

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam menjalankan aktivitas sebuah usaha, dimana sumber daya manusia adalah yang menggerakkan operasional sebuah usaha, baik itu usaha besar maupun usaha kecil. Sebuah usaha akan berjalan dengan sukses apabila didukung dengan sumber daya manusia yang mumpuni sesuai dengan kebutuhan organisasi, oleh karena itu sebuah usaha yang dilakukan sebuah organisasi memerlukan kualitas sumber daya manusia yang baik (Jabani, 2015). Susan (2019) mengartikan sumber daya manusia sebagai individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya

Menurut Mangkuprawira (2017) salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan adalah bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang secara langsung atau tidak langsung memberi kontribusi pada perusahaan. Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas padafungsi tertentu yang dilaksanakan karyawan. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan

pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (Ahiruddin, 2020).

Dewasa ini, lembaga keuangan yang ada di Indonesia merupakan salah satu sektor perekonomian yang mengalami perkembangan dinamis dimana pada saat ini banyak berdiri lembaga keuangan bank maupun non bank yang bersaing untuk mendapatkan kepercayaan masyarakat. Semua lembaga keuangan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan serta prestasi dalam usahanya, termasuk perusahaan penyedia layanan keuangan yaitu Lembaga Perkreditan Desa (LPD). Bertambahnya jumlah Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Bali khususnya daerah Gianyar didukung dengan data perkembangan Jumlah LPD di Kabupaten Gianyar mencapai 274 LPD pada tahun 2021.

Peningkatan jumlah unit Lembaga Perkreditan Desa (LPD) di Provinsi Bali menunjukkan bahwa keberadaan Lembaga Perkreditan Desa (LPD) sangat dirasakan manfaatnya oleh masyarakat desa adat (krama desa pakraman). Lembaga Perkreditan Desa (LPD) Desa Adat Lembeng di Kabupaten Gianyar merupakan salah satu Lembaga Perkreditan Desa (LPD) yang diharapkan dapat menggerakkan perekonomian masyarakat pedesaan secara optimal. Sebagai Lembaga Keuangan Desa khususnya di Desa Lembeng tentu tidak bersaing hanya dengan lembaga keuangan yang sama melainkan juga akan mengalami persaingan terhadap lembaga keuangan lainnya misalnya Bank Umum, BPR maupun Koperasi. Maka dari itu, tidak menutup kemungkinan akan sangat sulit bagi LPD

khususnya di Desa Adat Lembeng untuk dapat berkembang apabila LPD Desa Adat Lembeng tidak mampu memaksimalkan kinerja karyawannya.

LPD Desa Adat Lembeng sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi demi meningkatkan aset dan produktivitas LPD Desa Adat Lembeng. Namun dalam peningkatan kinerja karyawan, nampaknya berbanding terbalik dengan apa yang diharapkan oleh LPD Desa Adat Lembeng. Sesuai dengan hasil observasi awal ditemukan permasalahan yang mengindikasikan menurunnya kinerja karyawan. Permasalahan mengenai kinerja di tunjukkan dari terjadinya penurunan aset yang dimiliki oleh LPD Desa Adat Lembeng di tahun 2019 sampai tahun 2021.

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah Dana dan Nasabah Deposito, Tabungan dan Kredit LPD Desa Adat Lembeng Tahun 2019-2021

Tahun	Deposito		Tabungan		Kredit	
	Jumlah Nasabah (orang)	Jumlah Dana (Rp)	Jumlah Nasabah (orang)	Jumlah Dana (Rp)	Jumlah Nasabah (orang)	Jumlah Dana (Rp)
2019	322	18.731.000	4.270	12.486.371	566	28.827.841
2020	246	14.332.000	3.739	12.136.660	513	27.752.603
2021	282	16.641.000	3.951	12.010.451	538	25.859.631

Sumber: LPD Desa Adat Lembeng (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat diketahui bahwa perkembangan jumlah dana nasabah deposito, tabungan dan kredit tahun 2020 pada LPD Desa Adat Lembeng mengalami penurunan. Kemudian pada tahun 2021 terjadi peningkatan jumlah deposito namun pertumbuhan tabungan dan kredit mengalami penurunan. Dapat diketahui bahwa pendapatan utama LPD Desa Adat Lembeng sangat tergantung dari besar kecilnya jumlah kredit yang disalurkan kepada masyarakat. Jumlah kredit yang disalurkan kepada masyarakat diharapkan selalu meningkat setiap tahunnya,

mengingat semakin besar kredit yang disalurkan maka pendapatan LPD juga akan semakin tinggi, semakin tingginya pendapatan berarti semakin kuat permodalan yang pada akhirnya akan meningkatkan kesehatan LPD.

Penurunan jumlah dana tabungan dan kredit serta kurangnya dukungan masyarakat terhadap LPD Desa Adat Lembeng mengindikasikan menurunnya minat masyarakat untuk menyimpan dana yang diduga disebabkan oleh kinerja karyawan yang dinilai kurang maksimal. Kualitas kinerja karyawan pada LPD Desa Adat Lembeng belum maksimal diduga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Nabila dan Ratnawati, 2020). Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Jara dkk 2020). Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi (Christin dan Mukzam, 2017).

Ardhani dan Ratnasari (2019), Hakim dan Alhakim (2020), Rukhayati (2018), Budriartini dkk (2020) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang

dilakukan oleh Abdullah (2018) yang menyebutkan bahwa motivasi kerja berpengaruh pengaruh negatif dan signifikan yang bermakna bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin rendah terhadap kinerja karyawan.

Masalah yang dihadapi LPD Desa Adat Lembeng berhubungan dengan motivasi kerja yaitu standar kerja masih ada yang tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan karena karyawan berada dimasa-masa tidak termotivasi atau bahkan merasa jenuh untuk mengerjakan pekerjaan. Para karyawan mengalami penurunan motivasi akan menimbulkan kelalaian dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga pekerjaan tidak terselesaikan tepat waktu dan akan semakin banyak pada tugas-tugas yang lainnya.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Yantika *et al.*, 2018). Menurut Mangkuprawira (2017) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok (Rompas *et al.*, 2018). Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik karyawan untuk mematuhi dan menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik (Mahrizal, 2019).

Disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawan dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata

tertib yang berlaku dan besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing, serta meningkatkan efisiensi dan kinerja para karyawannya (Siswanto, 2019). Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustriani *et al.*, (2022), Lestari *et al.*, (2020), Suwanto (2019), Puspita dan Widodo (2020) menunjukkan hasil penelitian bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Hasyim *et al.*, (2020) dan Harahap *et al.*, (2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dilihat dari permasalahan disiplin kerja, masih sering terjadi ketidaktepatan waktu datang pulang ketika bekerja, yang seharusnya pukul 7.30 sudah harus dikantor, tetapi masih ada karyawan yang datang lebih dari 7.30 kemudian yang seharusnya pulang pukul 18.00 masih ada karyawan yang mendahului pulang. Selain itu terlihat juga dari tingkat kehadiran yang ditunjukkan melalui pengambilan cuti, semestinya dalam 1 tahun karyawan di LPD Desa Adat Lembeng hanya boleh mengambil cuti sebanyak 6 hari, namun masih ada karyawan yang mengambil cuti yang lebih dari 6 hari dalam setahun.

Masalah kedisiplinan yang selanjutnya ditunjukkan pada saat sedang melakukan rapat, dengan tegas dikatakan dalam aturan bahwa dilarang bermain HP ketika sedang melakukan rapat terkecuali ada keperluan mendesak dan mendapat instruksi serta ijin dari pimpinan, namun masih ada saja karyawan yang melanggar bermain HP ketika sedang rapat yang menyebabkan suasana rapat kurang fokus dan kondusif.

Permasalahan tentang kedisiplinan semakin bertambah dengan adanya pelanggaran terhadap peraturan parkir yang menegaskan parkir dengan rapi di tempat yang disediakan khusus karyawan, namun aturan tersebut dilanggar oleh karyawan.

Disamping motivasi dan disiplin kerja, salah satu cara terbaik untuk meningkatkan kapasitas kinerja karyawan adalah dengan menghubungkan kompensasi dengan perkembangan karyawan. Jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktivitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan jasa yang terbaik (Zulhelmy & Suryadi, 2021).

Menurut Sinambela (2017) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada perusahaan. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan bertujuan untuk lebih memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Hal ini didukung juga dengan adanya penelitian terdahulu oleh Nugraha dan Tjahjawati (2018); Dwianto *et al.*, (2019); Sangkaen *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Aromega (2019) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi yang diberikan LPD Desa Adat Lembeng kepada karyawannya juga berupa kompensasi langsung dan tidak langsung.

Kompensasi langsung yang diterima berupa gaji, tunjangan, dan juga bonus, sedangkan kompensasi yang tidak langsung berupa asuransi kesehatan, ongkos cuti tahunan, dan lain sebagainya. Fenomena yang terjadi adanya kesenjangan dalam kompensasi dimana karyawan merasa kompensasi yang diberikan perusahaan kurang sesuai dengan beban kerja yang ada. Untuk lebih mengetahui data kompensasi karyawan LPD Desa Adat Lembeng dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2
Daftar Gaji Karyawan LPD Desa Adat Lembeng Tahun 2021

No	Jabatan	Gaji Pokok (Rp)
1	Ketua	2.500.000
2	Tata Usaha	2.250.000
3	Kasir	2.250.000
4	Kolektor	1.100.000

Sumber: LPD Desa Adat Lembeng (2022)

Berdasarkan Tabel 1.2 diatas, dapat diketahui rincian gaji yang diberikan LPD Desa Adat Lembeng kepada karyawannya belum mencukupi karena masih di bawah upah minimum kabupaten/kota. Berdasarkan SK Gubernur Bali bernomor: 790/03-M/HK/2021 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota Tahun 2022 bahwa UMK Kabupaten Gianyar yaitu sebesar Rp 2.656.009,00. Selain gaji, karyawan LPD Desa Adat Lembeng juga mendapatkan tunjangan yang diberikan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan karyawan. Besaran tunjangan jabatan karyawan LPD Desa Adat Lembeng dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Tunjangan Ketua sebesar Rp 2.000.000,00 (Dua Juta Rupiah);

- 2) Tunjangan Tata Usaha sebesar Rp 1.400.000,00 (Satu Juta Empat Ratus Ribu Rupiah);
- 3) Tunjangan Kasir sebesar Rp 1.400.000,00 (Satu Juta Empat Ratus Ribu Rupiah);
- 4) Tunjangan Kolektor sebesar Rp 550.000,00 (Lima Ratus Lima Puluh Ribu Rupiah) (Sumber: LPD Desa Adat Lembeng, 2022)

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan LPD Desa Adat Lembeng, dapat diketahui bahwa karyawan LPD Desa Adat Lembeng mengalami kesulitan finansial dimana hal tersebut disebabkan besarnya kompensasi yang diterima belum cukup memadai dengan melihat kenaikan-kenaikan harga kebutuhan pokok yang terjadi di pasar, maka pihak LPD Desa Adat Lembeng telah memberikan tunjangan di luar gaji yang diterima para karyawan yang jumlahnya sangat tidak sesuai dengan kenaikan harga-harga kebutuhan pokok di pasar.

Di samping fenomena di atas, hal lain yang dikeluhkan sebagian besar karyawan adalah LPD Desa Adat Lembeng tidak menanggung BPJS ketenagakerjaan karyawan. LPD Desa Adat Lembeng beralasan jika karyawan kontrak yang bekerja di LPD Desa Adat Lembeng tidak memiliki risiko dalam hal pekerjaan sebagaimana pekerja proyek konstruksi atau ekspedisi. Padahal sesuai amanat UU ketenagakerjaan nomor 13 tahun 2003 disebutkan jika perusahaan wajib mengcover jaminan kesehatan dan perlindungan kerja karyawannya (Hasil wawancara, 2022).

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan LPD Desa Adat Lembeng”.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Lembeng?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Lembeng?
3. Apakah kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Lembeng?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Lembeng.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Lembeng.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Lembeng.

1.4 Manfaat penelitian

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

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara akademis penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan serta memberikan rangsangan dalam melakukan penelitian lanjutan dengan topik dan pembahasan yang berkaitan dengan penelitian ini.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Hasil dari penelitian ini dapat sebagai suatu dokumen dan menambah bahan bacaan di perpustakaan bagi mahasiswa yang berkepentingan dalam menyusun penelitian lebih lanjut.

2. Bagi LPD Desa Adat Lembeng

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan atau sebagai bahan pertimbangan bagi LPD Desa Adat Lembeng dalam mengambil langkah-langkah selanjutnya khususnya yang menyangkut motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan karyawan.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan komunikasi untuk menambah wawasan pengetahuan dan pemahaman

dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.



UNMAS DENPASAR

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

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

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Goal Setting Theory*. *Goal Setting Theory* ini dikemukakan oleh Edwin Locke (1968). Teori ini mengemukakan bahwa dua *cognitions* yaitu *values* dan *intentions* (tujuan) sangat menentukan perilaku seseorang. Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan atas perilakunya di masa depan dan tujuan tersebut akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu komitmen dengan sasaran tertentu, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan

menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani, 2017).

Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan diasumsikan sebagai tujuannya, sedangkan variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi kerja sebagai faktor penentu. Jika faktor tersebut diterapkan secara baik maka kinerja karyawan yang baik akan tercapai.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2019:94), kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi (Lie dan Siagian, 2018). Kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas padafungsi tertentu yang dilaksanakan karyawan. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana karyawan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan (Ahiruddin, 2020).

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

2) **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut Kasmir (2017) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Artinya karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula.

2) Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik. Artinya dengan mengetahui tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

3) Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuan. Dengan demikian rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4) Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik akan mendapat pekerjaan yang sungguh – sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dengan begitu makin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan, maka kinerjanya akan meningkat dan sebaliknya.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintahkan bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Jadi, kepemimpinan mempengaruhi kinerja itu.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap pimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi perusahaan. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi Merupakan suatu kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu perusahaan. Kepatuhan anggota

organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini mempengaruhi kinerja karyawan atau kinerja organisasi.

9) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau suka dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik dan sebaliknya. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

10) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di sekitar tempat kerja seperti ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama karyawan. Semakin nyaman suasana dan ketenangan maka akan membuat kerja menjadi kondusif sehingga dapat meningkatkan kinerja lebih baik.

11) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh godaan dari pihak pesaing. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Dengan mematuhi

kesepakatan tersebut maka karyawan akan berusaha untuk bekerja dengan maksimal.

13) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, jika tidak masuk kerja maka harus ada keterangan, bisa juga disiplin dalam mengerjakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan oleh atasan.

3) Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan

Diadakannya tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa besar kinerja mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaannya, tujuan kinerja menurut Wibowo (2017:48) adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu mewujudkan kinerja yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa penyesuaian dalam kinerja antara individu dan organisasi harus dilakukan agar dapat mewujudkan kinerja yang baik. maka dari itu berikut ada beberapa tujuan untuk penilaian kinerja.

Tujuan dari kinerja menurut Mangkunegara (2017:10-11) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja

- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap kinerja karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

Sementara kegunaan atau manfaat dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2017:35) adalah sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan. Kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada dalam organisasi.

4) Indikator Kinerja Karyawan

Memudahkan pengkajian kinerja karyawan, lebih lanjut Sedarmayanti (2018) mengemukakan indikator-indikator kinerja yaitu sebagai berikut:

1) Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

3) Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

4) Inisiatif

Inisiatif yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab. Bawahan atau karyawan dapat melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:23) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Sedangkan Hasibuan (2019:142) mengemukakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sedarmayanti (2018:154) 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. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja (Nabila dan Ratnawati, 2020). Sekalipun seorang karyawan yang memiliki kemampuan dalam bekerja tinggi tetapi

tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak akan memuaskan (Jara dkk 2020).

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2) Tujuan Motivasi

Menurut Andriani dan Widiawati (2017) terdapat beberapa tujuan motivasi sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Mengefektikan pengadaan karyawan.
- i) Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
- j) Meningkatkan kinerja karyawan.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.

3) Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Priansa (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan antara lain adalah berkaitan dengan:

a) Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi karyawan dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

b) Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berfikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

c) Jenis kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas, sehingga banyak para wanita belajar tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di antara lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

d) Pengakuan dan Prestasi

Karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

e) Cita – cita atau Aspirasi

Cita – cita disebut juga aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi karyawan. Aspirasi ini dapat bersifat positif dan dapat pula bersifat negatif. Karyawan yang mempunyai aspirasi positif adalah karyawan yang menunjukkan

hasratnya untuk memperoleh keberhasilan. Sebaliknya karyawan yang mempunyai aspirasi negatif adalah karyawan yang menunjukkan keinginan atau hasrat menghindari kegagalan.

f) Kemampuan Belajar

Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri karyawan, misalnya pengamatan, perhatian, ingatan, daya pikir dan fantasi. Dalam kemampuan belajar ini, taraf perkembangan berpikir karyawan menjadi ukuran. Jadi karyawan yang mempunyai kemampuan belajar tinggi, biasanya lebih bermotivasi dalam belajar, karena karyawan tersebut lebih sering memperoleh sukses, sehingga kesuksesan tersebut memperkuat motivasinya.

g) Kondisi Karyawan

Kondisi fisik dan kondisi psikologis karyawan sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi bisnis harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis karyawan.

h) Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri karyawan. unsur-unsur di sini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi bisnis, maupun lingkungan masyarakat, baik yang menghambat atau mendorong.

i) Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan

Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang

kuat, kadang-kadang lemah, bahkan hilang sama sekali, khususnya kondisi-kondisi yang sifatnya kondisional.

j) Upaya Pimpinan Memotivasi Karyawan

Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi karyawan.

4) Karakteristik Motivasi Kerja

Menurut Dharmawan dkk (2018) terdapat enam karakteristik dasar dari karyawan yang memiliki motivasi, yaitu:

- a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b) Berani mengambil risiko.
- c) Memiliki tujuan yang realistis.
- d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.
- e) Memanfaatkan umpan balik (feed back) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

5) Indikator Motivasi Kerja

Hasibuan (2019) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi kerja yaitu:

- a) Kebutuhan akan prestasi, ditunjukkan dengan tanggung jawab yang tinggi, harapan umpan balik dari setiap kegiatan, keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan, semangat untuk unggul dalam setiap

kesempatan, keinginan mengerjakan pekerjaan yang menantang, keinginan kuat untuk maju dan mencari taraf keberhasilan.

- b) Kebutuhan akan kekuasaan, ditunjukkan dengan dorongan untuk melakukan keterampilan yang optimal, dorongan untuk menjadi pemimpin dalam setiap kegiatan, dorongan untuk mengorganisir orang lain, keinginan untuk mencapai posisi menjadi pemimpin, keyakinan diri bagian penting dari setiap organisasi, tingkat rasa menikmati persaingan dan kemenangan.
- c) Kebutuhan akan afiliasi, ditunjukkan dengan rasa sosial yang tinggi, tingkat kerjasama dengan pihak lain dalam menyelesaikan pekerjaan, dorongan untuk membantu orang lain dalam setiap kesempatan, percaya diri.

2.1.4 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya (Fitriani dkk 2021). Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan (Hidayat dkk 2022).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta

norma-norma sosial yang berlaku (Pranitasari dan Khotimah, 2017). Disiplin kerja yaitu suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku (Bagis dkk 2019). Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan (Sinambela, 2018).

2) Faktor Disiplin Kerja

Menurut Pranitasari dan Khotimah (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

- a) Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

3) Bentuk Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Sya'rani (2018) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
- d) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

4) Jenis Displin

Menurut Mangkunegara dalam Malomis dkk (2020) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi, yaitu :

- a) Disiplin preventif

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

- b) Disiplin Korektif

Jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tentunya tergantung pada bobot pelanggaran

yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang bersifat hirarki. Arti pengenaan sanksi diperkarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Disamping faktor obyektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa depan dan bukan terutama menghukum seseorang karena tindakannya dimasa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa.

5) Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang dapat digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Sutrisno (2019:89) adalah:

1) Taat terhadap aturan waktu

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

2) Taat terhadap peraturan perusahaan

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

3) 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.

4) Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam instansi.

2.1.5 Kompensasi Kerja

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Sinambela (2017) kompensasi adalah total dari semua penghargaan yang diberikan pada karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Tujuan keseluruhan pemberian kompensasi untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan. Kompensasi yang baik haruslah seminimal mungkin mengurangi keluhan atau ketidakpuasan yang timbul dari karyawan. Sementara menurut Marwansyah (2017), kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis..

Dari beberapa definisi di atas dapat dinyatakan bahwa kompensasi yang diberikan pada karyawan tidak hanya berbentuk uang, tetapi dapat

berupa barang dan jasa pelayanan. Kompensasi diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja dalam suatu perusahaan sebagai timbal balik atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Tingkat kompensasi yang diberikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam meningkatkan produktivitas

2) Tujuan Kompensasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017), tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah:

a) Ikatan kerja sama

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

b) Kepuasan kerja

Karyawan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya dengan pemberian kompensasi

c) Pengadaan efektif

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

d) Motivasi

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

f) Stabilitas karyawan

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

g) Disiplin

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

3) Jenis-Jenis Kompensasi

Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. jenis-jenis kompensasi menurut Yani (2018) ada dua bentuk yaitu:

a) Kompensasi dalam bentuk finansial

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

b) Kompensasi dalam bentuk non finansial

Di bagi 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 di promosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status. Sedangkan

kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seperti di tempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan lain sebagainya.

4) Sistem Kompensasi

Menurut Hasibuan (2019) sistem kompensasi yang diterapkan adalah sebagai berikut:

a) Sistem Waktu

Dalam sistem waktu, besarnya kompensasi (gaji, upah) ditetapkan berdasarkan standart waktu seperti jam, minggu, atau bulan. Sistem waktu ini biasanya ditetapkan jika prestasi kerja sulit diukur per unitnya. Jadi besarnya kompensasi hanya didasarkan kepada lamanya waktu bekerja.

b) Sistem Hasil (*Output*)

Didalam sistem hasil besarnya kompensasi atau upah ditetapkan oleh kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter dan kg. Dalam sistem hasil besarnya kompensasi yang dibayar selalu didasarkan banyaknya hasil yang dikerjakan, bukan pada lamanya waktu bekerja.

c) Sistem Borongan

Dalam sistem ini penerapan besarnya jasa didasarkan pada volume penjualan dan lamanya pekerjaannya. Upah borongan ini mengaitkan kompensasi secara langsung dengan produksi yang dihasilkan. Besar kecilnya sangat tergantung pada kecermatan mengkalkulasikan biaya

borongan tersebut, sistem ini merupakan sistem pengupahan yang paling populer.

5) Indikator Kompensasi

Menurut Katili dan Prasetyo (2021) menyatakan bahwa indikator kompensasi finansial terbagi menjadi tiga, yaitu:

a) Gaji

Imbalan *financial* yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

b) Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

c) Tunjangan

Imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun dan rencana pendidikan

Sementara menurut Selanno *et al.*, (2020), indikator kompensasi non finansial, yaitu:

- a) Pekerjaan itu sendiri, yaitu berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri dapat berupa pekerjaan yang menarik, mendapatkan pelatihan sehingga memiliki kesempatan untuk berkembang, wewenang dan tanggung jawab, serta adanya penghargaan atas kinerja yang baik, peluang untuk dipromosikan, mendapat jabatan sebagai simbol status.

- b) Lingkungan kerja, seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang baik dan sebagainya.

2.2 Penelitian Sebelumnya

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

Tabel 2.1 Jurnal Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti/Tahun Peneliti/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1	Abdullah (2018) "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Bama Berita Sarana Televisi (BBSTV Surabaya)".	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan motivasi kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh 4. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 5. Teknik analisa data menggunakan analisis regresi linear berganda <p>Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian</p>
2	Rukhayati (2018) "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise".	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Penggunaan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. 4. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh 5. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data <p>Perbedaan:</p>

No	Nama Peneliti/Tahun Peneliti/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
			Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian
3	Ardhani dan Ratnasari (2019) “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Batam”	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: 1. Penggunaan motivasi kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Teknik penentuan sampel menggunakan sampel jenuh 4. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data 5. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian, subjek penelitian dan teknik analisa data
4	Hakim dan Alhakim (2020) “ <i>Effect of motivation, and leadership, and work discipline on employees’ performance</i> ”.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) <i>motivation has a positive and significant effect on employee performance</i> , 2) <i>workplace discipline does not affect employee performance</i>	Persamaan: 1. Penggunaan Budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian, subjek penelitian dan teknik penentuan sampel
5	Budriartini dkk (2020) “ <i>The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees</i> ”.	Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>work discipline and motivation have an effect on employee performance</i>	Persamaan: 1. Penggunaan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian, subjek penelitian, teknik penentuan sampel dan teknik analisa data
6	Sutianingsih dan Handayani (2021) “ <i>Effect Of Work Motivation, Work Discipline And Perception Of</i>	Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) <i>work motivation have a positive and significant effect on employee performance</i> , 2) <i>Work</i>	Persamaan: 1. Penggunaan motivasi dan disiplin kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat

No	Nama Peneliti/Tahun Peneliti/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
	<i>Organizational Support On Employee Performance In Manyaran Sub-District Office</i> ".	<i>discipline has no significant positive effect on employee performance</i>	3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian, subjek penelitian, teknik penentuan sampel dan teknik analisa data
7	Nantu dan Farlane (2018) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horiguchi Sinar Insani"	Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan; 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan;	Persamaan: 1. Penggunaan motivasi dan kompensasi kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data 4. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data. Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian
8	Sediarsih (2017) "Analisis Kinerja Berbasis Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja"	Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja; 2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja	Persamaan: 1. Penggunaan motivasi dan kompensasi kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian, subjek penelitian, teknik penentuan sampel dan teknik analisa data
9	Purnawati <i>et al.</i> , (2020) "Pengaruh Kompensasi Dan Kompensasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indo Bali Negara".	Temuan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan: 1. Penggunaan motivasi dan kompensasi kerja sebagai variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data 4. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data. Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian
10	Sanjaya (2020) "Pengaruh Motivasi, Disiplin	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh	Persamaan: 1. Penggunaan motivasi, disiplin dan kompensasi kerja sebagai

No	Nama Peneliti/Tahun Peneliti/Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan Penelitian
	Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BRI KC Surabaya Jemursari”	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	variabel bebas 2. Kinerja karyawan sebagai variabel terikat 3. Kuesioner sebagai metode pengumpulan data 4. Regresi linear berganda sebagai teknik analisa data. Perbedaan: Terletak pada lokasi penelitian, waktu penelitian dan subjek penelitian



UNMAS DENPASAR