

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia telah disadari merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh organisasi dan harus diperhatikan dalam manajemen, karena manusia yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak bisa lepas dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan menginginkan agar pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia tersebut benar-benar dapat berdaya guna.

Pengelolaan terhadap sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan sebuah perusahaan. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan memperhatikan pemberian kompensasi finansial, motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai timbal balik dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan. Sumber daya manusia dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau yang sering juga disebut karyawan.

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan oleh atasan. Kinerja karyawan mengacu pada prestasi seseorang yang diukur berdasarkan standar dan kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan yang tinggi mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan padanya. Kinerja karyawan harus ditingkatkan dalam perusahaan, karena tanpa kinerja yang tinggi akan sulit bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Mangkunegara (dalam Sutanto dan Ariyanto 2018) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara dalam Masram, 2017:139).

Salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara pimpinan memberikan suatu kompensasi, yaitu kompensasi finansial. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan,2017:119). Menurut Elmi (2018 : 83), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai

tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya, tanpa kompensasi yang memadai, pegawai yang ada saat ini sangat mungkin akan meninggalkan perusahaan, dan perusahaan akan kesulitan untuk merekrut kembali pegawai yang sesuai dengan kebutuhan. Kompensasi finansial adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi finansial adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sastrohadiwiryono, 2015:181). Fenomena atau permasalahan terkait dengan kompensasi finansial pada Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera yaitu, pemimpin kurang memberikan penghargaan terhadap karyawan pada saat karyawan tersebut sudah mampu mencapai target yang diinginkan serta karyawan kurang mendapatkan insentif bonus dari perusahaan.

Selain kompensasi finansial, motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah dorongan yang diberikan seseorang terhadap orang lain, dan menyebabkan orang yang diberi motivasi itu menjadi lebih semangat dan giat dalam bekerja serta memiliki rasa antusias untuk mencapai hasil yang maksimal (Wahyudi, 2019). Apabila perusahaan telah mampu meningkatkan motivasi kerja, perusahaan memperoleh banyak keuntungan dan mendukung kelancaran proses kegiatan perusahaan itu sendiri. Motivasi sendiri berkaitan dengan arah dari perilaku individu yang menyangkut perilaku disiplin seseorang bila terdapat beberapa alternatif, kekuatan perilaku seseorang setelah melakukan pemilihan alternatif, dan ketetapan perilaku tersebut. Karyawan yang kurang

termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi. Karyawan yang termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya dorongan yang kuat untuk memenuhi yaitu upah / gaji yang layak, pemberian insentif, mempertahankan harga diri, memenuhi kebutuhan rohani, memenuhi kebutuhan partisipasi, menempatkan karyawan pada tempat yang sesuai, menimbulkan rasa aman di masa depan, memperhatikan lingkungan tempat kerja, memperhatikan kesempatan untuk maju, menciptakan persaingan yang sehat (Riduwan,2010:66). Fenomena atau permasalahan terkait dengan motivasi kerja pada Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera yaitu, pemimpin kurang memotivasi karyawan pada saat karyawan tersebut sudah menunjukkan kinerja yang baik.

Di dalam suatu perusahaan disiplin kerja sangat penting untuk pertumbuhan perusahaan, digunakan untuk mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Singodimedjo (dalam Edy Sutrisno,2015:86) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Terry (dalam Edy Sutrisno, 2017) disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar setiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Fenomena atau permasalahan yang ada pada Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera terkait dengan disiplin kerja adalah karyawan sering masuk ketempat oprasional terlambat, istirahat sering melebihi jam kerja, dan masih ada karyawan yang datang terlambat.

Tabel 1.1
Data Absensi Pegawai Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera, Badung
Tahun 2021

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Keterlambatan (Hari)	Jumlah Kehadiran (Hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
1	2	3	$4 = 2 \times 3$	5	$6 = 4 - 5$	$7 = 5/4 \times 100\%$
Januari	33	20	660	20	640	3,03%
Pebruari	33	19	627	21	606	3,34%
Maret	33	22	726	21	705	2,89%
April	33	21	693	20	673	2,88%
Mei	33	15	495	23	472	4,64%
Juni	33	21	693	25	668	3,60%
Juli	33	20	660	22	638	3,33%
Agustus	33	20	660	21	639	3,18%
September	33	22	726	20	706	2,75%
Oktober	33	19	627	20	607	3,18%
Nopember	33	22	726	21	705	2,89%
Desember	33	22	726	23	703	3,16%
Rata-Rata	33	243	8.019	257	7.762	38,87%

Sumber : Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat persentase absensi karyawan pada Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera tahun 2021 mengalami tingkat naik turun setiap bulannya. Naik turunnya tingkat absensi menunjukkan disiplin kerja karyawan pada Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera sangat kurang. Disiplin kerja karyawan yang dimaksud yaitu dalam mengefisiensikan waktu, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Menurut Mudiarta, dkk (2001:93) yang dikutip dalam penelitian Sanjaya (2015), bahwa rata-rata absensi 20-30 persen perbulan masih bisa dikatakan baik, sedangkan absensi yang lebih dari 30 persen perbulan menggambarkan kondisi disiplin kerja yang tidak baik dalam suatu organisasi.

Koperasi merupakan salah satu pendorong pertumbuhan ekonomi yang berbasis ekonomi kerakyatan. Koperasi mempunyai peran yang sangat penting bagi semua kalangan masyarakat dalam melakukan transaksi keuangan. Koperasi merupakan badan usaha yang dimiliki serta dikelola para anggotanya. Berdasarkan Undang-undang (UU) Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian, pada Pasal 1 dijelaskan, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasar prinsip koperasi, sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat atas asas kekeluargaan. Sedangkan perkoperasian adalah segala sesuatu yang menyangkut kehidupan koperasi. Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera merupakan salah satu koperasi yang ada di Bali tepatnya di Kabupaten Badung. Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera merupakan badan usaha yang sehat, unggul dan mandiri serta mampu membantu dalam mengatasi permodalan usaha dan ekonomi anggotanya sekaligus mampu mensejahterakan anggota khususnya dan masyarakat umumnya. Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera dipilih sebagai tempat penelitian karena penulis merasa cocok dengan masalah yang ada di tempat tersebut. Kompensasi finansial, motivasi kerja dan disiplin kerja sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, karena melalui hal tersebut pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan akan memunculkan rasa tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas yang diberikan.

Penelitian menurut Putra (2017) menjelaskan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kinerja seorang karyawan maka kompensasi yang diperoleh akan baik juga. Penelitian Tarigan dan Rustono (2017) yang menyimpulkan kompensasi finansial

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan adanya kompensasi, anggota organisasi akan lebih semangat bekerja untuk mencapai tujuan organisasi yaitu kinerja tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh Widyawati (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aspita dan Sugiono (2018) yang secara spesifik menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan dari variabel kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terjadi karena sistem kompensasi finansial yang baik itu sendiri akan menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan, dimana kepuasan kerja tersebut pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk senantiasa berkinerja tinggi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Viddy & Nida, 2020) memberikan hasil bahwa kompensasi finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketidakpuasan kompensasi akan berdampak pada menurunnya tingkat daya tarik dengan pekerjaan. Apabila tingkat kinerja karyawan di dalam suatu perusahaan rendah maka sudah pasti akan menghambat perkembangan dan kemajuan untuk perusahaan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan (Sugijanto & Sutanto, 2018) menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif namun tidak signifikan. Pemberian kompensasi yang tidak merata antara pegawai membuat pegawai merasa diperlakukan tidak adil, hal ini menyebabkan pegawai tidak bersemangat didalam bekerja dan menyebabkan kinerja pegawai menjadi menurun.

Sejumlah penelitian telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian Yudistira dan Susanti (2019), Abdulah (2019), Fitrianto (2020) dan Widayani, dkk (2019) menunjukkan bahwa

motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi sangat memegang peranan penting dalam mempengaruhi tingkat kemampuan dalam menjalankan fungsinya, sehingga suasana yang harmonis dapat mendorong prestasi kerja dengan baik berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sinaga dan Hidayat (2020) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila pegawai tidak termotivasi dalam suatu pekerjaan dengan baik maka kinerja pegawai akan menurun. Pemberian motivasi dari perusahaan yang masih kurang dan tidak merata terhadap seluruh pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Julianry et al., 2017) motivasi berpengaruh tetapi negatif terhadap kinerja karyawan. Motivasi yang kurang dari atasan akan terjadi penurunan kinerja pegawai, dimana jika tidak ada motivasi yang baik dari atasan mungkin kinerja pegawai akan menurun atau berkurang. Pada penelitian yang dilakukan (Hasmalawati, 2018) menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen (2019), Hasibuan (2019), Beby Silvy (2019). Mereka memperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diamanahkannya kepadanya. Disiplin kerja perlu di tingkatkan agar harapan pegawai tercapai dan menghasilkan kepuasan, serta para pegawai mendapatkan kesejahteraan yang layak. Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh (Wairooy, 2017 ; Liando *et al.*, n.d. ; Adriansyah *et al.*, 2019) menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang yang diberikan kepada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Arisanti *et al.*, 2019) menunjukkan hasil disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. (Likdanawati, 2018 ; Bawelle & Sepang, n.d., 2018) menunjukkan hasil bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tanpa adanya dukungan disiplin kerja dari para pegawai yang baik akan sangat sulit bagi suatu organisasi untuk mewujudkan cita-cita dan tujuannya. Penelitian yang dilakukan Wahyudi (2016), Suyanto (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera, Badung?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera, Badung?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera, Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan di Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera, Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerjaterhadap kinerja karyawan di Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera, Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Anugerah Swadana Sejahtera, Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan refrensi, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi bahan referensi dan pertimbangan dalam menyusun penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Manfaat praktik

- a) Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan, memperluas wawasan dan menerapkan ilmu yang dimiliki secara teoritis di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang diperoleh selama penelitian. Selain itu, peneliti juga berharap agar penelitian ini dapat diterapkan oleh peneliti di dalam dunia kerja yang nantinya lebih khusus dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan dapat menjadi dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang berhubungan dengan kompensasi finansial, motivasi kerja dan disiplin kerja karyawan itu sendiri.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Teori penetapan tujuan atau *Goal-setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) pada penelitian ini. *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Goal-Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Purnamiasih, 2019). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi.

Mengacu pada Locke's model (Manata, 2017) *Goal-Setting Theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan.

Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan, sedangkan variabel Kompensasi Finansial, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja sebagai faktor penentu, dimana semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaiannya.

2.1.2 Kompensasi Finansial

1) Pengertian Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial merupakan sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi finansial merupakan salah satu fungsi SDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Wulandari,2017). Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk uang secara langsung atau tidak langsung dalam periode tertentu (Setyaningrum dan Mukzam, 2018).

2) **Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi Finansial**

Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi Menurut Hasibuan (2015:127-129) sebagai berikut :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

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

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

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

3. Serikat Buruh / Organisasi Karyawan

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

4. Produktivitas Kerja Karyawan

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

5. Permintaan dengan Undang-Undang dan Keppres

Pemerintah dan Undang-Undang dan Keppres menetapkan besarnya batas upah/ balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi

karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya Hidup / *Cost of Living*

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

7. Posisi Jabatan Karyawan

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

8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja

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

9. Kondisi Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju (boom) maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka

tingkat upah rendah, karena terdapat banyak pengangguran (disqueshed unemployment).

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

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

3) **Indikator Kompensasi Finansial**

Beberapa indikator untuk mengukur kompensasi finansial karyawan menurut Simamora dalam Nawa & Kempa (2017) adalah sebagai berikut :

a. Gaji dan upah

Pemberian kompensasi finansial berupa gaji dan upah kepada karyawan harus dilakukan secara adil sesuai dengan pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

b. Insentif

Insentif dapat berupa imbalan secara finansial yang dapat diberikan secara langsung kepada karyawan apabila karyawan tersebut mencapai kinerja melebihi standar yang telah ditentukan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai bentuk balas jasa atas pengorbanan yang dilakukan.

d. Fasilitas

Fasilitas dapat berupa penyediaan sarana-sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) memiliki peran yang sangat penting dimana dapat memberikan suatu dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan mereka ingin melakukan sesuatu atau untuk berbuat sesuatu. Hafidzi dkk (2019 : 52) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2017:154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang

bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Menurut Uhing (2019 :363) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi kerja menurut McClelland yang diterjemahkan Suwanto (2020 : 161) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2) Prinsip Motivasi

Menurut Sedarmayandi (2017, p162) Prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

1. Perilaku bergajaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan
 - a. Standard untuk kerjanya dapat dicapai
 - b. Gajaran yang diharapkan memang ada
 - c. Gajaran akan memuaskan kebutuhannya

3. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
4. Perilaku tertentu lebih “reinforced” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017:162) langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara lain:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
2. Kembangkan sistem pengukuran “performance” yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal : lewat pelatihan dan menumbuhkan “rasa mampu”
5. Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan.

3) **Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Sedarmayanti (2017, p154) Motivasi dibagi menjadi tiga bagian:

1. Pendorong utama : pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama

3. Pendorong nonmaterial : yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi objek
 - d. Pekerjaan terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g. Pemberian informasi perusahaan
 - h. Fasilitas rekreasi
 - i. Penjagaan kesehatan
 - j. Perumahan

4) **Indikator Motivasi Kerja**

Hafidzi dkk (2019 : 53) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan berintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa Indikator motivasi kerja yaitu:

1. **Kebutuhan Fisik**

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, di antaranya adalah rasa aman fisik, stailitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari daya-daya mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan sosial

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.

4. Kebutuhan akan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan

Kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya motivasi dari pimpinan.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang memiliki fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena semakin baik disipin karyawan maka semakin tinggi pula hasil kinerja yang dicapainya. Lilan Poltak Sinambela (2016:335) menyatakan disiplin kerja adalah kemampuan seserorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku, dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut Setiwan dan wardani (dalam Kenny Astria 2018) adalah “Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang

telah ditetapkan”. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula.

2) Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (dalam Lijan poltak sinambela,2016:336) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan karyawan untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar karyawan berkerja lebih disiplin.

b. Disiplin koretif

Disiplin koretif adalah suatu upaya penggerakan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam 13 organisasi. Dalam disiplin koretif, karyawan tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi peraturan yang ditetapkan.

3) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Baik buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat oleh beberapa factor. Menurut Singodimenjo (dalam Sutrisno, 2017:89) ada berbagai factor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenaga dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2) Ada tidaknya keteladanan dalam pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan disiplin pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan

situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati Bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada semua pekerja dalam perusahaan. Jika tidak ada keberanian pimpinan dalam memberikan hukuman, maka akan banyak pegawai yang akan berkata “untuk apa disiplin, sedangkan orang yang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi.

5) Ada tidaknya pengawasan kepada karyawan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak akan puas dengan hanya penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan

perhatian yang besar dari pimpinan sendiri. Keluhandaan kesulitan mereka juga ingin didengar, dan dicarikan jalankeluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena tidak selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
 - a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan perjanjian tersebut
 - c. Sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan yang mengarah pada pekerjaan mereka.
 - d. Menginformasikan bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan kerja sekalipun pada bawahan.

Menurut Mulyadi (2015:54), ada beberapa factor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a. Pengaruh pemberian kompensasi.
- b. Keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Adanya aturan dan tolak ukur yang pasti akan dijadikan sebagai pegangan.
- d. Ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan.
- e. Adanya pengawasan dari pimpinan.
- f. Perhatian kepada karyawan.
- g. Factor yang mendukung tegaknya disiplin.

4) **Indikator-Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Alam (2020) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

a. **Taat terhadap aturan waktu**

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

b. **Taat terhadap peraturan perusahaan**

Peraturan dasar tentang cara berpakaian , dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

c. **Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan**

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

d. **Taat terhadap peraturan lainnya**

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.5 **Kinerja Karyawan**

1) **Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Rivai & Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama”. Menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017:138) juga menyebutkan “Kinerja pada dasarnya

adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut”.

Menurut Mangkunegara dalam Masram (2017:139) menyatakan “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu.

2) Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat. Seperti sebagaimana menurut pendapat para ahli dibawah ini:

Menurut Wibowo dalam Rozarie (2017:66) penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

a. Evaluasi tujuan dan saran

Evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi di waktu yang akan datang.

b. Evaluasi rencana

Bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.

c. Evaluasi lingkungan

Melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

d. Evaluasi proses kinerja

Melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

e. Evaluasi pengukuran kinerja

Menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

f. Evaluasi hasil

Apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya di kemudian hari.

Menurut Rozarie (2017:64) menyebutkan “Penilaian kinerja karyawan perlu dilakukan dalam rangka pelayanan kepada konsumen/public sekaligus jugasebagai pedoman untuk menjadikan karyawan dapat dipromosikan ke jenjangyang lebih baik. Kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis, olehkarena itu untuk memastikan apakah pegawai mampu melaksanakan pekerjaannyadengan baik diperlukan penilaian terhadap pekerjaan yang dikerjakan olehkaryawan”.

Selanjutnya menurut Greenberg & Baron dalam Rozarie (2017:64)menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk

sejumlah kepentingan organisasi. Manajemen menggunakan evaluasi untuk mengambil keputusan tentang sumber daya manusia. Penilaian memberikan masukan untuk kepentingan penting seperti promosi, mutasi dan pemberhentian". Kemudian menurut Kreitner & Kinicki dalam Rozarie (2017:66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

- a. Administrasi penggajian
- b. Umpan balik kinerja
- c. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
- d. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
- e. Penghargaan terhadap kinerja individu
- f. Mengidentifikasi kinerja buruk
- g. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
- h. Menetapkan keputusan promosi
- i. Pemberhentian pegawai
- j. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

3) Jenis-Jenis Kinerja Karyawan

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya.

Menurut Kasmir (2016:182) menyebutkan dalam praktiknya kinerja dibagi ke dalam dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja

individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Selanjutnya menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

a. Pendekatan sikap

Pendekatan ini menyangkut penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.

b. Pendekatan perilaku

Melihat bagaimana orang berperilaku. Kemampuan orang untuk bertahan meningkat apabila penilaian kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.

c. Pendekatan hasil

Perilaku memfokuskan pada proses, pendekatan hasil memfokuskan pada produk atau hasil usaha seseorang atau yang diselesaikan individu.

d. Pendekatan kontingensi

Pendekatan ini selalu dicocokkan dengan situasi tertentu yang sedang berkembang. Pendekatan sikap cocok ketika harus membuat keputusan promosi untuk calon yang mempunyai pekerjaan tidak sama. Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja dari suatu karyawan terdiri dari beberapa jenis yang memiliki tujuannya masing-masing.

4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu

menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Sebagaimana menurut Sutrisno (2009:111) menyebutkan “faktor yang ikut mempengaruhi prestasi atau kinerja karyawan adalah pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan”.Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari:

- a. Efektivitas dan efisiensi.
- b. Otoritas (wewenang).
- c. Disiplin.
- d. Inisiatif.

Adapun penjelasan mengenai faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

- b. Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

- c. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

d. Inisiatif.

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan dapat diperoleh melalui beberapa faktor yang berasal dari internal maupun eksternal karyawan.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan. Hal tersebut dapat dinilai melalui beberapa hal seperti sebagaimana berikut disampaikan oleh beberapa ahli:

Menurut Simamora dalam Masram (2017:142) menyatakan “meskipun mustahil mengidentifikasi setiap kriteria kerja yang universal yang dapat diterapkan pada semua pekerjaan, adalah mungkin menentukan beberapa karakteristik yang harus dimiliki dan diharapkan bermanfaat bagi penilaian kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017:75) indikator-indikator dari kinerja yaitu:

a. Kualitas.

Yang dimaksud dengan kualitas kerja adalah seberapa baik seorang kareyawan mengerjakan tugas yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat diukur melalui kecepatan kerja setiap karyawan masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Selanjutnya menurut Sastrohadiwiryono dalam Masram (2017:143) menyebutkan unsur-unsur yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah:

a. Kesetiaan adalah yang dimaksud adalah tekat dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

b. Hasil kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

c. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

d. Ketaatan adalah kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

e. Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

- f. Kerjasama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.
- g. Prakarsa adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas.
- h. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimum untuk melaksanakan tugas pokok.

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) unsur-unsur dalam kinerja adalah prestasi, ketaatan dan prakarsa. Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Karyawan

Kompensasi finansial dapat dibagi menjadi dua, baik langsung atau tidak langsung. Kompensasi yang bersifat finansial langsung adalah kompensasi yang berupa gaji, tunjangan dan segala jenis pembayaran dari perusahaan kepada karyawan yang dinominalkan yang diberikan secara langsung. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung berupa fisik, yaitu seperti asuransi dan sejenisnya yang diberikan kepada karyawan dalam kondisi tertentu. Hubungan kompensasi finansial dengan kinerja dapat didasari dengan teori atribusi. Dimana kompensasi finansial merupakan faktor eksternal yang bisa memengaruhi kinerja

karyawan. Kompensasi finansial yang disepakati antara perusahaan dan juga karyawan akan menyebabkan karyawan nyaman dan juga bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dimilikinya, sehingga kinerja yang dihasilkan pun meningkat. Oleh karena itu, hal ini wajib dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan kompensasi terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja.

2.2.2 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, karena setiap kebutuhan dan keinginan tiap individu berbeda. Seseorang yang memiliki motivasi tinggi, dia akan menyelesaikan semua tugas yang diberikan kepadanya. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan dapat didasari oleh teori atribusi. Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang penyebab perilaku seseorang dari faktor eksternal maupun internal. Dimana motivasi adalah contoh dari faktor internal individu, sehingga kinerja karyawan yang dihasilkan dapat dilihat dari motivasi yang ada dalam diri karyawan. Motivasi sebagai faktor internal dapat meningkatkan kinerja yang dikeluarkan oleh karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dalam diri karyawan menyebabkan karyawan semangat dan fokus yang tinggi dalam bekerja, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan bagus.

2.2.3 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap seseorang dalam menaati, mengharagi dan menghormati terhadap peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja pada umumnya mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja,

seorang karyawan yang merasa bahagia dengan hasil kerja yang memuaskan akan menimbulkan keinginan untuk lebih giat lagi dalam pekerjaannya. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja dapat didasari oleh teori atribusi. Dimana pada teori atribusi disiplin kerja tergolong pada faktor internal karyawan yang dapat dilihat dari diri karyawan. Disiplin kerja menyebabkan karyawan patuh dan tertib terhadap tugas dan pekerjaan yang dimilikinya. Dengan demikian, karyawan yang tertib dan patuh membuat mereka bekerja dengan konsentrasi yang tinggi. Sehingga akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Adapun beberapa penelitian yang telah dipublikasikan yang dijadikan acuan dalam penelitian ini, antara lain sebagai berikut.

2.3.1 Kompensasi Finansial terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Giri, lulus pada tahun (2016), yang berjudul Kompensasi Finansial, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Amana Villas Seminyak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, kompensasi finansial dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amana Villa dengan nilai F-hitung (32,224) lebih besar dari F-tabel (2,84) dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Kompensasi Finansial, budaya kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Amana Villa dengan nilai t-hitung =2,124 lebih besar dari t-tabel-1,684 untuk variabel kepemimpinan transformasional. Nilai t-hitung =2,703 lebih

besar dari t tabel = 1.684 untuk variabel kompensasi finansial dan nilai hitung 2,156 lebih besar dari t -tabel untuk variabel lingkungan kerja fisik dan membuktikannya bahwa kompensasi finansial dominan dan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Amana Villa dengan nilai hitung = 2,703 lebih besar dari t -tabel = 1,684.

Prasetya (2018), penelitian ini yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BTPN Kota Kediri. Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dengan sumber data primer. Alat analisi yang digunakan ialah analisi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Kota Kediri, kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank BTPN kota Kediri, gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN kota Kediri. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa dengan adanya peningkatan motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan Bank BTPN Kota Kediri. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaan penelitian Hendik Prasetya (2018) yaitu menggunakan variabel independen Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variabel independen Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. Persamaan penelitian Hendik Prasetya (2018) dengan yang sekarang yaitu variabel independennya sama-sama menggunakan Motivasi Kerja dan variabel dependennya sama-sama Kinerja.

Arwiyahyah (2019), penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Outsourcing Di Telkom Integrated Operational Center Regional III Jawa Barat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial secara simultan dan parsial terhadap Produktivitas Kerja outsourcing di Telkom Integrated operation center (IOC) Regional III Jawa Barat. Sampel dan populasi pada penelitian ini adalah 90 responden. Teknik analisis data menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda.

Wairooy (2017), Penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Tujuan penelitian ini untuk menguji serta menganalisis pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. Peneliti menggunakan metode sampel random, dan terdapat total sampel sebanyak 49 responden. Data yang digunakan adalah data primer serta dengan penyebaran kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian adalah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mayowan (2017), penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PG. Kebon Agung Malang). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa pengaruhnya kompensasi finansial dan non

finansial terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini data yang diperoleh peneliti melalui data primer dengan cara penyebaran kuesioner serta diperoleh dengan data sekunder yang meliputi analisis sejarah umum, visi dan misi, data kepegawaian, arsip, foto, maupun data lain yang dapat mendukung data primer. Berdasarkan hasil analisis data dan juga pengujian hipotesis adalah terdapat pengaruh signifikan antara variabel kompensasi finansial terhadap motivasi kerja dengan thitung sebesar 0,436. 2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi non finansial terhadap motivasi kerja dengan thitung sebesar 0,261.

Viddy, Gunadi, dan Aulia (2020), penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan BLUE COLLAR PT Jatim Indo Lestari”. Tujuan penelitian untuk mengetahui apakah kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan blue collar PT Jatim Indo Lestari. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti ini menggunakan penyebaran kuesioner. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan peneliti adalah metode sensus. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Jatim Indo Lestari.

Dangnga (2018), Fokus kajian dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan front liner pada Hotel Imperial Aryaduta di Kota Makassar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Imperial Aryaduta di Kota Makassar, sedangkan sampel adalah karyawan front liner pada Hotel Imperial Aryaduta di Kota Makassar.

Metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda dengan dua variabel dengan bentuk umum adalah $y = P_b + P_i X_i + f_a x_z$ Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial gaji memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Setiap peningkatan 1 satuan gaji, maka akan menambah tingkat kinerja karyawan sebesar 0,595 %. Peningkatan pemberian gaji, akan dibarengi dengan meningkatnya pula kinerja karyawan front liner pada Hotel Imperial Aryaduta di Kota Makassar. Meskipun berpengaruh positif tidak signifikan, terlihat dari hasil uji t dimana t hitung lebih kecil dari t tabel ($1,048 < 2,145$), Dalam hal ini menjelaskan bahwa program gaji yang diterapkan dalam perusahaan sangat baik. Berbeda dengan gaji, secara parsial insentif berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan front liner pada Hotel Imperial Aryaduta di Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan insentif maka akan menurunkan tingkat kinerja karyawan sebesar -0,524 %. Hasil lain dari penelitian yaitu menunjukkan bahwa insentif secara parsial berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti dari uji t, dimana t hitung lebih kecil dari t tabel ($-1,117 < 2,145$).

2.3.2 Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Minartiwi dan Mardiyah (2019), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformatif dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pomosda. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan sumber data primer. Analisis yang digunakan ialah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformatif tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh

positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan secara bersamaan kepemimpinan transpormasional dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Pomosada. Penelitian tersebut memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang sekarang. Perbedaannya yaitu penelitian Yuli Minartiwi dan Mardiyah (2019) menggunakan variable independen Kepemimpinan Transpormasional. Sedangkan penelitian sekarang menggunakan variable independen Kepemimpinan dan Kepuasan. Persamaan penelitian Yuli Minartiwi dan Mardiyah (2019) dengan yang sekarang yaitu variable independennya sama-sama menggunakan Motivasi Kerja dan variable dependennya sama-sama Kinerja.

Sukmana dan Sudibia (2015), Penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing RRI Mataram. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi dan burnout terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel yaitu sebanyak 37 orang yang terdaftar sebagai karyawan outsourcing di RRI Mataram. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi dan survey dengan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis adalah kepemimpinan transformasional, berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh signifikan secara positif terhadap kinerja dan burnout berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja.

Julianti, Onsardi (2020), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah

Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Hasil penelitiannya yaitu Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Daerah air Minum (PDAM) Kota Bengkulu. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum (PDAM) Kota Bengkulu.

Gaol (2021), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alam Jaya Wira Sentosa Tanjung Morawa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alam Jaya Wira Sentosa Tanjung Morawa. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alam Jaya Wira Sentosa Tanjung Morawa. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT 32 Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa. Disiplin Kerja, Stress Kerja dan Motivasi Kerja, Secara serempak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Alamjaya Wirasentosa Tanjung Morawa. Disiplin kerja secara dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT Alam Jaya Wira Sentosa Tanjung Morawa.

Julianry, Syarief, dan Affandi (2017), penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi dan Informatika”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memahami serta menganalisis pengaruh pelatihan serta motivasi terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi keminfo. Teknik pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan interview dan juga melalui kuesioner, kemudian diukur menggunakan skala Likert. Penelitian ini bersifat confirmatory. Teknik analisis data yang dilakukan peneliti adalah dengan melakukan uji reliabilitas terhadap data yang diperoleh kemudian dilanjutkan

dengan analisis deskriptif dan analisis Structural Equation Model (SEM). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling acak sederhana. Jumlah populasi yang dipakai peneliti dan tercatat pada Laporan Kinerja Keminfo tahun 2015 adalah sebesar 7.275 orang, dengan teknik pengambilan sampling acak sederhana diperoleh sampel sebesar 100 orang karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah variabel pelatihan secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi berpengaruh negatif terhadap kinerja organisasi, variabel motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan akan tetapi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Sedangkan untuk variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi serta kinerja karyawan juga signifikan berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

Hasmalawati (2018), penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh dari kualitas kehidupan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Subjek dari penelitian ini adalah Kader TB-HIV dengan jumlah 50 orang, yang terdiri dari 36 orang perempuan dan 14 orang laki-laki, usianya diantara 18-63 tahun. Jenis dari penelitian ini adalah penelitian penjelasan yang akan membuktikan hubungan kausal antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Teknik pengambilan data yang dilakukan peneliti dengan penyebaran kuesioner kemudian diukur menggunakan skala Likert. Kuesioner yang digunakan adalah yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear ganda. Hasil analisis adalah kualitas kehidupan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.3 Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Amalia, Siagian (2021), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. Hasil penelitiannya yaitu Variabel disiplin kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. Variabel pengalaman kerja berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kumala Indonesia Shipyard.

Liando, Tewal dan Donald (2016), penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Kompensasi, Komunikasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Tbk Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Tbk Manado. Populasi dari penelitian ini sebanyak 37 responden dengan metode yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Jenis penelitian yang digunakan merupakan penelitian asosiatif yaitu penelitian yang berhubungan dengan sebab akibat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini adalah kompensasi, komunikasi, dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Tbk Manado.

Adriansyah dan Wulansari (2019), penelitian terdahulu berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Outsourcing Telkom Witel Medan). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin pada

karyawan outsourcing Telkom Witel Medan, kinerja karyawan pada karyawan outsourcing Telkom Witel Medan, dan pengaruh disiplin terhadap kinerja pada karyawan outsourcing Telkom Witel Medan. Metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode deskriptif analisis. Data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer dan juga data sekunder yang dikumpulkan dengan wawancara, penyebaran angket, dan kepustakaan. Dengan pengumpulan data tersebut peneliti menggunakan regresi linier berganda sederhana dan koefisien determinasi. Sampel yang dipilih pada penelitian ini sebanyak 100 dan sampel yang didapat menggunakan perhitungan slovin dengan tingkat kepercayaan 95%, didapat hasil sebanyak 80 responden. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Bawelle dan Sepang (2016) Penelitian terdahulu berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Gairah Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT BRI Cabang Tahuna”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT BRI Cabang Tahuna. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Populasi dari penelitian ini sebanyak 55 karyawan dan sampel yang didapatkan sebanyak 41 karyawan di PT BRI Cabang Tahuna. Metode pengumpulan data yang dilakukan peneliti adalah dengan observasi survei, wawancara, studi kepustakaan, dan kuesioner. Hasil dari penelitian secara parsial etos kerja serta gairah kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin memberikan hasil tidak berpengaruh. Namun, secara simultan etos kerja, gairah kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Diantaranya hasil penelitian disiplin kerja yang dilakukan Yoga Arsyenda (2013), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan pada penelitian Rakasiwi (2018), menunjukkan hasil yang berbeda bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai.

