

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan aktivitas sebuah usaha, dimana sumber daya manusia adalah yang menggerakkan operasional sebuah usaha, baik itu usaha besar maupun usaha kecil (Ali *et al.*, 2022). Sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang paling utama pada suatu perusahaan dilihat dari faktor- faktor lainnya selain modal usaha (Parwita *et al.*, 2024). Segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia dapat dioptimalkan sebagai salah satu usaha untuk meraih usaha, melakukan visi dan misi perusahaan secara sistematis dengan seluruh potensi dan kompetensi sumber daya manusia guna mencapai tujuan perusahaan (Puspitawati *et al.*, 2024:1). Menurut Kavyashree *et al.*, (2023) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan.

Menurut Jarrar (2022) yang menyatakan bahwa pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Kinerja juga dapat meningkatkan efektifitas dan efesiensi pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan yang pada akhirnya akan menguntungkan perusahaan (Asri dan Liani, 2022). Iskanto (2021) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai suatu hasil

kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai ditentukan oleh tugas-tugas yang dilaksanakan oleh pegawai, yang dipengaruhi oleh keterampilan, motivasi, tingkat dukungan, sifat pekerjaan, dan hubungan mereka dengan perusahaan (Wati *et al.*, 2024).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan (Mahmud *et al.*, 2021). Kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur-unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja karyawan yang maksimal (Odumeru dan Ogbonna, 2019). Pemimpin adalah seseorang yang dapat menimbulkan motivasi, partisipasi dan kepuasan karyawan yang lebih baik (Puyri dan Pasaribu, 2020). Jika seorang pemimpin menginginkan adanya motivasi dan partisipasi kepuasan kerja yang tinggi dari karyawan, maka dibutuhkan suatu kemampuan dalam memahami situasi dan kondisi organisasi, dan untuk selanjutnya menentukan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan organisasi tersebut (Ningsiha *et al.*, 2023).

Adanya kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka karyawan akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan (Ahsan, 2023). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alama dan Dewi (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya maka kinerja karyawan akan meningkat. Kemudian Hasan *et al.*, (2023) juga menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi peran pimpinan maka kinerja yang dihasilkan karyawan akan baik. Selanjutnya Mulyadi (2020) juga membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya kepemimpinan dapat berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya kinerja karyawan. Efawati (2020) juga menyebutkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat. Namun hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Paais dan Pattiruhu (2020) yang menemukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa kepemimpinan bukan merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan karena pengaruhnya tidak besar atau tidak nyata sehingga dengan adanya peningkatan kepemimpinan tidak akan berdampak secara langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Sedangkan Dwipayana *et al.*, (2023) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi peran kepemimpinan maka semakin rendah kinerja karyawan dengan arti lain tinggi atau rendahnya kepemimpinan tidak mempengaruhi kinerja karyawan,

karena pada dasarnya kinerja karyawan dipengaruhi motivasi dalam diri karyawan itu sendiri.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Parwita *et al.*, 2024). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota perusahaan agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Arsadi, 2020). Disiplin kerja bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Wisesa *et al.*, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al.*, (2020), Hotmauli dan Effendy (2023) yang membuktikan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Kemudian Araffat *et al.*, (2020) juga menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika karyawan memiliki kesadaran dalam mentaati peraturan perusahaan maka kinerja karyawan akan tinggi. Sejalan dengan Sukardi dan Raharjo (2020) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik disiplin kerja karyawan maka kinerja yang dihasilkan karyawan juga akan baik. Sejalan dengan Abid dan Rukmana (2022) yang menunjukkan hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat

waktu dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan perusahaan maka akan meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Namun penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2022) menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan menurunnya kinerja karyawan. Sejalan dengan McCarter *et al.*, (2022) yang membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan akan menurunnya kinerja karyawan.

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Mirza dan Azmy, 2023). Kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada perusahaan (Sahid dan Abadi, 2023). Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk, baik berbentuk finansial maupun non finansial (Supraja, 2020). Dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi (Wiratmo *et al.*, 2022).

Penelitian yang dilakukan oleh Rifa'I *et al.*, (2019) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya kinerja karyawan akan tinggi apabila kompensasi yang diberikan sesuai dengan harapan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Amin *et al.*, (2023) juga menyebutkan kompensasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan juga akan tinggi. Sejalan dengan Awidiya dan Netra (2021) yang menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya semakin tinggi kompensasi maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Namun hal tersebut bertentangan dengan hasil penelitian Pawirosumarto dan Affaandi (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan kompensasi bukan merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan sehingga dengan adanya peningkatan kompensasi tidak akan berdampak secara langsung pada peningkatan kinerja karyawan. Sejalan dengan Salsabila dan Lo (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa kompensasi bukan merupakan faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan karena pengaruhnya tidak besar atau tidak nyata sehingga dengan adanya peningkatan kompensasi tidak akan berdampak secara langsung pada peningkatan kinerja karyawan.

Dewasa ini, lembaga keuangan yang ada di Indonesia merupakan salah satu sektor perekonomian yang mengalami perkembangan dinamis dimana pada saat ini banyak berdiri lembaga keuangan bank maupun non bank yang bersaing untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat (Kharisma dan Mulyadi, 2023). Semua lembaga keuangan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan serta prestasi dalam usahanya, termasuk perusahaan penyedia layanan keuangan yaitu Koperasi.

Bertambahnya jumlah koperasi di Bali khususnya di Kabupaten Badung didukung dengan data perkembangan jumlah koperasi di Kabupaten Badung mencapai 607 Koperasi periode September tahun 2022 (Diskopukmp Badung, 2023).

Peningkatan jumlah unit Koperasi di Kabupaten Badung menunjukkan bahwa keberadaan Koperasi sangat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung merupakan salah satu koperasi aktif di Kabupaten Badung yang beralamat di Jl. Raya Buduk, Buduk, Kec. Mengwi, Kabupaten Badung, Bali 80351 yang diharapkan dapat menggerakkan perekonomian masyarakat Kabupaten Badung secara optimal. Sebagai Lembaga Keuangan, Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung tentu tidak bersaing hanya dengan lembaga keuangan yang sama melainkan juga akan mengalami persaingan terhadap lembaga keuangan lainnya misalnya Bank Umum, BPR maupun LPD. Maka dari itu, tidak menutup kemungkinan akan sangat sulit bagi Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung untuk dapat berkembang apabila Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung tidak mampu memaksimalkan kinerja karyawannya.

Kinerja Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung diketahui belum mencapai maksimal dilihat dari kuantitas kinerja di dalam pencapaian aset yang diperoleh. Aset dari suatu lembaga keuangan sangat menentukan prestasi dari lembaga keuangan itu sendiri, maka jika dibiarkan seperti ini akan menutup kemungkinan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung mungkin saja gagal bersaing dengan lembaga keuangan

lainnya. Oleh karena itu, melihat kondisi seperti ini maka peneliti fokus untuk melakukan penelitian terkait kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung. Namun dalam peningkatan kinerja karyawan, nampaknya berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan oleh Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung. Sesuai dengan hasil observasi awal ditemukan permasalahan yang mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan. Permasalahan mengenai kinerja di tunjukkan dari terjadinya penurunan aset yang dimiliki oleh Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung di tahun 2023.

Tabel 1.1
Data Jumlah Aset Dan Anggota Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung Tahun 2021-2023

No	Tahun	Jumlah Aset (Rp)	Jumlah Anggota (orang)	Pertumbuhan Anggota (persen)
1	2021	63.700.000.000	2.411	-
2	2022	72.000.000.000	2.981	23.64
3	2023	70.900.000.000	2.605	-12.61
Rata-rata pertumbuhan				5.51

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah aset dan anggota aktif pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung mengalami penurunan yang signifikan di tahun 2023. Dari hasil pencapaian aset tersebut dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan belum mencapai maksimal karena perolehan aset yang rendah dapat dikatakan sebagai suatu hasil kerja, dengan perolehan aset yang rendah maka akan berdampak terhadap kualitas Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung itu sendiri. Dari hasil wawancara pada saat observasi dengan pengurus Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung, dapat

diketahui bahwa masalah yang terjadi pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung yaitu masih banyak anggota yang kurang percaya akan pengelolaan koperasi tersebut yang diduga disebabkan oleh kinerja karyawan yang dinilai kurang maksimal.

Sebagai lembaga keuangan yang berinteraksi langsung dengan para nasabahnya, Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya karena dengan adanya kinerja yang baik dalam diri setiap karyawan, maka akan mampu kinerja mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaan yang sudah diberikan. Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung belum maksimal diduga dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung dipimpin oleh seorang manajer yang membawahi 30 orang karyawan membutuhkan kepemimpinan yang baik sehingga Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung dapat menciptakan pelayanan yang maksimal kepada anggota. Berdasarkan hasil wawancara terhadap karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung, karyawan mengaku bahwa pimpinan kurang memberikan suport atau dukungan terhadap proses pencapaian kinerja dengan memperhatikan keluhan dan masukan karyawan terhadap pemecahan masalah dalam suatu pekerjaan yang dalam hal sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Adapun yang menjadi salah satu penyebab hal diatas yakni ada kecenderungan pimpinan yang sulit untuk diajak berkonsultasi, rendahnya tingkat komunikasi yang menyebabkan

ikatan emosional yang rendah pula, sehingga berpengaruh pada tingkah laku kerja yang lebih cenderung santai dan biasa-biasa saja dan pada akhirnya hanya menghasilkan kualitas kerja yang biasa saja pula.

Dilihat dari permasalahan disiplin kerja, masih sering terjadi ketidaktepatan waktu datang pulang ketika bekerja, yang seharusnya pukul 7.30 sudah harus dikantor, tetapi masih ada karyawan yang datang lebih dari 7.30 kemudian yang seharusnya pulang pukul 14.00 masih ada karyawan yang mendahului pulang. Masalah kedisiplinan yang selanjutnya ditunjukkan pada saat sedang melakukan rapat, dengan tegas dikatakan dalam aturan bahwa dilarang bermain HP ketika sedang melakukan rapat terkecuali ada keperluan mendesak dan mendapat instruksi serta ijin dari pimpinan, namun masih ada saja karyawan yang melanggar bermain HP ketika sedang rapat yang menyebabkan suasana rapat kurang fokus dan kondusif. Permasalahan tentang kedisiplinan semakin bertambah dengan adanya pelanggaran terhadap peraturan parkir yang menegaskan parkir dengan rapi di tempat yang disediakan khusus karyawan, namun aturan tersebut dilanggar oleh karyawan.

Adapun jenis kompensasi yang di berikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung kepada karyawannya terbagi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial langsung terdiri atas gaji/upah dan insentif (komisi dan bonus). Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung dapat berupa berbagai fasilitas dan tunjangan. Kompensasi non finansial terdiri atas pekerjaan dan lingkungan kerja, seperti tugas-tugas yang menarik, pengakuan, rasa

pencapaian, kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman dan sebagainya. Adapun Adapun rincian besaran gaji karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2
Daftar Gaji Pokok Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung Tahun 2023

No	Jabatan	Jumlah Karyawan (orang)	Gaji Pokok (Rp)
1	Bagian Keuangan	10	2.800.000
2	Bagian Pemasaran	12	2.500.000
3	Administrasi	8	2.500.000
4	Kebersihan	2	1.900.000

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung (2023)

Berdasarkan tabel 1.2, dapat diketahui bahwa besaran gaji pokok dan sebagian besar karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung dinilai belum mencukupi karena masih di bawah upah minimum kabupaten/kota. Berdasarkan SK Gubernur Bali bernomor: B.23.569/14423/IV/DISNAKERESDM tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2023 bahwa UMK Kabupaten Badung yaitu sebesar Rp2.713.672,28. Hal tersebut didukung dengan hasil wawancara dengan karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung, dimana sebagian besar karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung mengalami kesulitan finansial dimana hal tersebut disebabkan besarnya kompensasi yang diterima belum cukup memadai dengan melihat kenaikan-kenaikan harga kebutuhan pokok yang terjadi di pasar.

Analisis sementara peneliti bahwa kompensasi finansial yang diterima karyawan Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung pada saat ini masih kurang mencukupi untuk bisa menutupi kebutuhan hidupnya beserta keluarga, sehingga masih ada karyawan yang belum mampu berkonsentrasi penuh kepada tugasnya, walaupun dapat dikatakan bahwa kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang dapat meningkatkan kinerja. Namun kompensasi yang diterima memiliki pengaruh yang cukup besar dalam menentukan kualitas kerja karyawan karena secara tidak langsung, karena di satu sisi seorang karyawan, selain memikirkan inovasi dalam bekerja, mereka juga harus memikirkan bagaimana mencukupi kebutuhan hidupnya. Sehingga apabila kebutuhan hidupnya sudah terpenuhi, seorang karyawan dapat fokus untuk menjalankan kewajibannya.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung”.

UNMAS DENPASAR

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung?

3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung.

1.4 Manfaat penelitian

Dari tujuan diadakan penelitian tersebut, maka adapun manfaat penelitian yaitu :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan dalam bidang ilmu sumber daya manusia khususnya penerapan teori atribusi. Hal ini dapat dibuktikan dengan memberikan hasil secara empiris mengenai peningkatan kinerja karyawan berdasarkan kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau sebagai bahan pertimbangan bagi Koperasi Simpan Pinjam Lumbung Sari Sedana Badung dalam mengambil langkah-langkah selanjutnya khususnya

yang menyangkut kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi untuk meningkatkan kinerja karyawan.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

Pada sub bab tinjauan teoritis ini, peneliti akan menguraikan teori-teori yang berhubungan dengan penelitian ini dan hasil penelitian sebelumnya terkait dengan variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

2.1.1 *Path goal theory*

Teori utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path goal theory* yang dikemukakan oleh Robert House untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Menurut McShane dan Glinow, *Path-goal leadership theory* adalah teori kontingensi dari kepemimpinan berdasarkan teori harapan motivasi yang berhubungan dengan beberapa gaya kepemimpinan karyawan tertentu dan situasional. *Path-goal leadership theory* adalah keyakinan bahwa manajer dapat mempengaruhi kinerja tim mereka dengan mengadaptasi gaya kepemimpinan mereka agar sesuai dengan kebutuhan spesifik tim mereka. *Path-goal leadership theory* merupakan salah satu teori kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja bawahan dan mencapai tujuan organisasi. Pada *path goal theory* ini menerangkan bagaimana perilaku seorang pemimpin mempengaruhi motivasi dan prestasi kerja bawahannya, dalam situasi kerja yang berbeda-beda. Teori ini memusatkan perhatian pada cara pemimpin mempengaruhi prestasi kerja bawahan tentang tujuan pekerjaan, tujuan pengembangan diri, dan jalan meraih tujuan.

Path goal theory adalah teori atau tentang kepemimpinan yang dicetuskan oleh Martin Evans pada tahun 1970 yang kemudian dikembangkan oleh Robert House pada tahun 1970 dan kemudian mengalami revisi pada tahun 1996. *Path goal theory* paling tepat dideskripsikan sebagai suatu proses pemimpin memilih suatu gaya kepemimpinan tertentu berdasarkan kebutuhan pekerja dan *quality of work*, sehingga pemimpin dapat membawa pekerja menuju tujuan yang diharapkan (Northhouse, 2013). Menurut *path goal theory*, motivasi karyawan bergantung pada dukungan kepemimpinan dan kemampuan manajer untuk mengimbangi tantangan tim secara efektif. Teori ini memiliki dasar bahwa merupakan tugas pemimpin untuk membantu anggotanya dalam mencapai tujuan mereka serta untuk memberi arah dan dukungan atau keduanya yang dibutuhkan untuk menjamin tujuan mereka sesuai dengan tujuan kelompok atau organisasi secara keseluruhan. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa inti dari *path goal theory* adalah tugas pemimpin untuk memberikan informasi dan dukungan yang dibutuhkan kepada pengikut agar mereka bisa mencapai berbagai tujuan.

Robbins dan Judge (2018) lebih lanjut menyebutkan bahwa *path goal theory* dibangun berdasarkan beberapa prinsip utama:

1. Kejelasan Sasaran

Pemimpin harus memberikan tujuan yang jelas dan spesifik kepada pengikutnya, sehingga jalan menuju kesuksesan dapat dimengerti.

2. Dukungan dan Arahan

Pemimpin harus memberikan bimbingan dan dukungan untuk membantu pengikut mencapai tujuan mereka.

3. Adaptasi

Gaya kepemimpinan harus disesuaikan dengan kebutuhan individu dan karakteristik pengikut.

4. Penghapusan Hambatan

Pemimpin harus mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan yang menghambat kemajuan.

5. Motivasi

Pemimpin yang efektif memotivasi pengikutnya dengan menghubungkan penghargaan dengan pencapaian tujuan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Silaen *et al.*, 2021:31). Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Budiyanto dan Mochklas, 2020:9). Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu dimana asil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai (Priansa, 2018:270). Kinerja dapat diartikan

sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Juniarti dan Putri, 2021:45). Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tingkat pencapaian atau hasil kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu dengan menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan (Khaeruman, 2021:8).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Juniarti dan Putri (2021:39-40), faktor-faktor kinerja yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki

kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan

2. Pengetahuan

Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun

sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

2.2.3 Indikator Kinerja karyawan

Menurut Silaen *et al.*, (2021:6) ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam konteks suatu organisasi, adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain, terutama bawahannya, untuk berpikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif, ia memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Budiyanto dan Mochklas, 2020:41). Kepemimpinan adalah kemampuan dalam diri seseorang untuk bisa memengaruhi orang lain atau pihak tertentu untuk mencapai tujuan sedangkan pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan dan juga mempengaruhi sesamanya untuk bekerjasama dalam mencapai tujuan (Suwindia dan Wati, 2021:9). Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019:170). Kepemimpinan ialah sebagai proses mengarahkan dan memengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok (Sutrisno, 2019:218).

Berdasarkan pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

2.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Menurut Budiyanto dan Mochklas (2020:44), fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki adalah:

1. Penentuan arah yang hendak ditempuh oleh organisasi dalam usaha pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan berbagai pihak diluar organisasi, terutama dengan mereka yang tergolong sebagai “stakeholder”.
3. Komunikator yang efektif.
4. Mediator yang handal, khususnya dalam mengatasi berbagai situasi konflik yang mungkin timbul antara individu dalam satu kelompok kerja yang terdapat dalam organisasi yang dipimpinnya.
5. Integrator yang rasional dan objektif.

Sedangkan menurut Suwindia dan Wati (2021:12-13), fungsi kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Fungsi Instruktif adalah fungsi kepemimpinan yang bersifat komunikasi satu arah, kepemimpinan yang efektif memerlukan

kemampuan menggerakkan dan memotivasi orang lain agar tergantung pada pemimpin.

2. Fungsi Konsultatif yakni fungsi ini berlangsung dan bersifat dua arah meskipun pelaksanaan sangat tergantung pada pemimpin.
3. Fungsi Partisipatif yakni fungsi ini tidak sekedar berlangsung atau bersifat dua arah, tetapi juga berwujud pelaksanaan hubungan manusia efektif, antara pemimpin dengan orang yang sesama dipimpin.
4. Fungsi Pengendalian yaitu fungsi yang cenderung komunikasi satu arah meskipun komunikasi tidak dilakukan dengan dengan dua arah.

2.3.3 Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasnawati *et al.*, (2021:24) ada 9 gaya kepemimpinan yang berbeda satu dengan yang lain yang diterapkan oleh seorang pemimpin agar setiap anggotanya mau bekerja sesuai arahnya. Berikut ini 9 gaya kepemimpinan tersebut.

1. Kepemimpinan Otokratis

Pemimpin sangat dominan dalam setiap pengambilan keputusan dan setiap kebijakan, peraturan, prosedur diambil dari idenya sendiri.

Kepemimpinan jenis ini memusatkan kekuasaan pada dirinya sendiri.

Ia membatasi inisiatif dan daya pikir dari para anggotanya. Pemimpin

yang otoriter tidak akan memperhatikan kebutuhan dari bawahannya

dan cenderung berkomunikasi satu arah yaitu dari atas (pemimpin) ke

bawah (anggota). Jenis kepemimpinan ini biasanya dapat ditemukan di

akademi kemiliteran dan kepolisian.

2. Kepemimpinan Birokrasi

Gaya kepemimpinan ini biasa diterapkan dalam sebuah perusahaan dan akan efektif apabila setiap karyawan mengikuti setiap alur prosedur dan melakukan tanggung jawab rutin setiap hari. Tetap saja dalam gaya kepemimpinan ini tidak ada ruang bagi para anggota untuk melakukan inovasi karena semuanya sudah diatur dalam sebuah tatanan prosedur yang harus dipatuhi oleh setiap lapisan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

Dalam gaya kepemimpinan partisipatif, ide dapat mengalir dari bawah (anggota) karena posisi kontrol atas pemecahan suatu masalah dan pembuatan keputusan dipegang secara bergantian. Pemimpin memberikan ruang gerak bagi para bawahan untuk dapat berpartisipasi dalam pembuatan suatu keputusan serta adanya suasana persahabatan dan hubungan saling percaya antar pimpinan dan anggota.

4. Kepemimpinan Delegatif

Gaya kepemimpinan ini biasa disebut *Laissez-faire* dimana pemimpin memberikan kebebasan secara mutlak kepada para anggota untuk melakukan tujuan dan cara mereka masing-masing. Pemimpin cenderung membiarkan keputusan dibuat oleh siapa saja dalam kelompok sehingga terkadang membuat semangat kerja tim pada umumnya menjadi rendah. Jenis kepemimpinan ini akan sangat merugikan apabila para anggota belum cukup matang dalam melaksanakan tanggung jawabnya dan memiliki motivasi tinggi terhadap pekerjaan. Namun sebaliknya dapat menjadi boomerang bagi

perusahaan bila memiliki karyawan yang bertolak belakang dari pernyataan sebelumnya.

5. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan jenis ini cenderung terdapat aksi transaksi antara pemimpin dan bawahan dimana pemimpin akan memberikan reward ketika bawahan berhasil melaksanakan tugas yang telah diselesaikan sesuai kesepakatan. Pemimpin dan bawahan memiliki tujuan, kebutuhan dan kepentingan masing-masing.

6. Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional dapat menginspirasi perubahan positif pada mereka (anggota) yang mengikuti. Para pemimpin jenis ini memperhatikan dan terlibat langsung dalam proses termasuk dalam hal membantu para anggota kelompok untuk berhasil menyelesaikan tugas mereka. Pemimpin cenderung memiliki semangat yang positif untuk para bawahannya sehingga semangatnya tersebut dapat berpengaruh pada para anggotanya untuk lebih energik. Pemimpin akan sangat mementingkan kesejahteraan dan kemajuan setiap anak buahnya. Kepemimpinan transformasional akan mempengaruhi bawahannya untuk percaya, kagum, setia, dan hormat kepada pemimpinnya, dan termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi melebihi dari yang diharapkan atau ditargetkan

7. Kepemimpinan Melayani (*Servant*)

Hubungan yang terjalin antara pemimpin yang melayani dengan para anggota berorientasi pada sifat melayani dengan standar moral

spiritual. Pemimpin yang melayani lebih mengutamakan kebutuhan, kepentingan dan aspirasi dari para anggota daripada kepentingan pribadinya

8. Kepemimpinan Karismatik

Pemimpin yang karismatik memiliki pengaruh yang kuat atas para pengikut oleh karena karisma dan kepercayaan diri yang ditampilkan. Para pengikut cenderung mengikuti pemimpin karismatik karena kagum dan secara emosional percaya dan ingin berkontribusi bersama dengan pemimpin karismatik. Karisma tersebut timbul dari setiap kemampuan yang mempesona yang ia miliki terutama dalam meyakinkan setiap anggotanya untuk mengikuti setiap arahan yang ia inginkan

9. Kepemimpinan Situasional

Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan situasional lebih sering menyesuaikan setiap gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan situasional mencoba mengkombinasikan proses kepemimpinan dengan situasi dan kondisi yang ada.

2.3.4 Karakteristik Kepemimpinan

Karakteristik pemimpin merupakan ciri-ciri atau sifat yang dimiliki oleh setiap pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Ciri-ciri kepemimpinan menurut Budiyanto dan Mochklas (2020:42), yaitu:

1. Pengetahuan umum yang luas.
2. Kemampuan untuk tumbuh dan berkembang.

3. Kemampuan analitik.
4. Sifat inkuisitif atau rasa ingin tahu.
5. Keterampilan berkomunikasi secara efektif.
6. Kemampuan menentukan skala prioritas.
7. Rasionalitas.
8. Keteladanan.
9. Ketegasan.
10. Orientasi masa depan.

Berdasarkan uraian-uraian tersebut, dapat dinyatakan bahwa pemimpin harus memiliki keahlian dan kemampuan yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang dipimpin. Keahlian ini terlihat dari sifat, watak dan perilaku yang tercermin dalam setiap tindakan.

Sementara Menurut Suwindia dan Wati (2021:13-14), ada beberapa sifat penting dalam kepemimpinan. Sifat-sifat tersebut diantaranya.

1. Energi

Untuk tercapainya kepemimpinan yang baik memang diperlukan energi yang baik pula, jasmani maupun rohani. Seorang pemimpin harus sanggup bekerja dalam jangka panjang dan dalam waktu yang tidak tertentu. Sewaktu-waktu dibutuhkan tenaganya, ia harus sanggup melaksanakannya mengingat kedudukannya dan fungsinya. Karena itu kesehatan fisik dan mental benar-benar diperlukan bagi seorang pemimpin.

2. Memiliki stabilitas emosi

Seorang pemimpin yang efektif harus melepaskan dari purbasangka, kecurigaan terhadap bawahan-bawahannya. Sebaliknya ia harus tegas, konsekuen dan konsisten dalam tindakan-tindakannya, percaya diri sendiri dan memiliki jiwa sosial terhadap bawahannya.

3. Motivasi pribadi

Keinginannya untuk memimpin harus datang dari dorongan batin pribadinya sendiri, dan bukan paksaan dari luar dirinya. Kekuatan dari luar hanya bersifat stimulus saja terhadap keinginan-keinginan untuk menjadi pemimpin. Hal tersebut tercermin dalam keteguhan pendiriannya, kemauan yang keras dalam bekerja dan penerapan sifat-sifat pribadi yang baik dalam pekerjaannya.

4. Kemahiran mengadakan komunikasi

Seorang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan organisasi dan kepentingan bersama.

5. Kecakapan mengajar

Seorang pemimpin yang baik pada dasarnya adalah seorang guru yang baik. Mengajar adalah jalan yang terbaik untuk memajukan orang-orang atas pentingnya tugas-tugas yang dibebankan atau sebagainya.

2.3.5 Indikator Kepemimpinan

Menurut Rifa'I *et al.*, (2019) indikator-indikator yang bisa mengukur kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota perusahaan mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidak langsung.

4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau jabatan secara efektif dan pada tempatnya.

5. Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.4 Disiplin Kerja

2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Kusuma dan Rizal, 2023). Disiplin kerja adalah suatu sikap mental yang di miliki oleh karyawan dalam menghormati dan mematuhi peraturan yang ada di dalam organisasi tempatnya bekerja yang di landasi karena adanya tanggung jawab bukan karena keterpaksaan, sehingga dapat mengubah perilaku menjadi lebih baik daripada sebelumnya (Tsauri, 2023:130). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku

(Sugiyardi *et al.*, 2022). Kedisiplinan dapat diartikan sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2019:212). Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2019:94).

Berdasarkan beberapa teori tersebut, peneliti sampai pada pemahaman bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana seseorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

2.4.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tsauri (2023:135), disiplin kerja sangat di butuhkan oleh setiap karyawan. Disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin yang akan membuat para karyawan mendapat kemudahan dalam bekerja. Dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang karyawan. Tsauri (2023:136) Lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tenteram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Maka dari itu fungsi disiplin kerja adalah sebagai pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada,

termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan

2.4.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Tsauri (2023:137), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
3. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
4. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat di jadikan pegangan.
5. Keberatan pimpinan dalam mengambil tindakan.
6. Tidak adanya perhatian kepada pada karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.4.4 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Wisesa *et al.*, (2022) adalah:

1. Mematuhi semua peraturan organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan mentaati semua peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi sesuai dengan aturan dan pedoman kerja demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Penggunaan waktu yang secara efektif.

Waktu bekerja yang diberikan oleh perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh setiap karyawan sehingga dapat mengejar target yang diberikan organisasi kepada setiap

karyawan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.

3. Tingkat absensi.

Salah satu tolak ukur untuk dapat mengetahui tingkat kedisiplinan para karyawan, dengan dilihat dari frekuensi kehadiran yang mana semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.5 Kompensasi

2.5.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Juniarti dan Putri (2021:34) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Supomo dan Nurhayati (2018:95) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2018:173) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atau kontribusi kepada perusahaan/organisasi. Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja karyawan (Hasibuan, 2019:117). Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) (Sutrisno, 2019:181).

Dari beberapa definisi di atas dapat dinyatakan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

2.5.2 Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Juniarti dan Putri (2021:35-36), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan harus membayar kompensasi

2. Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan lebih mudah

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensinya yang kompetitif maka stabilitasnya karyawan lebih terjamin karena *turnover* yang relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik.

Dengan demikian, tujuan pemberian kompensasi untuk menjamin keadilan dan kepuasan karyawan dalam bekerja, agar karyawan mampu memberikan kinerja yang optimal serta tetap tenang, nyaman, dan loyal terhadap perusahaan.

2.5.3 Indikator Kompensasi

Menurut Juniarti dan Putri (2021:39), terdapat dua dimensi dalam beberapa indikator dari kompensasi:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung merupakan bentuk penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk uang secara tunai atau berupa barang berdasarkan kontribusi atas jasa karyawan yang dilakukan. Adapun indikator kompensasi langsung yaitu:

- a. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
- b. Kesesuaian insentif sesuai dengan pekerjaan
- c. Tunjangan yang diterima sesuai dengan pekerjaan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi atas keuntungan perusahaan bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang. Adapun indikator dari kompensasi tidak langsung yaitu:

- a. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan
- b. Kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja.

2.6 Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal terkait dengan penelitian yang dilakukan peneliti:

2.6.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Alama dan Dewi (2022) dengan judul dengan judul “*The Influence of Leadership Exemplary and Compensation on Employee Performance Through Work Discipline and Employee Work Environment*”. Pengumpulan data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 389 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin. Analisis data ini menggunakan SEM-PLS. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kepemimpinan sebagai

variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hasan *et al.*, (2023) dengan judul dengan judul “*The Influence of Leadership, Work Environment, Competence, and Character Development, on Organizational Commitment and Employee Performance in Banking in Sinjai Regency*”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Adapun sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan bank di sektor perbankan Kabupaten Sinjai (Sulawesi Selatan) sebanyak 270 orang rakyat. Teknik analisa data menggunakan Equation Modeling (SEM). Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kepemimpinan sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi (2020) dengan judul dengan judul “*The Influence of the Role of Leadership and Compensation on Employee Performance of PT Taiho Nusantara*”. Populasinya adalah

seluruh karyawan PT Tiho Nusantara dengan mengambil sampel karyawan sebanyak 105 orang. Teknik pengumpulan data melalui wawancara, angket dan observasi. Analisis data menggunakan Analisis Jalur. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kepemimpinan sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik pengambilan sampel dan teknik analisa data.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Efawati (2020) dengan judul dengan judul "*The Influence of Working Conditions, Workability and Leadership on Employee Performance*". Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 72 responden di industri fashion di kota bandung. Teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional stratified random sampling. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kepemimpinan sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data

menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik pengambilan sampel.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Paais dan Pattiruhu (2020) dengan judul "*Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*". Sampel penelitian ini terdiri dari 155 karyawan yang dipilih menggunakan metode *Proportionate Stratified Random Sampling*. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner dan kemudian dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling* pada Amos. Hasil analisis data menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan dan kinerja karyawan serta teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaannya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik pengambilan sampel dan teknik analisa data.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Dwipayana *et al.*, (2023) dengan judul "*The Influence of Work Discipline and Leadership on Employee Performance with Employee Work Motivation as An Intervening Variable at Airport Authority Office Region II Medan*". Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 karyawan, dan penelitian ini mengambil seluruh populasi menjadi sampel dengan teknik sampel

jenuh. Teknik analisa data yang digunakan adalah *path analysis* dan alat ukurnya adalah Smart PLS 3.3.3. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel yang digunakan yaitu kepemimpinan dan kinerja karyawan serta teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Sedangkan perbedaanya terletak pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Iptian *et al.*, (2020) dengan judul dengan judul “*The Effect Of Work Discipline And Compensation On Employee Performance*”. Metode penelitian ini adalah ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu diambil dengan teknik sampel jenuh. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik

analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Hotmauli dan Effendy (2023) dengan judul "*The Influence Of Work Culture And Work Discipline On Employee Performance At Advent Hospital Medan*". Subyek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian non medis di Medan Rumah Sakit Advent yang menjadi subjek penelitian berjumlah 100 orang. Metode penentuan sampel menggunakan metode purposive sampling. Dalam penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Advent Medan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik pengambilan sampel.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Araffat *et al.*, (2020) dengan judul "*The Influence of Leadership Style and Work Discipline on Employee Performance in the Department of Transportation Dompu District*". Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif bersifat kausal dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi dalam

penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 93 karyawan dengan sampel sebanyak 93 karyawan menggunakan full pengambilan sampel (sensus). Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Sukardi dan Raharjo (2020) dengan judul *“The Effect of Work Discipline, Work Motivation, And Teamwork On Employee Performance In Bappeda Pematang Regency”*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BAPPEDA di Kabupaten Pematang berjumlah 76 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan teknik pengambilan sampel secara sensus. Data yang digunakan adalah data primer melalui kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan BAPPEDA di Kabupaten Pematang. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan

sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Abid dan Rukmana (2022) dengan judul *“The Influence Of Work Discipline And Motivation On Employee Performance At PTExpert Jaya Mandiri, Tangerang Selatan City”*. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien determinasi dalam pengujian hipotesis.. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2022) dengan judul *“Effect of Work Discipline and Physical Work Environment on Employee*

Performance At the Management Agency of Wisma Gading Permai Apartments North Jakarta.” Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 90 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas uji, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, koefisien determinasi analisis dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian ini adalah disiplin kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan pada kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

7. Penelitian yang dilakukan oleh McCarter *et al.*, (2022) dengan judul dengan judul “*How work discipline and leadership influence employees performance?*”. Populasi di penelitian ini adalah seluruh karyawan di hotel. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampling jenuh, sehingga jumlah sampelnya adalah 300 karyawan. Hasil penelitian setelah data diolah dengan SPSS.21 dengan metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, uji F, uji t, dan

koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel serentak. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

2.6.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu *et al.*, (2020) dengan judul dengan judul “*The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*”. Metodologi penelitian adalah ex-post facto dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 71 karyawan yang diambil dengan teknik total sampling. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi berganda. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data

menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Rifa'I *et al.*, (2019) dengan judul "*The Performance of Employees Influenced by Leadership Styles and Compensation*". Metode dalam penelitian ini bersifat kausal-komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Responden dalam penelitian ini berjumlah 40 orang karyawan yang diambil dengan teknik total sampling. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda. Hasil penelitian adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta metode analisis data menggunakan metode regresi linier berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik penentuan sampel dan teknik pengambilan sampel.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Amin *et al.*, (2023) dengan judul dengan judul "*The Effect Of Transformational Leadership And Competence On Performance Through Compensation As An Intervening Variable*". Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner, dengan teknik pengolahan data menggunakan model PLS SEM. Hasil penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Awiديya dan Netra (2021) dengan judul dengan judul *“The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in the Housing and Land Areas of Denpasar City”*. Penelitian ini tergolong dalam penelitian kuantitatif bentuk kausalitas asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 86 karyawan menggunakan metode simple random sampling sehingga sebanyak 71 karyawan digunakan sebagai sampel. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda. Hasil yang diperoleh bahwa kompensasi berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik pengambilan sampel.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Pawirosumarto dan Affaandi (2023) dengan judul dengan judul “*Effect Of Compensation And Communication On Employee Performance Of PT. Metra Palma Api (Medco Agro)*”. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada 57 responden dengan teknik pengambilan sampel aksidental sampling. Teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linear berganda Hasil penelitian dilakukan melalui uji parsial menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh, teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian.
6. Penelitian yang dilakukan oleh Salsabila dan Lo (2023) dengan judul dengan judul “*The Influences of Competency and Compensation on Employee Performance at PT Balai Pustaka (Persero) as Mediated by Work Engagement*”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT Balai Pustaka (Persero) dengan jumlah sampel sebanyak 69 (enam puluh sembilan) orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan Model Persamaan Struktural-Partial Least Square (SEM-PLS) menggunakan SmartPLS 3.2.8. Hasil

penelitian menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan disiplin kerja dan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik analisa data.

7. Penelitian yang dilakukan oleh Anwar dan Abrar (2023) dengan judul dengan judul "*The Influence of Compensation and Work Motivation on Employee Performance through Employee Discipline*". Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*, yang melibatkan sampel sebanyak 130 karyawan Tamansari Semanggi Apartemen. Analisis data meliputi tes instrumen tersebut seperti uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi berganda, dan pengujian asumsi tradisional seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan uji normalitas. Selanjutnya hipotesis Pengujian yang dilakukan meliputi uji t, uji f, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi secara parsial berpengaruh tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Terdapat persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan kompensasi sebagai variabel bebas, kinerja karyawan sebagai variabel terikat yang akan

diteliti dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner serta teknik analisa data menggunakan regresi linear berganda. Namun terdapat juga perbedaan yaitu pada subyek, waktu dan lokasi penelitian serta teknik pengambilan sampel.

