

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aparatur Sipil Negara atau yang disingkat menjadi ASN adalah pegawai negeri yang terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang mengabdikan dan bekerja untuk pemerintah. Dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 diatur tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang didalamnya termuat seluruh peraturan mengenai Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Pemerintah Daerah dalam menerapkan peraturan tersebut maka dibuatkan peraturan lebih rinci dan terpisah, tetapi harus tetap berpatokan dan tidak boleh menyimpang dari Undang-Undang yang berlaku, sehingga tugas pokok dan fungsi pegawai dijalankan sesuai dengan pembagiannya, dengan tujuan utama adalah memberikan pelayanan publik yang prima dan dapat dirasakan secara langsung oleh masyarakat (Anggariyani:2022).

Instansi yang ada di daerah ada berbagai macam dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat adalah kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat di setiap kota dan kabupaten dibantu oleh instansi-instansi atau badan-badan atau organisasi perangkat daerah dalam rangka upaya mendukung penyelenggaraan pemerintahan daerah. Salah satu Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar yang ada di Denpasar adalah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar, dengan jumlah pegawai non PNS yang lebih banyak, maka kinerjanya harus

ditingkatkan semaksimal mungkin. Hal ini merupakan upaya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan prima.

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam menjalankan kegiatan didalam organisasi tersebut. Perusahaan apapun bentuk dan jenisnya dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan tidak terkecuali lembaga pemerintahan. Menurut Hasibuan (2018:2), sumber daya atau aset yang wajib dimiliki oleh setiap organisasi atau perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dapat dibagi menjadi 6 kategori yang dapat disingkat menjadi 6 M, yaitu: 1) *Man* (manusia); 2) *Money* (financial); 3) *Material* (fisik); 4) *Machine* (teknologi); 5) *Method* (metode); dan 6) *Market* (pasar). Rafiie (2017:9) menyatakan bahwa: “Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam sebuah organisasi. Kemajuan sebuah organisasi dalam jangka panjang sangat tergantung dari tersedianya sumber daya manusia yang handal”. Menurut Ansory (2018:59) Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Ricardianto (2018), manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara

efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal. Menurut Hamali (2018) manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri atas, perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Pangabean, 2018:5).

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi. Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

”. Indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2017:75) antara lain sebagai berikut: Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan, Tanggung Jawab.

Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar merupakan instansi pemerintahan yang bergerak dibidang lingkungan hidup dan kebersihan yang ada di Kota Denpasar yang beralamat Jl. Majapahit No.6, Dauh Puri Kaja, Kec. Denpasar Utara, Kota Denpasar, Bali 80231. Meperjakan sebanyak 37 orang karyawan kontrak administrasi. Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, terkadang perusahaan menghadapi permasalahan pada bidang pengelolaan sumber daya manusianya, terutama yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan. Berbagai kegiatan yang dilakukan, seperti pelayanan kepada masyarakat demi meningkatkan kenyamanan pada publik. Demi kelancaran kegiatan yang dilakukan tersebut maka perlu adanya sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik dengan kinerja yang memuaskan. Untuk itu perlu adanya kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan untuk menjadi pacuan agar mendapatkan hasil kerja yang optimal. Tentu terdapat beberapa kendala dalam kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang tentu mempengaruhi kinerja karyawan.

Fenomena yang terjadi di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar adalah menurunnya kinerja pegawai dari tahun 2020 sampai tahun 2021. Penurunan kinerja dengan kriteria penilaian kinerja baik sebesar 5,00% yaitu 59,32% pada tahun 2020 menjadi 54,32% pada tahun 2021. Tentunya ini akan berdampak tidak baik terhadap organisasi dan harus segera mendapat perhatian khusus dari Bagian Kepegawaian di Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar. Dan berikut merupakan data penilaian kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar dari tahun 2020 sampai tahun 2021.

Tabel 1.1.

Penilaian Kinerja Pegawai (Berdasarkan Hasil Data Rekap Absensi Pegawai dan Hasil Kerja Pegawai) Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar

Tahun (2020-2021)

Penilaian Kinerja	Tahun 2020		Tahun 2021	
	Jumlah Orang	Persentase	Jumlah Orang	Persentase
Baik	20	59,32	15	54,32
Cukup	12	37,29	10	35,53
Kurang	5	3,39	12	10,15
Total	37	100,00	37	100,00

Sumber : Bagian Kepegawaian Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai yaitu pada tahun 2021 hanya 15 orang pegawai (54,32%) yang mendapat nilai baik dibandingkan dengan tahun 2020 sebanyak 20 orang (59,32%). Kriteria penilaian kinerja cukup menurun dari 12 orang (37,29%) pada tahun 2020 menjadi 10 orang (35,53%) di tahun 2021. Dan kriteria penilaian kinerja karyawan dengan nilai kurang baik bertambah dari 5 orang (3,39%) pada tahun 2020 menjadi 12 orang (10,15%) di tahun 2021. Jadi pencapaian kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kota Denpasar berdasarkan data penilaian pegawai pada Bagian Kepegawaian dapat dikatakan belum optimal dan cenderung menurun. Banyak faktor yang bisa mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan diantaranya adalah

Disiplin sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan kepentingan yang digerakkan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik

(Utari & Rasto, 2019). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Syafriana,2017). Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Syafriana,2017). Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Penelitian mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Iptian Dkk,2020), (Syafriana,2017), (Utari & Rasto,2020), (Dewi & Trihudyatmanto,2020) dengan hasil disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin baik disiplin kerja maka kinerja juga akan meningkat. Namun, berbeda hasil dengan penelitian (Sanjaya,2020) dengan hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas disiplin kerja menyebabkan sedikit penurunan kinerja.

Pemasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar adalah disiplin kerja, faktor yang terjadi adalah beberapa karyawan yang tidak melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga harus diselesaikan oleh keryawan lain dengan demikian tidak terdapatnya pembagian tugas yang adil yang membuat beberapa karyawan mengeluh karena banyaknya pekerjaan yang seharusnya tidak menjadi tugasnya. Selain itu beberapa karyawan juga tidak

datang pada jam kerja yang sudah ditentukan oleh perusahaan, dan mengutamakan kegiatan pribadi pada jam kerja.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seorang (Sudjatmoko & Rusilowati,2022) Motivasi adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sudjatmoko & Rusilowati,2022). Menurut (Syafuruddin Dkk,2021) Motivasi kerja merupakan tenaga penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kemampuannya untuk membentuk keterampilan dan ketrampilan personel serta waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan. mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Penelitian mengenai motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh (Sudjatmoko & Rusilowati,2022), (Sunarsi Dkk,2021), (Ma'ruf & Ummul Chair,2020), (Orocomna Dkk,2018), dengan hasil motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, berbeda hasil dengan penelitian (Syafuruddin Dkk,2021) dengan hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas motivasi kerja menyebabkan sedikit penurunan kinerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar adalah motivasi, permasalahan motivasi kerja adalah kurangnya wewenang yang dimiliki karyawan sedangkan tanggung jawab yang pikul sangatlah besar dan imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban

kerja yang diberikan. Pemimpin yang bijak adalah mereka yang juga mengerti dengan kondisi dan kebutuhan karyawan yang bekerja di bawahnya. Atasan seharusnya tidak hanya memprioritaskan masalah pencapaian tujuan tetapi juga lebih peka terhadap keadaan SDM karena bagaimanapun merekalah yang menggerakkan setiap ide dan rencana yang telah disusun. Tanpa karyawan, kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan tidak akan berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan. Perusahaan dapat terlibat langsung dalam meningkatkan motivasi karyawan dengan berbagai cara seperti sesekali berikan pujian yang dapat membuat karyawan merasa dihargai jerih payahnya, memberikan kata-kata yang dapat membangkitkan motivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

Penelitian yang dilakukan Fransiskus Billy Sandy (2019) menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi tinggi dan rendahnya turnover intention. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ghafoor (2017) beberapa studi empiris telah menemukan bahwa ketidakpuasan pada kompensasi adalah faktor yang mendominasi niat pergantian karyawan. Menurut penelitian Agrisna Puspita Sari (2018) kompensasi merupakan masalah yang sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun perusahaan. Sebab karena adanya kompensasi, seseorang mau menjadi karyawan di perusahaan tertentu.

Menurut Handoko (2018:155) "kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka". Menurut Mangkunegara (2019:83) "kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding dan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka".

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar adalah kompensasi. Permasalahan ini dapat sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain motivasi, kompensasi juga penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, pekerjaan yang banyak membuat karyawan merasa apa yang dikerjakan tidak sesuai dengan hasil yang mereka terima. Perusahaan dapat terlibat dalam pemberian kompensasi seperti, memberikan bonus bagi karyawan yang bekerja lembur, memberikan bonus terhadap karyawan yang mampu menyelesaikan tugasnya melebihi dari apa yang diharapkan, memberikan tunjangan hari raya pada saat hari raya, memberikan cuti liburan bagi karyawan untuk mengurangi stress kerja.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari paparan latar belakang permasalahan di atas, maka beberapa rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar ?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dipaparkan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Dan Kebersihan Kota Denpasar.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Dan Kebersihan Kota Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Dan Kebersihan Kota Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan di atas, manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan dan memperluas cara berfikir ilmiah dalam bidang sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

Manfaat penelitian praktis adalah berhubungan dengan peneliti itu sendiri dan pembaca. Manfaat penelitian praktis harapannya dapat memberikan kontribusi kepada pembaca mengenai pemahaman suatu ilmu pengetahuan. Hasil dari penelitian sesuai manfaat penelitian praktis diharapkan dapat berguna dalam pengembangan ilmu sekaligus penelitian tersebut dapat bermanfaat sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya. Manfaat penelitian praktis adalah bisa berguna untuk memecahkan masalah secara pratikal atau sebagai alternatif solusi suatu permasalahan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan merupakan pembentukan dari sebuah rencana kegiatan yang dibuat untuk memotivasi dan membimbing seorang atau kelompok untuk mencapai sebuah tujuan yang spesifik (Daudkhanne, 2017). Teori penetapan (goal setting theory) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968 (Yusuf, 2018). Teori penetapan tujuan menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori penetapan tujuan adalah bahwa seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan memiliki kemampuan dan keterampilan.

Menurut Efri, dkk. (2017) Goal setting Theory pencapaian sasaran sangat spesifik jika dilihat dari tingkat kesulitan didalam pencapaian sasaran serta umpan baliknya karena didalam pencapaian mempunyai standar perfoema yang tinggi. Teori penentuan tujuan menginsyaratkan bahwa seseorang individu berkomitmen pada tujuan tersebut yang berarti seseorang individu memutuskan untuk tidak merendahkan atau mengabaikan tujuan tersebut. Berdasarkan perilaku, ini berarti bahwa seseorang individu yakin ia bisa mencapai tujuan tersebut dan ingin mencapainya. Menurut Yusuf (2018), Teori penetapan tujuan berkaitan dengan partisipasi anggaran dan kinerja manajerial, sebuah organisasi menyusun anggaran disebabkan oleh tujuan khusus yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan lebih mudah dicapai apabila anggaran yang

disusun tidak terlalu tinggi atau rendah. Penyusunan anggaran yang sesuai dengan tujuan perusahaan akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2.1.2 Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin sebagai proses mengarahkan atau mengendalikan kepentingan yang digerakkan demi mencapai tujuan yang mengarah pada tindakan yang lebih baik (Utari & Rasto, 2019). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Syafriana,2017).

Disiplin adalah fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Syafriana,2017). Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Sinambela (2016:340) berpendapat bahwa pendisiplinan untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016:340-341) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

1. Tujuan umum disiplin kerja. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun esok hari.
2. Tujuan khusus disiplin kerja. Tujuan khusus antara lain:
 - a) Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya, seta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat prokduktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, menurut Hasibuan (2012:195-198) yaitu :

1. Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang ingin di capai oleh suatu organisasi harus jelas dan di tetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Akan tetapi jika tujuan itu di

- luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhannya dan kedisiplinannya akan rendah.
2. Teladan pimpinan. Pimpinan teladan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan di jadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Jika teladan pimpinan kurang baik atau pimpinan tidak disiplin maka para bawahannya akan kurang disiplin juga. Oleh karena itu pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan di contoh atau di teladani oleh bawahannya.
 3. Balas jasa. Pada dasarnya balas jasa (gaji dan kesejahteraan) dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap instansi atau organisasi. Balas jasa berperan penting untuk kedisiplinan karyawan ,artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan.
 4. Keadilan. Keadilan yang di jadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa, pengakuan maupun hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin di perlakukan sama dengan manusia lainnya.
 5. Pengawasan melekat (Waskat). Pengawasan melekat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya. Jadi, pengawasan melekat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan yang telah di tentukan sebelumnya.

4. Manfaat Disiplin Kerja

Manfaat Disiplin Kerja Menurut Edy Sutrisno (2016), disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Sinambela (2016:355-356) bahwa indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

1. Ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
2. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap yang diamanahkan kepadanya.
3. Tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

4. Bekerja etis. Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

2.1.3 Motivasi

1. Definisi Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seorang (Sudjatmoko & Rusilowati,2022) Motivasi adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan (Sudjatmoko & Rusilowati,2022). Menurut (Syafuruddin Dkk,2021) Motivasi kerja merupakan tenaga penggerak yang menyebabkan seorang anggota organisasi mau dan mau mengerahkan kemampuannya untuk membentuk keterampilan dan ketrampilan personel serta waktu untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya guna mencapai tujuan. mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Jenis-Jenis Motivasi

Motivasi dibagi menjadi dua jenis. Lalu, apa sajalakah jenis-jenis motivasi ,berikut penjelasan di bawah ini yaitu :

1. Pertama adalah motivasi Internal, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri setiap individu. Motivasi tersebut tumbuh dari dalam tanpa adanya pengaruh dari orang lain.
2. Kedua adalah motivasi eksternal. Kebalikannya dari motivasi internal, motivasi eksternal berasal dari luar individu itu sendiri. Artinya bahwa, motivasi ini timbul

akibat adanya rangasangan atau pengaruh dari orang lain, maupun hal yang berasal dari luar dirinya.

3. Fungsi dan Tujuan Motivasi

Motivasi juga memiliki fungsi dan tujuannya sendiri, maka di bawah ini akan dijelaskan mengenai fungsi dan tujuan motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan Arah Langkah

Motivasi akan dapat menuntun Anda dalam menentukan langkah dalam hidup. Baik seperti cita-cita yang akan dicapai, prestasi yang akan didapatkan maupun segala hal yang Anda inginkan. Motivasi inilah yang akan menggerakkan Anda untuk selalu melakukan hal-hal terbaik dalam hidup. Sehingga, motivasi juga dapat menentukan kesuksesan Anda dalam hidup.

2. Menentukan Keputusan Tindakan

Saat menjalani kehidupan, tentu akan banyak tindakan-tindakan yang diambil, baik yang beresiko kecil hingga besar. Tujuan dan motivasi itu sendiri adalah untuk menentukan setiap tindakan yang diambil. Apakah suatu keputusan dalam mengambil tindakan sudah tepat? Bagaimana dampak dan resiko ke depannya? Itu semua tergantung motivasi yang ada di dalam diri Anda. Jadi, kembangkan motivasi Anda dengan baik, agar segala keputusan memberikan dampak baik dalam kehidupan.

3. Menyeleksi Perbuatan

Melalui motivasi, Anda akan dapat menentukan berbagai perbuatan yang perlu dan tidak perlu. Artinya, Anda akan mampu

menentukan perbuatan yang memberikan hasil baik ke depannya. Anda pun akan mampu berbuat dengan resiko paling kecil.

4. Prinsip-Prinsip Motivasi

Prinsip-prinsip dalam memotivasi kerja karyawan yaitu :

1. Prinsip Partisipasi, dalam memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip Komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.
3. Prinsip Mengakui Andil Bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan. Karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya dengan pengakuan tersebut.
4. Prinsip Pendeglasian Wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

5. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Mangkunegara (2013) sebagai berikut :

1. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya
2. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya

3. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan
4. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
5. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.4 Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

Penelitian yang dilakukan Fransiskus Billy Sandy (2019) menyatakan bahwa kompensasi mempengaruhi tinggi dan rendahnya turnover intention. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Ghafoor (2017) beberapa studi empiris telah menemukan bahwa ketidakpuasan pada kompensasi adalah faktor yang mendominasi niat pergantian karyawan. Menurut penelitian Agrisna Puspita Sari (2018) kompensasi merupakan masalah yang sulit dan membingungkan, tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun perusahaan. Sebab karena adanya kompensasi, seseorang mau menjadi karyawan di perusahaan tertentu.

2. Tujuan Kompensasi

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan, karena karyawan berharap dengan kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhannya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun. Pada dasarnya tujuan sistem kompensasi antara lain :

1. Menghargai kinerja

Pemberian kompensasi yang memadai merupakan bentuk penghargaan organisasi terhadap kinerja karyawannya.

2. Menjamin keadilan

Sistem kompensasi yang baik akan menjamin terwujudnya keadilan bagi karyawan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, jabatan serta kinerjanya.

3. Mempertahankan karyawan

Sistem kompensasi yang baik akan membuat karyawan betah sehingga akan mengurangi tingkat keluarnya karyawan.

4. Memperoleh pegawai yang bermutu

Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan, maka perusahaan akan memiliki banyak cara dalam memilih karyawan yang bermutu tinggi diantara pelamar atau calon karyawan yang ada.

5. Memenuhi peraturan yang berlaku.

Sistem administrasi kompensasi yang baik akan mengadaptasi peraturan perundangan yang berlaku, sehingga akan menghindari adanya gugatan dari pihak karyawan, maupun pihak eksternal lainnya.

3. Komponen-Komponen Kompensasi Finansial

Menurut (Rivai, 2014) komponen-komponen kompensasi dibagi menjadi empat, yaitu:

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukan sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotannya dalam sebuah perusahaan.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayar kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi, tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang bisa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

4. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas seperti, tunjangan-tunjangan, cuti hamil dan lain-lain.

4. Asas-Asas Pemberian Kompensasi

Menurut (Sutrisno, 2016) adapun asas pemberian kompensasi adalah:

1. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerjaan. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas karyawan akan lebih baik.

2. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah.

5. Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela (2016) indikator-indikator kompensasi adalah:

1. Gaji, adalah suatu kompensasi atau sebuah bentuk pembayaran yang dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kinerja yang telah diberikan terhadap perusahaan. Gaji umumnya diberikan setiap bulan kepada karyawan.
2. Insentif, adalah tambahan kompensasi diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan, adalah asuransi kesehatan, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas, adalah kenikmatan seperti, mobil perusahaan dan tempat parkir khusus.

2.1.5 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sutrisno, 2016), terdapat beberapa tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan.
2. Mengimplementasikan semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
4. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

2.1.6 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Sedangkan menurut Kaswan (2017:278) kinerja pegawai mencerminkan perilaku pegawai

di tempat kerja sebagai penerapan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan, yang memberikan kontribusi atau nilai terhadap tujuan organisasi.

Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko (2015) yaitu :

1. Motivasi Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhankebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.
2. Kepuasan kerja Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
3. Tingkat stres Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

4. Kondisi pekerjaan Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyorotan dalam ruang kerja.
5. Sistem kompensasi Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.
6. Desain pekerjaan Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

3. Metode Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) terdapat tiga metode yang digunakan dalam rangka pengukuran kinerja para karyawan pada perusahaan, yaitu:

1. Kualitas hasil kerja Pada penilaian ini perusahaan lebih mendasarkan pada nilai kualitas produk yang telah dihasilkan para karyawannya. Penilaian lewat kualitas ini ditujukan untuk memberi tahu sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.
2. Kuantitas hasil kerja Pengukuran melewati kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini kuat hubungannya dengan keahlian seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berkaitan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.
3. Ketepatan waktu Ketepatan waktu dalam membuahakan suatu produk menjadi salah satu alat untuk menilai tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dalam penilaian ini biaya perusahaan dapat dijadikan

barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah diraih seorang karyawan.

4. Kriteria – Kriteria Kinerja Karyawan

Kriteria kinerja adalah dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama dimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi (Ulum, 2021). Menurut Afandi, P. (2018:85) menyebutkan tiga jenis kriteria kinerja yaitu:

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri kepada karakteristik pribadi seseorang karyawan. Loyalitas, keandalan, kemampuan berKarakteristik individu, dan keterampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-nya ramah atau menyenangkan.
3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (Falah, dkk. 2021:60) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas jumlahnya yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit penjualan, produksi, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

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

5. Kemandirian

Tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

- 1) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.
- 2) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan.
- 3) Pengaruh Etos Kerja ,Gairah Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Tahuna. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara internal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. BRI Cabang Tahuna
- 4) Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. ABC Makassar.
- 5) The Effect of Leadership and Empowerment Style and Motivation on Work Discipline and Employee Performance in Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sungai Kunjang Subdistrict, Samarinda City
- 6) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemeditasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. Hasil penelitian ini menunjukkan

bahwa motivasi secara internal berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Madiun.

- 7) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KUD Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KUD Depok Condongcatur Sleman Yogyakarta.
- 8) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Sejahtera Motor Gemilang.
- 9) The Effect Of Motivation On Employee Performance: Case Study In Hormuud Company In Mogadishu Somalia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hormuud Company In Mogadishu Somalia.
- 10) The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan the Ministry of Transportation's Directorate of Ports.
- 11) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Cargill Tropical Palm (ISK Lake View Estate) Kalimantan Barat.
- 12) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Trakindo Utama Samarinda . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda.

- 13) Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.
- 14) The Mediating Role Of Job Satisfaction On Compensation, Work Environment, And Employee Performance: Evidence From Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Evidence From Indonesia.
- 15) The Effect of Spirit at Work and Compensation toward Employee Performance in PT. Arista Auto Lestari Medan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Arista Auto Lestari Medan.

