BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja karyawan sebagai faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi memerlukan keseriusan dari manajemen agar dapat mendorong keberhasilan organisasi (Helda *et al.*, 2022). Kinerja karyawan adalah kemampuan seorang karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas (Busro, 2018:88). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui beberapa faktor, namun masalah kinerja karyawan masih menjadi salah satu masalah manajemen SDM yang sering terjadi pada sebuah organisasi (Efrem & Hernawan, 2022). Permasalahan kinerja tercermin pada penurunan kemampuan organisasi dalam menghasilkan kerja secara umum, sehingga permasalahan kinerja harus diselesaikan dengan secepat mungkin. Terdapat beberapa faktor yang diindikasikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi (Yuliana & Yoyo, 2022).

Kepemimpinan adalah proses memusatkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan anggota kelompok (Basuki & Sari, 2018). Menurut Wahyuni *et al.*, (2022) kepemimpinan adalah sebuah seni untuk mempengaruhi orang lain agar mau mengikuti keinginan si pemimpin. Selanjutnya menurut Efrem & Hernawan (2022) kepemimpinan sendiri adalah usaha mempengaruhi orang lain agar mereka mau mengikuti apa yang diinginkan pemimpin untuk tujuan tertentu. Salah satu tantangan yang dialami oleh seorang pemimpin adalah bagaimana ia dapat menggerakkan bawahannya agar mau

mengkonsentrasikan kemampuannya untuk kepentingan organisasi. Penentuan dan penerapan kepemimpinan yang tepat diindikasikan dapat menyebabkan organisasi memiliki arah yang jelas dan lebih terarah, sehingga bermuara pada meningkatnya kinerja karyawan (Wahyuni *et al.*, 2022).

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Ritonga & Bahri (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian senada disampaikan oleh Dirgantara & Hersona (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliana & Yoyo (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Marjaya & Pasaribu (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Dahlan & Rauf, 2022). Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang pegawai dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Oktarina *et al.*, 2022). Menurut Basuki & Sari (2018) disiplin kerja adalah kemauan untuk mengikuti aturan-aturan yang diterapkan dalam organisasi. Definisi disiplin kerja menurut Pranata *et al.*, (2021) adalah kesediaan seorang karyawan untuk mematuhi SOP yang berlaku dan mematuhi norma-norma yang berlaku di organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepada pegawai. Disiplin kerja sangat penting dalam organisasi, melalui

disiplin kerja yang tinggi karyawan akan dapat memberikan kontribusi semaksimal mungkin kepada organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Chandra *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal senada disampaikan oleh Basuki & Sari (2018) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fajri *et al.*, (2022) menunjukkan hal yang sama bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, hasil penelitian berbeda ditemukan oleh Arisanti *et al.*, (2019) bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja bukan faktor utama dan dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Karyawan sebagai individu tentunya memerlukan penghargaan atas kerja yang mereka lakukan, bentuk penghargaan tersebut salah satunya adalah kompensasi (Lucky *et al.*, 2022). Kompensasi diartikan sebagai imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Govinda & Mujiati, 2022). Menurut Maharani *et al.*, (2022) kompensasi adalah segala bentuk penghargaan finansial yang diterima karyawan atas kerja yang telah dilakukannya. Selanjutnya menurut Novita *et al.*, (2022) kompensasi adalah imbalan finansial yang diterima seorang karyawan atas prestasi kerja yang dilakukannya. Kompensasi yang sesuai dengan beban kerja diharapkan dapat memberikan rasa nyaman kepada karyawan, sehingga karyawan akan lebih keras dalam menghasilkan kerja untuk organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian Adriyanto & Qodariah (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Yuliana & Yoyo (2022) yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lucky *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan, Sari (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi justru berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Masalah kinerja terjadi pada berbagai sektor organisasi, salah satunya adalah koperasi. Koperasi adalah lembaga yang bertujuan untuk mensejahterakan anggotanya, oleh karena itu kinerja karyawan sangat penting dalam koperasi untuk mencapai tujuan koperasi itu sendiri. Koperasi memiliki berbagai macam jenis, salah satunya adalah Koperasi Simpan Pinjam atau disingkat KSP. KSP adalah jenis koperasi yang bertujuan untuk mensejahterakan anggota melalui kegiatan simpan pinjam uang yang khusus diperuntukkan hanya untuk anggota koperasi saja. KSP diharapkan dalam menjadi salah satu media bagi anggota untuk melakukan perputaran uang untuk keperluan usaha seperti penambahan modal dan juga menyimpan hasil usaha yang dilakukan.

Salah satu koperasi yang menunjukkan adanya permasalahan kinerja yaitu Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja. Kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja mengalami masalah yang ditunjukkan pada uraian di bawah ini. Berdasarkan hasil observasi yang didapatkan terhadap data target dan realisasi penyaluran pinjaman atau kredit di

Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja periode Januari 2022- Oktober 2022 disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Data Target dan Realisasi Penyaluran Pinjaman (Kredit) Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja periode Januari 2022- Oktober 2022

Bulan	Target	Realisasi	Presentase
Januari	Rp. 29.400.000	Rp. 27.923.479	94,98%
Februari	Rp. 30.000.000	Rp. 32.137.513	107,13%
Maret	Rp. 33.000.000	Rp. 15.321.661	46,43%
April	Rp. 24.000.000	Rp. 9.353.210	38,97%
Mei	Rp. 21.000.000	Rp. 11.328.150	53,94%
Juni	Rp. 23.400.000	Rp. 15.523.000	66,34%
Juli	Rp. 28.000.000	Rp. 23.934.293	85,48%
Agustus	Rp. 27.400.000	Rp. 22.389.029	81,71%
September	Rp. 30.000.000	Rp. 25.827.022	86,09%
Oktober	Rp. 31.000.000	Rp. 27.981.229	90,26%

Sumber: Dokumentasi KSP Pedagang Pasar Kamboja, (2022)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa selama periode Januari-Oktober 2022, realisasi penyaluran kredit pada KSP Pedagang Pasar Kamboja hampir tidak pernah mencapai target yang ditetapkan, hanya pada bulan Februari saja realisasi kredit mencapai target. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan pada KSP Pedagang Pasar Kamboja masih belum maksimal, karena tolak ukur kinerja karyawan pada sebuah koperasi simpan pinjam adalah kemampuan karyawan dalam memenuhi target kredit yang ditetapkan.

Selain itu, kinerja karyawan juga harus didukung oleh sikap disiplin karyawan dalam bekerja, salah satunya adalah dari absensi karyawan. Berdasarkan data yang diteliti ternyata kondisi pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja dijumpai masih adanya pegawai yang sering terlambat masuk kerja. Hal ini didasari pada data absensi yang disajikan pada Tabel 1.2.

Tabel 1. 2
Data Absensi Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja
Periode Januari-Oktober 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi Karyayawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absensi (%)
		A	B	$C=A \times B$	D	$E=C-D$	$F=D/C$
1	Januari	50	23	1150	35	1115	3,04%
2	Februari	50	20	1000	30	970	3,00%
3	Maret	50	21	1050	34	1016	3,24%
4	April	50	22	1100	30	1070	2,73%
5	Mei	50	23	1150	36	1114	3,13%
6	Juni	50	20	1000	33	967	3,30%
7	Juli	50	23	1150	33	1117	2,87%
8	Agustus	50	22	1100	44	1056	4,00%
9	September	50	21	1050	34	1016	3,24%
10	Oktober	50	23	1150	37	1113	3,22%
Jumlah			218	10900	346	10554	31,76%
Rata – Rata			21,8	1090	34,6	1055,4	3,18%

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja (2022)

Tabel 1.2 menunjukkan bahwa permasalahan yang ada merupakan kedisiplinan yang kurang baik dari para pegawai, dilihat dari rata-rata tingkat absensi pegawai periode Januari-Oktober 2022 yang masih berada di atas 3 persen. Menurut Ardana (2012:52) rata-rata tingkat absensi karyawan yang masih ditoleransi adalah dibawah 3%. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat absensi Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja masih terbilang tinggi. Pegawai Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja berjumlah kurang lebih 50 orang, namun masih terdapat beberapa fenomena keterlambatan kerja yang diperoleh melalui hasil observasi. Tingkat kehadiran dan ketepatan waktu menjadi hal yang patut diperhitungkan, karena hal ini berkaitan langsung dengan kedisiplinan dan berakibat kepada kinerja.

Hasil wawancara lainnya terhadap pegawai, menunjukkan bahwa beberapa dari mereka memiliki pekerjaan lain, sehingga menyebabkan seringnya keterlambatan kerja, seperti data tingkat absensi yang ditunjukkan pada Tabel 1.2 di atas, bahwa pegawai banyak yang mengalami keterlambatan dan alfa. Hasil wawancara menunjukkan bahwa tidak tercapainya target penyaluran kredit disebabkan karena pegawai memiliki pekerjaan lain yang menyebabkan terhambatnya waktu pegawai dalam melakukan penyaluran kredit. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja pegawai masih cenderung rendah.

Selain disiplin kerja, hasil wawancara juga menunjukkan bahwa pegawai mengeluhkan jumlah kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang mereka terima. Beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka tidak mendapatkan bonus yang setimpal jika berhasil mencapai target penjualan kredit, hal ini menyebabkan pegawai cenderung kurang termotivasi untuk memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa dalam beberapa waktu, pihak koperasi terlambat memberikan kompensasi terhadap karyawan yang telah memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.

Permasalahan yang ditemukan melalui wawancara terhadap pegawai didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan adanya inkonsistensi. Penelitian yang dilakukan oleh Dirgantara & Hersona (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Marjaya & Pasaribu (2019) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Fajri *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Maharani *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Lucky *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian yang dilakukan oleh Helda *et al.*, (2022) menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Pedagang Pasar Kamboja”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, permasalahan yang di rumuskan adalah:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Pedagang Pasar Kamboja?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Pedagang Pasar Kamboja?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Pedagang Pasar Kamboja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Pedagang Pasar Kamboja Pasar Badung?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di KSP Pedagang Pasar Kamboja Pasar Badung?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi terhadap kinerja karyawan di KSP Pedagang Pasar Kamboja Pasar Badung?

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah teoritis mengenai pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai serta dapat menjadi acuan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian atau kajian di bidang yang sama.

2. Kegunaan praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan baik bagi perusahaan, pegawai maupun bagi universitas.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Syukron *et al.*, 2022).

Menurut teori ini “salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Locke & Latham, 2019). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) sehingga akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau

tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja (Swann *et al.*, 2021).

Teori ini, relevan dalam melandasi penelitian ini, dikarenakan penetapan tujuan dalam sebuah organisasi tidak bisa dicapai apabila kinerja karyawan tidak baik. Selain itu, kinerja karyawan yang maksimal menunjukkan bahwa karyawan memiliki tujuan yang ingin dicapai melalui kinerja mereka, sehingga *goal setting theory* dapat menjelaskan dengan lebih komprehensif bagaimana seorang karyawan memiliki tujuan. Karyawan dalam sebuah organisasi adalah individu yang memiliki dan menetapkan tujuan, oleh karena itu organisasi harus mampu melakukan manajemen dan memotivasi karyawan agar memiliki tujuan yang ingin dicapai.

2.2 Kepemimpinan

2.2.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Manik & Bancin (2022) kepemimpinan (leadership) dapat dimaknai sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian yang ada di dalam diri pemimpin itu sendiri termasuk kewibawaan, keterampilan, pengetahuan, visi dan kompetensi untuk dijadikan sebagai sarana kepemimpinan dalam rangka meyakinkan orang-orang yang dipimpinya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas yang diberikan dengan adalah dan penuh tanggung jawab.

Menurut Wahyuni *et al.*, (2022) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah sosial yang didalamnya terjadi interaksi antara pihak yang memimpin dan dengan pihak yang dipimpin untuk mencapai tujuan bersama, baik dengan cara mempengaruhi, membujuk, memotivasi dan mengkoordinasi.

Kepemimpinan adalah suatu usaha merealisasikan tujuan organisasi dengan memadukan kebutuhan para pengikutnya untuk terus tumbuh berkembang sesuai dengan tujuan organisasi (Ritonga & Bahri, 2022). Dari definisi tersebut diatas, dapat dinyatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu usaha dari seseorang pemimpin untuk dapat merealisasikan tujuan individu ataupun tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemimpin diharapkan dapat memengaruhi, mendukung, dan memberikan motivasi agar para pengikutnya tersebut, mau melaksanakannya secara antusias dalam mencapai tujuan yang di inginkan baik secara individu maupun organisasi (Efrem & Hernawan, 2022). Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk membimbing, mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, dan memberikan contoh teladan perilaku orang lain didalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain, bawahan atau pengikut agar mau mencapai tujuan yang diinginkan sang pemimpin.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Wahyuni *et al.*, (2022) ada beberapa faktor yang mempunyai relevansi atau pengaruh positif terhadap proses kepemimpinan dalam organisasi, yaitu:

1. Kepribadian (*personality*), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalaman yang akan mempengaruhi pilihan gaya kepemimpinan;
2. Harapan dan perilaku atasan;
3. Karakteristik, harapan, dan perilaku bawahan akan berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan;
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya kepemimpinan;
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan; dan
6. Harapan dan perilaku rekan.

Selanjutnya menurut Manik & Bancin (2022), menyebutkan bahwa perilaku pemimpin yang efektif dalam suatu organisasi atau perusahaan didasarkan pada dua kategori, yaitu berhubungan dengan tujuan tugas dan berhubungan dengan hubungan antar pribadi.

1. Pertimbangan.

Pemimpin bertindak dengan cara yang bersahabat dan mendukung, memperlihatkan perhatian terhadap bawahan dan memperlihatkan kesejahteraan mereka. Contohnya meliputi melakukan kebaikan kepada

bawahan, meluangkan waktu untuk mendengarkan permasalahan bawahan, mendukung atau berjuang untuk bawahan, berkonsultasi dengan bawahan mengenai hal penting sebelum dilaksanakan, bersedia menerima saran dari bawahan dan memperlakukan bawahan sebagai sesamanya.

2. Struktur memprakarsai.

Pemimpin menentukan dan membuat struktur perannya sendiri dan peran bawahannya ke arah tujuan pencapaian normal. Contohnya meliputi mengkritik kerjaan yang buruk, menekankan pentingnya memenuhi target waktu, menugaskan bawahan, mempertahankan standar kinerja tertentu, meminta bawahan untuk mengikuti prosedur standar dan menawarkan pendekatan baru terhadap masalah dan mengkoordinasikan aktivitas para bawahan yang berbeda-beda. Pertimbangan dan struktur memprakarsai menjadi faktor penting untuk menghubungkan kategori-kategori perilaku yang independen. Ini berarti bahwa beberapa pemimpin mempunyai pertimbangan yang tinggi dan struktur memprakarsai yang rendah, beberapa pemimpin mempunyai pertimbangan yang rendah dan struktur memprakarsai yang tinggi, beberapa pemimpin tinggi di kedua bidang itu dan beberapa pemimpin rendah di keduanya. Sebagian besar pemimpin barangkali berada dalam jajaran antara nilai yang amat tinggi dan sangat rendah.

2.2.3 Indikator kepemimpinan

Menurut Ritonga & Bahri (2022) indikator-indikator dalam kepemimpinan antara lain :

1. Kemampuan; yaitu merujuk kepada kemampuan manajerial yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melakukan tugasnya.
2. Kebutuhan; yaitu kemampuan pemimpin dalam memahami kebutuhan organisasi dan komponen SDM di dalamnya.
3. Kecerdasan; yaitu kemampuan pemimpin untuk memutuskan sesuatu dengan nalar yang kritis dan tepat.
4. Ketegasan; yaitu ketegasan pemimpin dalam melakukan manajerial terhadap pegawai, khususnya dalam membuat keputusan.
5. Kepercayaan diri; pemimpin harus memiliki kepercayaan diri yang tinggi agar dapat menjadi pedoman bagi karyawan dalam bekerja.
6. Kreatif; pemimpin harus memiliki kreatifitas yang tinggi agar organisasi dapat berkembang dibawah naungan kepemimpinannya.

Menurut Basuki & Sari (2018) indikator kepemimpinan adalah:

1. Komunikasi, yaitu kemampuan pemimpin untuk berkomunikasi dengan lingkungan internal maupun eksternal organisasi.
2. Kemampuan, yaitu kemampuan manajerial yang dimiliki pemimpin dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.
3. Pengambilan keputusan, yaitu kemampuan pemimpin dalam mengambil keputusan terhadap hal-hal penting berkaitan dengan organisasi.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Dahlan & Rauf (2022) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan lancar, maka harus diusahakan agar

ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman) karena sebenarnya hukuman adalah merupakan alat yang paling akhir untuk menegakkan disiplin. Menurut Busro (2018:72) disiplin kerja memberikan manfaat yang besar bagi perusahaan maupun bagi para karyawan. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi karyawan, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja karyawan juga bertambah. Hal ini membuat karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran.

Pranata *et al.*, (2021) mengatakan disiplin kerja diartikan sebagai disiplin peraturan yaitu kesadaran sikap dan kesediaan masing-masing responden untuk melaksanakan peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan, sebagai disiplin waktu yaitu tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar, sebagai disiplin tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan agar berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab sebagai seorang karyawan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, kemauan dan kehendak untuk menaati peraturan.

Menurut Syukron *et al.*, (2022) disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada

paksaan. disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku.

Adapun ukuran tingkat disiplin pegawai menurut Basuki & Sari (2018), adalah sebagai berikut: apabila pegawai datang dengan teratur dan tepat waktu, apabila mereka berpakaian serba baik dan tepat pada pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hari. apabila menghasilkan jumlah dan cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan selesai pada waktunya. Berdasarkan pada pengertian tersebut di atas, maka tolak ukur pengertian kedisiplinan kerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan terhadap jam-jam kerja
2. Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku.
3. Berpakaian yang baik pada tempat kerja dan menggunakan tanda pengenal instansi.
4. Menggunakan dan memelihara bahan-bahan dan alat-alat perlengkapan kantor dengan penuh hati-hati.
5. Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan.

Dengan demikian, maka disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para pegawai terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan efektivitas pegawai akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap patuh yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap aturan-aturan organisasi serta SOP yang berlaku dalam organisasi.

2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap dan kebiasaan yang diperoleh pegawai. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula. Menurut Pranata *et al.*, (2021) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tekun dan tenang serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegaskan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat

mengendalikan dirinya dari ucapannya, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, 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.

4. 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.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pada pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2.3.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Herwanto & Radiansyah (2022) indikator disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Mematuhi jam kerja, karyawan harus mematuhi jam kerja yang ditetapkan oleh organisasi seperti jam masuk kerja dan jam pulang kerja.
2. Melaksanakan tugas, karyawan harus mau melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepada dirinya.

3. Menyelesaikan tugas, karyawan harus mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan dengan tepat waktu dan sesuai dengan kuantitas yang dikerjakan.
4. Menolak tugas yang tidak sesuai, karyawan harus berani menolak tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya dan tanggungjawabnya.
5. Berkoordinasi, karyawan harus mampu bekerja dengan sistem koordinasi baik antar sesama karyawan maupun koordinasi antara atasan dengan karyawan.

Menurut Pranata *et al.*, (2021) indikator untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut.

1. Taat terhadap aturan waktu, yaitu karyawan harus mematuhi peraturan jam kerja yang dimiliki perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, karyawan harus mematuhi peraturan khususnya SOP yang berlaku.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, karyawan harus memiliki perilaku yang mencerminkan ketaatan terhadap aturan perusahaan.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Setiap orang bekerja untuk memperoleh penghasilan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Helda *et al.*, 2022). Untuk itu setiap orang bekerja untuk mendapatkan timbal balik sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Sehingga karyawan bekerja dengan giat dan bertanggung jawab dalam melaksanakan

tugasnya dengan baik agar mendapatkan penghargaan terhadap prestasi kerjanya berupa kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan produktivitas, kreativitas, prestasi kerja, motivasi, dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas prestasinya dalam melaksanakan tugas (Efrem & Hernawan, 2022). Setiap perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Menurut Lucky *et al.*, (2022) kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai dan manajer, baik berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Menurut Novita *et al.*, (2022) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat disimpulkan 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. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Sukrispiyanto (2019) antara lain sebagai berikut.

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

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

2. Kemampuan dan Kesediaan Perusahaan.

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

3. Serikat Buruh/Organisasi Karyawan.

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

4. Produktivitas Kerja Karyawan.

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

5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres.

Pemerintah dengan undang-undang dan keppres menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat

penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup/*Cost of Living*.

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

7. Posisi Jabatan Karyawan.

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh gaji/kompensasi yang kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat kewenangan dan tanggung jawab yang besar harus mendapatkan gaji/kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja.

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

9. Kondisi Perekonomian Nasional.

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (*boom*) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi *full employment*. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur (*disqueshed unemployment*).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai risiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan risiko (finansial, kecelakaannya) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya kompensasi. Sehingga dalam pemberian kompensasi harus adil dan layak agar mencapai tujuan perusahaan.

2.4.3 Indikator Kompensasi

Kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Setiap kompensasi dibentuk oleh beberapa indikator. Menurut Novita *et al.*, (2022) indikator kompensasi adalah

1. Gaji.

Gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pension, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

4. Fasilitas.

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan.

Menurut Basuki & Sari (2018) indikator kompensasi adalah sebagai berikut.

1. Gaji, yaitu upah tetap yang diterima oleh karyawan sebagai imbal hasil kerja yang diberikannya.
2. Bonus, adalah tambahan finansial yang diberikan perusahaan ketika karyawan mencapai prestasi tertentu.
3. Insentif, adalah tambahan upah yang diterima diluar gaji karyawan.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan aktifitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Kinerja adalah hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati

bersama. Menurut Busro (2018) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Sukrispiyanto (2019) yaitu “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”

Menurut Suwanto *et al.*, (2022) “Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.”

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pada hakikatnya mempunyai pengertian yang sama yaitu hasil kerja dari seorang karyawan. Hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar

perusahaan (Sukrispiyanto, 2019). Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai. Dari uraian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut: Menurut Davis dalam Mangkunegara (2017) “Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut: 1. Faktor Kemampuan (*ability*) 2. Faktor Motivasi (*motivation*).”

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Busro (2018) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah: (1) Kualitas Kerja; (2) Kuantitas; (3) Ketepatan Waktu; (4) Efektifitas; (5) Kemandirian.

1. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Busro, 2018). Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
2. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan (Busro, 2018). Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain (Busro, 2018). Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Sehingga tidak 28 mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

4. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya (Busro, 2018). Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.
5. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Busro, 2018). Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas 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.

Menurut Basuki & Sari (2018) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut.

1. Kompetensi, yaitu kemampuan karyawan dalam bidang pekerjaan yang dilakukannya.
2. Fasilitas, yaitu kemampuan karyawan dalam memanfaatkan fasilitas yang dimiliki perusahaan.

3. Keterampilan, yaitu skill yang dimiliki karyawan dalam menunjang kinerja mereka.

2.6 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Efrem & Hernawan (2022) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SunLife Financial Indonesia Bagian Marketing”. Hasil yang ditunjukkan dalam riset ini menyatakan bahwa di peroleh 0,002 untuk disiplin kerja yang berarti memiliki hubungan kepada kinerja karyawan, 0,000 untuk gaya kepemimpinan yang berarti memiliki hubungan kepada kinerja karyawan, 0,615 untuk lingkungan kerja yang berarti tidak memiliki hubungan kepada kinerja karyawan, dan 0,000 untuk kompensasi yang berarti memiliki hubungan kepada kinerja karyawan. Penelitian terdahulu memiliki persamaan dengan penelitian ini pada variabel yang diteliti, yaitu disiplin kerja, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu persamaannya pada metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Sedangkan, perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel lingkungan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, selain itu lokasi penelitian juga berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Dewianawati *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kompetensi, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kecerdasan emosional, kompetensi, komunikasi dan disiplin kerja berpengaruh

secara simultan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini juga terletak pada metode yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel lainnya yang tidak diteliti yaitu Kecerdasan Emosional, Kompetensi, dan Komunikasi. Perbedaan lainnya adalah lokasi penelitian yang digunakan.

Penelitian yang dilakukan oleh Fajri *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indonesia Applicad”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,188 + 0,381 X1 + 0,383 X2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,642 artinya memiliki pengaruh yang kuat. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel disiplin kerja yang diteliti pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, selain itu metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tidak meneliti kepuasan kerja, serta lokasi penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Lucky *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian didapatkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Diantara kedua variabel tersebut, motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel kompensasi yang diteliti. Perbedaannya terletak pada analisis data yang digunakan adalah analisis regresi sederhana karena penelitian sebelumnya hanya menggunakan satu variabel bebas.

Penelitian yang dilakukan oleh Basuki & Sari (2018) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis RSIA YK Madira Palembang”. Hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian ini menunjukkan bahwa hasil perhitungan regresi linier berganda yang didapat $Y = 15.654 + 0,040X_1 + 0.135X_2 + 0.080X_3 + e$ untuk uji F didapat $F_{hitung} (2,971) \geq F_{tabel} (2,500)$, artinya ada pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Non Medis RSIA YK. Madira Palembang. Untuk uji t variabel kepemimpinan (X_1) diperoleh $t_{hitung} (2,369) \geq t_{tabel} (1,991)$, artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja. Uji t variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh $t_{hitung} (3,347) \geq t_{tabel} (1,991)$, artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t variabel kompensasi (X_3) diperoleh $t_{hitung} (3,752) \geq t_{tabel} (1,991)$, artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel kompensasi, disiplin dan kepemimpinan yang diteliti terhadap kinerja karyawan, selain itu metode penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda. Perbedaannya terletak pada lokasi penelitian yang berbeda dimana penelitian sebelumnya meneliti karyawan pada RSIA YK, sedangkan penelitian ini meneliti karyawan koperasi simpan pinjam.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adriyanto & Qodariah (2022) dengan judul “Peranan Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Teknik analisis data menggunakan model analisis interaktif Miles dan Huberman, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau validasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pendidikan/Latihan kerja, metode kerja, upah/gaji berdasarkan bobot dan kinerja kerja, lingkungan, kondisi kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Faktor manusia meliputi faktor: pelatihan, kepemimpinan, tingkat gaji, kepuasan kerja, insentif, bagi hasil, hubungan kerja antar rekan kerja, ketidakhadiran juga berperan besar dalam menentukan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel yang diteliti kompensasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah metode analisis yang digunakan penelitian sebelumnya adalah analisis kualitatif, sedangkan penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Manik & Bancin (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan”. Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede International Medan, maka hasil dari persamaan regresi diperoleh nilai $Y=38,448+0.349X$. Dengan persamaan ini diketahui nilai konstantanya sebesar 38,448, secara sistematis nilai konstanta ini menyatakan bahwa pada saat Gaya Kepemimpinan 0, maka Kinerja Karyawan memiliki nilai 38,448. Selanjutnya nilai positif (0.349) artinya jika Gaya Kepemimpinan semakin tinggi maka Kinerja Karyawan juga

semakin tinggi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel kepemimpinan yang diteliti. Perbedaannya adalah analisis data yang digunakan regresi sederhana, begitu pula dengan lokasi penelitian yang berbeda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dirgantara & Hersona (2022) dengan judul “Implikasi Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bri Karawang”. Penelitian dilakukan di Bank BRI Karawang, dengan jumlah sampel 70 karyawan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai alat penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian, hasil dari pengaruh kepemimpinan menunjukkan hasil yang lebih baik dibandingkan dengan budaya organisasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel kepemimpinan yang diteliti dan teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi linier berganda. Perbedaannya adalah variabel budaya organisasi yang tidak diteliti, serta lokasi penelitian yang berbeda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wokas *et al.*, (2022) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Kawangkoan”. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. serta berdasarkan pengujian simultan ditemukan bahwa gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja dan

lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Kawangkoan dengan total pengaruh berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 97.20%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel kepemimpinan yang diteliti, serta metode penelitian yaitu analisis regresi linier berganda. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel lingkungan kerja dan keterlibatan kerja yang tidak diteliti dalam penelitian ini, serta lokasi penelitian yang berbeda.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Govinda & Mujiati (2022) dengan judul “Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan UD. Windhu Sari, Gianyar”. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Implikasi dari penelitian ini yaitu kompensasi yang layak dan kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi tingkat kinerja para karyawan di UD. Windhu Sari. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah variabel kompensasi yang diteliti. Perbedaannya adalah metode yang digunakan pada penelitian sebelumnya adalah analisis jalur.