, dan prestasi dalam perspektif yang benar. Kerendahan hati yang sebenarnya berarti bahwa pemimpin tidak berfokus pada

diri sendiri tetapi berfokus pada karyawannya.

b) *Love* (kasih)

Kasih merupakan kepemimpinan yang mengasihi dengan cinta atau kasih sayang. Cinta yang dimaksud adalah melakukan hal yang benar pada waktu yang tepat untuk alasan dan keputusan yang terbaik. Kasih ini diperlihatkan oleh para pemimpin dengan memperhatikan setiap kebutuhan, keinginan, dan keinginan karyawan.

c) Kepercayaan

Kepercayaan merupakan orang-orang pilihan diantara sejumlah orang lain dan pilihan itu didasarkan pada beberapa kelebihan tertentu yang menyebabkan *servant leadership* tersebut mendapatkan kepercayaan untuk menjadi pemimpin.

d) Pemberdayaan

Pemberdayaan menempatkan penekanan pada kerja sama yaitu mempercayakan kekuasaan kepada orang lain, dan mendengarkan saran dari pengikut.

e) Visi

Visi merupakan arah organisasi di masa mendatang yang akan dibawa oleh seorang pemimpin. Visi akan menginspirasi tindakan dan membantu membentuk masa depan, pengaruhnya lebih kuat terhadap orang-orang yang bekerja untuk kepentingan organisasi.

Menurut Suprpti (2022), skala pengukuran *servant leadership* bisa diukur melalui *Servant Leadership Assement*

Instrument (SLAI). Adapun indikator *servant leadership* adalah sebagai berikut:

a) Mendengarkan (*Listening*).

Dalam kepemimpinan pelayan, seorang manajer harus memiliki kemampuan komunikasi untuk membuat keputusan. Seorang pemimpin pelayan memiliki motivasi untuk mendengarkan sungguh-sungguh akan anah buahnya dan mendukung mereka dalam mengidentifikasi keputusan.

b) Empati (*Empathy*).

Seorang pemimpin pelayan berusaha memahami dan berempati dengan orang lain. Seorang pekerja dapat diperlakukan tidak hanya sebagai karyawan, tetapi juga sebagai orang-orang yang membutuhkan rasa hormat dan penghargaan untuk pengembangan pribadi mereka.

c) Penyembuhan (*Healing*).

Sebuah kekuatan besar dari pemimpin pelayan adalah kemampuan untuk menyembuhkan orang lain dan diri sendiri. Seorang pemimpin pelayan mencoba untuk membantu orang ingin mengembangkan keterampilan masing-masing individu.

d) Kesadaran (*Awareness*).

Kesadaran untuk memahami isu-isu yang melibatkan etika, kekuasaan, dan nilai-nilai. Melihat situasi dari posisi yang seimbang yang lebih terintegrasi.

e) Persuasi (*Persuasion*).

Seorang pemimpin pelayan tidak mengambil keuntungan dari kekuatan statusnya dengan memaksakan anak buah untuk patuh; tetapi lebih mencoba untuk meyakinkan mereka dalam melakukan sesuatu hal.

f) Konseptualisasi (*Conceptualization*).

Seorang pemimpin pelayan berpikir jauh melebihi realitas sehari-hari. Itu berarti dia memiliki kemampuan untuk melihat melampaui batas dari bisnis operasi dan juga fokus pada tujuan jangka panjang perusahaan

2.2.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Armansyah, dkk., (2021) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Fernos & Wipi (2023) kompensasi adalah suatu kegiatan dalam merancang, mengelola dan mengatur suatu bentuk imbal jasa terhadap karyawan atau pekerja yang telah melakukan suatu pekerjaan tertentu dan menyelesaikannya bagi organisasi, yang dimana bentuk imbal jasa tersebut harus bersifat adil, obyektif, dan terbuka sehingga diperoleh kepuasan bagi penerimanya sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan. Kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka

berikan (Mondy 2020: 166). Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran dan tujuan dalam suatu organisasi.

Hasibuan (2019:119) mengatakan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan.

Sudiarditha, dkk. (2019) mengatakan bahwa pengertian kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja kerasnya terhadap perusahaan/organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik atau nonfisik dan harus dihitung lalu diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan/organisasi tempatnya bekerja.

Berdasarkan pengertian kompensasi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2) Jenis- Jenis Kompensasi

Menurut Cahyaningtyas (2019) ada tiga jenis kompensasi yang lazim diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya, yaitu:

a) Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi jenis ini bisa dilihat dari cara pembayaran yang

dilakukan oleh perusahaan kepada pegawainya secara langsung dalam bentuk uang dan bukan benda atau fasilitas lainnya.

b) **Kompensasi Finansial Tidak Langsung**

Kompensasi ini berwujud uang yang juga dikeluarkan oleh perusahaan untuk pegawainya sebagai balas jasa. Namun, tidak dibayarkan secara langsung dari perusahaan ke pegawainya, melainkan melalui pihak ketiga.

c) **Kompensasi Non-Finansial**

Kompensasi dalam hal ini tidak berbentuk uang. Namun, tetap memiliki nilai positif untuk pegawai

3) Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:121) tujuan pemberian kompensasi antarlain yaitu sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin. Berikut penjelasannya :

a) **Ikatan Kerja Sama.**

Dengan adanya pemberian kompensasi kepada karyawan dapat menciptakan suatu ikatan kerja sama antara bos dengan karyawan. dalam hal ini karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan bos atau pengusaha wajib membayarkan kompensasi sesuai dengan yang sudah disepakati. Mendorong stabilitas perusahaan dan pertumbuhan ekonomi. Sistem pemberian kompensasi yang baik dapat membantu stabilitas perusahaan dan secara tidak langsung juga dapat mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi.

b) Kepuasan Kerja.

Dengan adanya balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisiknya, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja yang baik oleh karyawan .

c) Motivasi.

Dengan pemberian balas jasa yang diberikan cukup besar, karyawan akan sangat termotivasi dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerjanya .

d) Stabilitas Karyawan.

Dengan pemberian kompensasi dengan prinsip adil dan layak maka stabilitas karyawan akan lebih terjamin.

e) Disiplin.

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan akan semakin baik. Para karyawan akan menyadari akan tanggung jawabnya serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

Sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi, kompensasi juga memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Menurut Hasibuan (2020:120). Kompensasi yang tidak sesuai atau memadai dapat

menyebabkan permasalahan seperti menurunnya prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan. Kompensasi dan penghargaan yang dapat diterima karyawan tidak hanya terbatas dari pada gaji dan upah.

Pemberian kompensasi dimaksudkan agar kebutuhan materi karyawan dapat terpenuhi. Terpuhinya kebutuhan materi tersebut diharapkan karyawan dapat bekerja lebih baik, cepat dan sesuai dengan standar perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan sarana motivasi yang dapat merangsang ataupun mendorong pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi peningkatan kinerja.

4) Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi menurut Sinambela (2022) , Rahmawati, dkk., (2020) , dan Simamora (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa indikator kompensasi yaitu sebagai berikut :

a) Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

b) Insentif

Tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh perusahaan atau atasan

karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan

c) Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan

d) Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya

5) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi

Pemberian kompensasi kepada karyawan oleh pihak perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang mana faktor-faktor ini merupakan tantangan bagi setiap organisasi atau perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan kompensasi bagi karyawannya. Menurut Hasibuan (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

a) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

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

b) Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

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

c) Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

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

d) Biaya Hidup

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

e) Kondisi Perekonomian Nasional

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

yang akan diberikan pun akan rendah.

2.2.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin

Bagi sebuah perusahaan menegakkan sebuah disiplin kerja merupakan suatu hal yang sangat penting. Karena dengan ditegakkannya disiplin kerja didalam sebuah perusahaan maka akan menjamin tata tertib serta kelancaran dalam pelaksanaan tugas, sehingga perusahaan dapat memperoleh hasil yang optimal (Sardjana, dkk., 2019). Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Agustini (2019:89) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Mashuri & Kusuma (2023) disiplin kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah perusahaan, karena disiplin kerja pada umumnya menyinggung rasa tanggung jawab seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan, mendorong gairah kerja serta

meningkatkan kesadaran terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan. Dengan disiplin kerja yang baik maka perusahaan dapat dengan mudah mewujudkan tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Disiplin yang baik dari pegawai, dapat meningkatkan kinerjanya karena bekerja secara tepat dan teurukur (Putri & Novi, 2019).

2) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2020:194) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan adalah sebagai berikut :

- a) Tujuan dan Kemampuan. Adanya kejelasan tujuan yang ingin dicapai serta ditetapkan secara ideal dan terdapat sensasi yang menantang bagi kemampuan karyawan. yang mana hal ini tujuan yang akan dibebankan kepada karyawan itu harus sesuai dengan kemampuannya, agar karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b) Teladan Pimpinan. Yang mana hal ini berarti pemimpin harus memberikan contoh yang baik kepada karyawannya seperti: disiplin, jujur, adil, dan bertanggung jawab. Karena jika pemimpinnya baik dapat menjadi teladan bagi bawahannya, begitupun sebaliknya jika pemimpinnya mencerminkan yang tidak baik bawahannya pun juga bersikap tidak baik.
- c) Keadilan. Keadilan dalam ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena adanya ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan selalu ingin diperlakukan sama dengan manusia lain. Adanya keadilan dapat membuat terciptanya kedisiplinan

karyawan.

- d) Waskat. Berarti adanya pengawasan dari atasan terhadap bawahannya agar pekerjaan yang dijalankan oleh karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan atasan.

Sedangkan menurut pendapat Rivai (2019), Hadiworyo (2021: 291), dan Siswanto (2019) menyatakan ada lima indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

- a) Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- b) Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor
- c) Ketaatan pada standar kerja yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d) Tingkat kewaspadaan tinggi pegawai merupakan sikap teliti dan berhati-hati dalam bekerja yang efektif dan efisien.
- e) Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indisipliner dan disiplin kerja pegawai.

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah standart untuk mengetahui keinginan perusahaan dalam penerapan pendisiplinan karyawan untuk menyelaraskan tujuan perusahaan dengan karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab

dan kepatuhan karyawan untuk perusahaan.

3) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021) terdiri dari dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu sebagai berikut :

- a) Disiplin Preventif, adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para bawahan atau karyawan agar mengikuti berbagai standar serta aturan, sehingga pelanggaran dapat dicegah. Sasaran utamanya adalah yaitu untuk mendorong disiplin diri diantara karyawan dengan begitu para bawahan atau karyawan dapat menjaga diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa oleh pihak manajemen..
- b) Disiplin Korektif adalah suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran-pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya dimasa yang akan datang. Kegiatan korektif sering berupa bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan.
- c) Disiplin Progresif adalah pemberian hukuman atau suatu sanksi yang lebih berat terhadap pelanggaran yang dilakukan secara berulang.

4) Faktor-faktor yang dapat Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Dewi dan Harjono (2019) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan

yang berlaku, bila pegawai merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi. Bila pegawai menerima kompensasi yang memadai, mereka dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir.

- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pegawai dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturankerja pukul 08.00 wib, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam instansi bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat

pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
- f) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhandaan kesulitan mereka ingin di dengar dan dicarikan jalan keluarnya. baik tidaknya pemimpin memperhatikan karyawan, karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
- g) Terciptanya kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan. Kebiasaan positif tersebut antara lain saling menghormati saat bertemu di tempat kerja, Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut, sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan

nasib dan pekerjaannya, memberi tahu kapan pegawai ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja, dengan memberi tahu mereka di mana dan untuk bisnis apa, bahkan kepada bawahannya.

5) Tujuan Disiplin Kerja

- a) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya
- b) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya dan bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- c) Untuk para pegawai menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- d) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka anjang, mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Acuan pada penelitian ini adalah beberapa penelitian yang telah diteliti pada masa terdahulu. Hal ini diharapkan mempermudah dalam pengumpulan data, metode dan analisis data yang digunakan untuk pengeolahan data. Beberapa ringkasan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis yaitu :

Tabel 2.1
Mapping Penelitian Terdahulu

No.	Penulis / Tahun	Judul	Variabel				Hasil Penelitian
			X 1	X 2	X 3	Y	
1	Surya & Susanti (2021)	Pengaruh <i>Servant Leadership</i> , Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali	√	√		√	Hasil analisis menunjukkan bahwa <i>Servant Leadership</i> berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Kantor Balai Bahasa Provinsi Bali serta disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada kantor Balai Bahasa Provinsi Bali
2.	Agustini, dkk., (2022).	Pengaruh Kompensasi , <i>Servant leadership</i> Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Kerthi Sari Jaya Pedungan Denpasar	√	√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan Pelayan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Penulis / Tahun	Judul	Variabel				Hasil Penelitian
			X 1	X 2	X 3	Y	
3.	Simamora, dkk. (2019).	<i>The effect of servant leadership on employee performance with employee engagement and organizational citizenship behavior (OCB) as a mediation variable in Mandiri Inhealth.</i>	√			√	Hasil kajiannya ada pengaruh langsung kepemimpinan pelayan terhadap kinerja pegawai.
4.	Pratiwi & Nawangsari (2021)	<i>Organizational citizenship behavior while mediating self-efficacy, servant leadership and organization culture on employee performance.</i>		√		√	Hasil penelitian melalui kuesioner kepada 52 pegawai maka ditemukan hasil bahwa <i>Servant Leadership</i> berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Wanta, D., & Augustine, Y. (2021)	<i>The effect of servant leadership, job Satisfaction and organizational culture on employee performance moderated by good governance in women's cooperative institution</i>	√			√	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan pelayan berpengaruh negatif terhadap Kinerja pegawai koperasi wanita
6.	Devi (2022)	<i>The Role of Job Satisfaction in Bridging Organizational Culture, Servant Leadership, Self Leadership, and Compensation with Employee Performance.</i>		√		√	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa , kepemimpinan pelayan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan,
7.	Adhisti, dkk., (2022)	Servant Leadership dan Disiplin Kerja: Antara Efek Parsial dan Simultan pada Kinerja Karyawan	√	√		√	Hasil pengujian Secara simultan menggunakan uji F menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8	Syahroni, (2019).	Pengaruh Budaya Organisasi, Servant Leadership, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Bank	√			√	Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa servant leadership berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

No.	Penulis / Tahun	Judul	Variabel				Hasil Penelitian
			X 1	X 2	X 3	Y	
		BRI Syariah KC Semarang					
9.	Sihombing, dkk., (2018).	<i>The effect of servant leadership on rewards, organizational culture and its implication for employee's performance</i>	√			√	Hasil analisis menunjukkan model struktural menunjukkan bahwa kepemimpinan yang melayani (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y1)
10.	Ayuningtyas, dkk., (2023)	<i>The effect of Servant Leadership and Compensation On Employee Perfomance Trought Organizational Commitment (Study at PT Cometic Perkasa Abadi Semarang).</i>	√	√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pelayan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan pelayan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan
11	Fernos & Wipi. (2023)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang	√			√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Kota Padang
12.	Bayu (2023).	Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Adam Dani Lestari.			√	√	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT Adam Dani Lestari. secara parsial bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT.Adam Dani Lestari

No.	Penulis / Tahun	Judul	Variabel				Hasil Penelitian
			X 1	X 2	X 3	Y	
13	Sudiarditha, dkk., (2019).	<i>Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening</i>		√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening
14	Sitopu, dkk., (2021)	<i>The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance</i>		√	√	√	Penelitian ini menyatakan bahwa motivasi, kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh Signifikan terhadap kinerja
15	Alfiyah & Riyanto (2019)	<i>The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta</i>			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, Kedisiplinandan Kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Politeknik LP3I Jakarta.
16	Elvie (2019).	<i>The influence of organizational culture, compensation and interpersonal communication in employee performance through work motivation as</i>			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan,
17	Arif, dkk., (2019).	<i>Effect of compensation and discipline on employee performance.</i>		√	√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

No.	Penulis / Tahun	Judul	Variabel				Hasil Penelitian
			X 1	X 2	X 3	Y	
18	Rinny, dkk., (2020)	<i>The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University.</i>		√		√	Hasil penelitian Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Mercu Buana Universitas.
19	Aromega, dkk., (2019)	<i>The Effect of Compensation and Discipline of Work on Performance of Employee in Yuta Resort Hotel Manado</i>		√	√	√	Hasil penelitian kompensasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Yuta Hotel Manado.
20	Jailani (2020).	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementrian Perindustrian		√		√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
21	Putri, D. Y. (2020).	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Aurora World Cianjur			√	√	Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan PT. Aurora World Cianjur. Kata Kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja
22	Maryani, dkk., (2021)	<i>The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City</i>			√	√	Hasil penelitian menunjukkan Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai .
23	Sardjana, dkk. (2019)	<i>The effect of remuneration, work discipline, motivation on performance</i>			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 0,229 < t_{tabel} = 1,663$ (pada $\alpha = 5\%$), artinya disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

No.	Penulis / Tahun	Judul	Variabel				Hasil Penelitian
			X 1	X 2	X 3	Y	
24	Efendi, dkk. (2020).	<i>The mediation of work motivation on the effects of work discipline and compensation on performance batik msme employees in yogyakarta city, indonesia.</i>			√	√	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan kinerja, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Bekerja motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai,
25	Iptian, dkk., (2020)	<i>The effect of work discipline and compensation on employee performance.</i>			√	√	Hasil penelitian adalah sebagai berikut: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Kompensasi memiliki positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
26	Mashuri & Kusuma (2023).	<i>The Effect of Job Training, Work Discipline and Compensation on Employee Performance at the Railway Depot during the Covid-19 Pandemic.</i>			√	√	Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan,
27	Muna & Isnowati (2022)	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Lkm Demak Sejahtera)				√	Hasil penelitian ini menghasilkan temuan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

No.	Penulis / Tahun	Judul	Variabel				Hasil Penelitian
			X 1	X 2	X 3	Y	
28	Fitri, dkk., (2022).	Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat			√	√	Berdasarkan hasil penelitian bahwa Disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat.

