

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan satu aset yang sangat penting bagi suatu perusahaan yang mempelajari hubungan dan peranan manusia di dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia mengatur tenaga kerja yang ada di dalam organisasi, sehingga terwujud tujuan organisasi yaitu kepuasan karyawan. Manajemen sumber daya manusia (MSDM) juga dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam sebuah perusahaan dengan penilaian, pemberian balas jasa untuk setiap individu anggota organisasi sesuai dengan kemampuan kerjanya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan factor penting didalam perusahaan yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu perusahaan didalam mencapai suatu tujuan (Riani, 2013).

Sumber daya manusia sangat penting di dalam kemajuan perusahaan, karena sumber daya manusia yang melaksanakan fungsi-fungsi perusahaan. Dari beberapa fungsi tersebut, fungsi personalia merupakan salah satu dari kegiatan pokok yang dilakukan oleh pimpinan dalam usaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, untuk berkembang dan mendapatkan laba. Dengan demikian semakin disadari bahwa dalam suatu perusahaan sumber daya manusia merupakan unsur terpenting, sehingga pemeliharaan hubungan kontinyu dan serasi antara manusia mutlak diperlukan (Samsuni, 2017).

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai

tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2016) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, diperoleh permasalahan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dapat dilihat dari beberapa karyawan yaitu pemimpin kurang memberikan motivasi, dorongan, semangat, arahan, serta dukungan secara penuh kepada bawahannya. Dengan masalah ini dapat menyebabkan meningkatnya rasa tidak nyaman karyawan dalam bekerja yang akan berpengaruh pada kinerja karyawan tersebut. Adapun permasalahan kompensasi yang dirasakan oleh karyawan belum puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan. Hal ini jelas dapat berpengaruh buruk kepada kinerja karyawan tersebut. Seharusnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan agar sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal. Fenomena mengenai disiplin kerja keterlambatan karyawan dilihat dari absensi yang terjadi semakin hari

semakin tinggi menyebabkan menurunnya kualitas, kuantitas dan target. Dampak dari semua itu menyebabkan menurunnya kualitas dan meningkatnya waktu pengerjaan oleh karyawan. Proyek yang biasanya diselesaikan dalam waktu 4 hari di lapangan kini waktu pengerjaan menjadi lebih dari 1 minggu.

Berdasarkan hasil pengamatan dan observasi yang dilakukan oleh peneliti karyawan pada PT. Elektra Karya Persada dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi target yang telah ditentukan. Tingginya tuntutan yang harus diselesaikan oleh karyawan PT. Elektra Karya Persada sehingga mengakibatkan sejumlah target banyak yang tidak tercapai. Data target dan realisasi perusahaan PT. Elektra Karya Persada yang disajikan Tabel 1.1 sebagai berikut.

Tabel 1.1
Presentase Target Pendapatan Perusahaan PT. Elektra Karya Persada

Tahun	Target	Realisasi	Presentase
2017	4.310.819.680	3.638.841.858	84,41%
2018	4.400.000.000	3.195.644.710	72,63%
2019	3.300.000.000	2.720.652.809	82,44%
2020	3.300.000.000	2.750.593.169	83,35%
2021	4.400.000.000	3.200.354.610	72,74%
Total	19.710.819.680	15.506.087.156	395,57%
Rata-rata			79,11%

Sumber: PT. Elektra Karya Persada

Tabel 1.1 tersebut menunjukkan tentang target penerimaan Perintah kerja dari tahun 2017 hingga 2021 di perusahaan PT. Elektra Karya Persada yang mengalami fluktuasi antara target dan realisasinya. Berdasarkan data tersebut dapat terlihat pencapaian yang paling rendah dari target yang seharusnya berada pada tahun 2018 dengan target Rp. 4.400.000.000 dan terealisasi sejumlah Rp. 3.195.644.710 atau sekitar 72,63% dari target pencapaian. Sedangkan pencapaian target paling tinggi yaitu berada pada

tahun 2017 dengan Jumlah target Rp. 4.310.819.680 dan terealisasi sejumlah Rp. 3.638.841.858 atau sekitar 84,41% dari target pencapaian. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih belum mampu memenuhi target yang sesuai dengan harapan perusahaan PT. Elektra Karya Persada Kabupaten Badung.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional. Menurut Robbins (2010) dalam bukunya menjelaskan bahwa, kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi para pengikut untuk melampaui kepentingan pribadi mereka yang mampu membawa dampak mendalam dan luar biasa pada para pengikut. Menurut Mondiani (2012), kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi para pengikutnya untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2020) yang menyimpulkan hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BANK BRI cabang Purworejo, Jawa Tengah. Penelitian yang dilakukan oleh Salihin, dkk (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang berada di SMA N Model di Lombok Timur. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Purwanto, dkk (2020) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan *authentic* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pesantren di tanggerang.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang di berikan oleh perusahaan kepada karyawan. Menurut (Hasibuan, 2011) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang semakin banyak. Menurut Handoko (2014) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program- program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencermintakan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah (2021) dengan penelitian yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh marisa (2020) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri cabang Palembang Simpang Patal, variabel kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang simpang Patal. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Pranata (2020) dengan penelitian yang berjudul “pengaruh kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Magetama” menyatakan hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan kompensasi, disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. disiplin kerja adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja (Prawirosntono, 1999). Menurut

Warisin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Permana dan Pracoyo (2021) yang berjudul Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Filantoni, dkk. (2019) menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hal ini diartikan bahwa disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika disiplin kerja tidak diterapkan dengan baik maka mengakibatkan penurunan kinerja karyawan. dan menurut Wulandari (2021) yang menguji bahwa pengaruh disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pegawai Badan pengawasan umum (BANWASLU) kota pekan baru

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Elektra Karya Persada.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Elektra Karya Persada?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Elektra Karya Persada?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elektra Karya Persada?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan tranformasional terhadap kinerja karyawan pada PT. Elektra Karya Persada
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Elektra Karya Persada
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elektra Karya Persada

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini memiliki manfaat yang terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis. Adapun manfaat tersebut adalah sebagai berikut:

1) Manfaat secara Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Dan penelitian ini juga

diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

- 2) Manfaat secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori adalah sebuah konsep dengan pernyataan yang tertata rapi dan sistematis memiliki variabel dalam penelitian karena landasan teori menjadi landasan yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan. Pengertian lain dari landasan teori adalah seperangkat definisi, konsep, proposisi yang telah disusun rapi, dan sistematis tentang variabel-variabel dalam sebuah penelitian menurut sugiyono (2017). Landasan teori ini akan menjadi dasar yang kuat dalam penelitian yang akan dilakukan. Teori yang baik dalam penelitian akan menjadi salah satu hal terpenting, karena landasan teori menjadi sebuah landasan dalam penelitian itu sendiri.

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 (Birnberg dalam Mahennoko, 2011).

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar *goal setting teori* ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa dalam mencapai kinerja yang baik maka perlu ditetapkan tujuan yang jelas, adapun beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dan tujuan yang akan dicapai oleh karyawan yaitu gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan disiplin kerja.

Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional antara goal setting theory yaitu sangat besar memotivasi berupa inspirasi atau motivasi untuk para karyawan guna meningkatkan hasil yang dicapai, selain itu kompensasi dengan goal setting theory memotivasi berupa uang, tunjangan, insentif, dan yang terakhir ada disiplin kerja memotivasi berupa taat terhadap aturan yang dibuat oleh perusahaan.

2.1.2 Gaya Kepemimpinan Transformasional

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangsang dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins (2016). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yukl (2016). Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Kharis (2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik.

Pemimpin transformasional menciptakan perubahan besar, baik dalam diri maupun organisasi mereka Edison (2016) Berdasarkan berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra dalam diri pengikut demi mencapai sasaran organisasi.

2. Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kharis (2015) merumuskan empat ciri yang dimiliki oleh seorang pemimpin sehingga memiliki kualitas transformasional, antara lain:

- a. Pengaruh Ideal yaitu perilaku yang membangkitkan emosi dan identifikasi yang kuat dari para pengikut terhadap pemimpin.
- b. Pertimbangan Individual meliputi pemberian dukungan, dorongan, dan pelatihan bagi para pengikut.
- c. Motivasi Inspirasional meliputi penyampaian visi yang menarik, dengan menggunakan simbol untuk memfokuskan upaya bawahan.
- d. Stimulasi Intelektual yaitu perilaku yang meningkatkan kesadaran pengikut akan permasalahan dan mempengaruhi para pengikut untuk memandang masalah dari perspektif yang baru.

Menurut Edison dkk (2016) ada beberapa karakteristik pemimpin transformasional yaitu:

- a. Memiliki strategi yang jelas. Pemimpin melakukan dan memiliki rencana perubahan besar dan terarah terhadap visi, misi dan strategi organisasi serta dikomunikasi dengan baik kepada anggotanya.

- b. Kepedulian. Pemimpin memiliki kepedulian terhadap setiap permasalahan yang dihadapi oleh para anggota dan memotivasi serta peduli.
- c. Merangsang anggota. Pemimpin merangsang dan membantu anggota untuk tujuan-tujuan positif dan menghindari hal-hal yang tidak produktif.
- d. Menjaga kekompakan tim. Pemimpin selalu menjaga kekompakan tim dan tidak ingin terjebak dalam pemikiran anggota.
- e. Menghargai perbedaan dan keyakinan. Pemimpin menghargai setiap perbedaan pendapat untuk tujuan ke arah yang lebih baik, dan mengajak seluruh anggotanya untuk menghormati perbedaan dan keyakinan.

3. Indikator Gaya Kepemimpinan Transformatif

Ada beberapa indikator gaya kepemimpinan transformatif menurut Kharis (2015):

a. Karisma

Karisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik pribadi yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat.

b. Motivasi Inspiratif

Motivasi inspiratif menggambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan akan arti penting visi dan misi organisasi sehingga seluruh bawahannya terdorong untuk memiliki visi yang sama. Kesamaan visi ini memacu bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan jangka panjang

dengan optimis. Sehingga pemimpin tidak saja membangkitkan semangat individu tapi juga semangat tim.

c. Stimulasi Intelektual

Stimulasi intelektual menggambarkan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk memecahkan masalah lama dengan cara yang baru. Pemimpin berupaya mendorong perhatian dan kesadaran bawahan akan permasalahan yang dihadapi. Pemimpin kemudian berusaha mengembangkan kemampuan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan-pendekatan atau perspektif baru.

d. Perhatian yang Individual

Perhatian yang individual menggambarkan bahwa pimpinan selalu memperhatikan karyawannya, memperlakukan karyawan secara individual, melatih dan menasehati. Pemimpin mengajak karyawan untuk jeli melihat kemampuan orang lain. Pemimpin memfokuskan karyawan untuk mengembangkan kelebihan pribadi.

2.1.3 Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Handoko (2010) kompensasi adalah segala yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Sedarmayanti (2010) mendefinisikan kompensasi adalah segala yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan pekerjaan mereka. Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar

dengan barang. Menurut Gaol (2014) kompensasi merupakan hal yang diterima oleh pegawai, baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan atas kontribusi pegawai kepada organisasi. Thaief et al (2015) menyatakan kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi layanan mereka kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut, jadi yang dimaksud dengan kompensasi adalah segala balas jasa yang diberikan organisasi terhadap seseorang atas kontribusinya terhadap organisasi tersebut.

2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilita karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh, pengaruh pemerintah. Tujuan pemberian kompensasi yaitu:

a. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian.

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, sosial, egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatan itu.

c. Pengadaan efektif

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

d. Motivasi

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

e. Stabilitas karyawan

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

f. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup, maka disiplin karyawan akan semakin baik, mereka akan menyadari dan mentaati peraturan yang berlaku.

g. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaan.

h. Pengaruh pemerintah

Jika program kompensasi tersebut sesuai dengan perundang-undangan perburuhan yang berlaku (seperti balas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

3. Jenis – jenis Kompenssi

Menurut Yani (2012) menjelaskan bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

a. Kompensasi dalam bentuk finansial

Kompensasi finansial dibagi menjadi dua bagian, yaitu kompensasi finansial yang dibayarkan secara langsung seperti gaji, upah, komisi dan bonus. Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan perumahan, tunjangan pendidikan dan lain sebagainya.

b. Kompensasi dalam bentuk non finansial

Kompensasi dalam bentuk non finansial dibagi menjadi dua macam, yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Yang berhubungan dengan pekerjaan, misalnya kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai (menarik, menantang), peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja, seperti ditempatkan dilingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

4. Indikator – Indikator Kompensasi

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut Hasibuan (2012) adalah sebagai berikut:

a. Upah dan gaji

Upah adalah sebagai alat untuk memotivasi karyawan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja mereka dan merangsang para karyawan untuk berperan aktif dalam peran pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Kadarisman (2012), gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan / organisasi. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiunan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

c. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

d. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.

2.1.4 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2010) definisi disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2011) mendefinisikan disiplin kerja adalah suatu alat dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Sutrisno (2011) mengatakan bahwa disiplin karyawan adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Sriyanto (2011) menyatakan bahwa dari perspektif organisasi, disiplin kerja dapat dirumuskan sebagai ketaatan setiap anggota organisasi terhadap semua aturan yang berlaku di dalam organisasi tersebut, yang terwujud

melalui sikap, perilaku dan perbuatan yang baik sehingga tercipta keteraturan, keharmonisan, tidak ada perselisihan, serta keadaan-keadaan baik lainnya. Sedangkan menurut Hasibuan (2012) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial. Sintaasih (2013), disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela.

Berdasarkan pengertian tersebut, jadi yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati dan mentaati segala peraturan perusahaan yang berlaku.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2010) tujuan dari disiplin kerja ada 2 (dua) yaitu tujuan umum dan tujuan khusus:

a. Tujuan umum

Tujuan umum dari disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi perusahaan sesuai dengan motif instansi perusahaan yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

b. Tujuan khusus

- 1) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta melaksanakan perintah manajemen.

- 2) Dapat dilaksanakan pekerjaan sabaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan instansi pemerintah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sabaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada instansi pemerintah.

3. Macam – Macam Disiplin Kerja

Tindakan disiplin kerja pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap bawahannya. Menurut Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin Preventif.

Disiplin yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan diri setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.

b. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap

mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

c. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

4. Indikator – indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2010:194) adalah sebagai berikut:

a. Mematuhi semua peraturan perusahaan

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

b. Penggunaan waktu secara efektif.

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

d. Tingkat absensi.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan termasuk dalam faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan. Hal ini karena kinerja karyawan sebagai penentu keberhasilan perusahaan tersebut. Oleh karena itu, pencapaian tujuan perusahaan sepenuhnya tergantung pada faktor sumber daya manusia. Menurut Mangkunegara (2009) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Perwirasentono (1999:2) kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Mondy (2016) kinerja karyawan adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim, dan organisasi. Robbins (2014) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai perannya dalam organisasi yang sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Disamping itu, kinerja tidak hanya segala sesuatu yang dikerjakan oleh karyawan, akan tetapi juga yang tidak dikerjakan oleh

karyawan. Dengan kata lain, kinerja adalah tugas yang ditetapkan oleh perusahaan atau atasan dengan hasil akhir yang diberikan oleh karyawan. Sehingga didapat kesimpulan mengenai kinerja itu sendiri, apakah kinerjanya baik ataukah buruk dan apakah seorang karyawan dapat meningkatkan kemajuan karyawan atas hasil dari usahanya untuk meningkatkan kemampuan secara positif dalam pekerjaannya. Karakteristik orang berkinerja tinggi oleh (Mangkunegara, 2009:13) :

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- c. Memiliki tujuan yang realistis
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut
- e. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam semua kegiatan yang dilaksanakan
- f. Mencari peluang untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Sedangkan karakteristik orang yang berkinerja rendah oleh (Mangkunegara, 2009:13) yaitu:

- a. Bersikap apatis
- b. Kurang memiliki tanggung jawab pribadi
- c. Ragu-ragu dalam pengambilan keputusan
- d. Tindakannya kurang toleran pada tujuan utamanya
- e. Tidak memiliki rencana program yang realistik serta lemah dalam pelaksanaannya.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut (Prabu, 2017) adalah:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari - hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016) faktor yang mempengaruhi adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan Keahlian Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang kurang baik pula yang ada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.
- b. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

- c. Rancangan Kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.
- d. Kepribadian Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.
- e. Motivasi Kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
- f. Kepemimpinan Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- g. Gaya Kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
- h. Budaya Organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- i. Kepuasan Kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.
- j. Lingkungan Kerja Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

- k. Loyalitas Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja, kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.
- l. Komitmen Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- m. Disiplin Kerja Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya sungguh - sungguh.

Dari beberapa faktor diatas dapat dikatakan bahwa penggunaan tenaga kerja secara maksimal akan meningkatkan kinerja dan mendorong tenaga kerja untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi yang tinggi.

3. Indikator Kinerja

Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja karyawan serta institusi maka terbukalah jalan menuju profesionalisme, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama ini. Adapun Indikator Kinerja Kasmir (2016:208-210) yaitu:

a. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

e. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

f. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Berdasarkan beberapa indikator diatas dapat disimpulkan bahwa untuk melihat baik atau tidaknya kinerja yang dilakukan oleh seseorang karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti baik atau tidaknya kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kualitas yang meliputi seberapa banyak yang dapat dihasilkan seorang karyawan, jangka waktu yang seberapa lama

pekerjaan seseorang karyawan dengan membandingkan hasil yang diperoleh, sikap kooperatif dimana dilihat dari kerja sama yang dilakukan dan memiliki loyal yang tinggi, dengan begitu perusahaan akan lebih baik dan sukses.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting karena sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya.

1. Penelitian yang dilakukan oleh Tamba dan Bachtiar (2021) Dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Bojong Jaya Kabupaten Tangerang”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 42 Orang dan yang dijadikan sampel 42 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Alfiansyah (2021) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Jampangkulon”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 813 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 89 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanah dan Sutanti (2021) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Serta Kompetensi

Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hatindo Metal Utama”. Jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 70 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini yaitu 70 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Kristianti, dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pariwisata Purwakarta” bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Purwakarta. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
5. Penelitian yang dilakukan oleh Dade dan Faiz (2020) yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementrian Agama Wilayah Banten” Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 130 orang pegawai. Sampel diambil dengan teknik random sampling yaitu teknik

pengambilan sampel secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. kompensasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. disiplin kerja berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kantor Wilayah Banten.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Federal Internasional Finance – Medan, populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Federal Internasional Finance – medan yang berjumlah 60 orang. Teknik Analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal Internasional Finance – medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal Internasional Finance – Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variable yang digunakan yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Burhanudin dan Agus Kurniawan (2020) yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Bank BRI Purworejo”

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BANK BRI cabang Purworejo, Jawa Tengah.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Salihin, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru pada SMA N Model Lombok Timur” dengan metode penelitian permodelan persamaan structural (SEM) Berdasarkan Partial Least Square (PLS) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru yang berada di SMA N Model di Lombok Timur, Komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif namun tidak signifikan terhadap kinerja guru di SMA N Model Kabupaten Lombok Timur.
9. Penelitian yang dilakukan oleh Heny, dkk (2020) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Balai Pelestarian Cagar Budaya DYI) dengan metode penelitian Analisis linier berganda menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan komitmen organisasional berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Badan Pelestarian Cagar Budaya Yogyakarta
10. Penelitian yang dilakukan oleh marisa (2020) Berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal”. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja

karyawan. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dari 36 responden dengan penyebaran kuesioner menggunakan Teknik sampling jenuh kepada karyawan yang diukur dengan skala likert. Metode analisis data dalam penelitian iniialah sebagai berikut : Uji validitas dan reliabilitas , uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda, uji t uji f dan koefisien determinasi. Variable motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal, Variabel Kompensasi dan Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang simpang Patal.

11. Penelitian yang dilakukan oleh Pranata, (2020) dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nicepro Magetama”. Dengan jumlah populasi pada perusahaan ini adalah 30 orang dan yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah 30 orang responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisi linier berganda. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
12. Penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2020) “ Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Angkas Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif

kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

13. Penelitian yang dilakukan oleh Esthi dan Marwah (2020) berjudul “Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada Pt Asahi Indonesia”. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (secara parsial dan simultan) pada PT. Asahi Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asahi Indonesia, sedangkan tehnik pengambialn sampel dengan menggunakan Tehnik Non Probability sampling atau sampel jenuh berjumlah 80 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi Pustaka, sedangkan metode Analisa data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis, dengan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
14. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, dkk (2020) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor” bertujuan untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

15. Nugroho, (2019) dalam penelitian sebelumnya yang meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, stress kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan kontrak proyek. Variable penelitian ini adalah 3 (tiga) variable independent, yaitu pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, stress kerja dan budaya organisasi serta 1 variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Adapun populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 686, sampel berjumlah 98. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.