

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di masa globalisasi saat ini, perusahaan berkembang maju dengan cepat membuat persaingan bisnis antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan saling bersaing untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan di tuntut untuk melakukan inovasi agar bisa bersaing dengan lainnya. Faktor sumber daya manusia difaktorkan menjadi salah satu sumber daya yang paling utama di sebuah perusahaan karena faktor manusia berfungsi sebagai sentral pusat semua proses pencapaian visi dan misi perusahaan. Maka diperlukan sebuah manajemen yang mengatur dan mengelola sumber daya manusia ini agar dapat mencapai tujuan perusahaannya. (Mathis dan Jackson, 2019).

Pernyataan ini didukung oleh (Armansyah, Azis, & Rossanty, 2018) menyatakan bahwa faktor sumber daya manusia bertugas mengendalikan atau menangani sumber daya lainnya sehingga keberhasilan kinerja perusahaan tergantung pada unsur manusianya. Dalam hal mencapai tujuan perusahaan, nilai penting dari kesuksesan adalah memiliki tenaga kerja yang unggul dan disiplin dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berkembang dengan keuntungan yang diperoleh. Menuju era globalisasi, perusahaan dituntut menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik dengan pasar dalam negeri

maupun pasar luar negeri. Tidak dapat dipungkiri bahwa bisnis properti saat ini merupakan bisnis yang paling tinggi tingkat persaingannya. Real Estate Indonesia (REI) Jakarta memperkirakan pertumbuhan properti tahun 2019 akan meningkat yakni sekitar 10%. Dengan perkiraan pertumbuhan properti tersebut, mendorong pesaing semakin ketat sehingga perusahaan harus melakukan penyesuaian terhadap pasar properti yang semakin berkembang pesat dan mengikuti trend serta gaya hidup.

Untuk menghadapi persaingan tersebut setiap organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas dalam organisasi untuk memajukan bisnisnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan faktor terpenting sebagai penggerak dalam pelaksanaan seluruh kegiatan perusahaan didasarkan pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan biasanya akan diketahui dari kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar segala tujuan yang diinginkan tercapai.

Kurangnya disiplin karyawan saat bekerja akan menjadikan pekerjaan tidak siap tepat waktu dan mengurangi kinerja perusahaan yang akan mendatangkan profit. Sehingga dengan adanya disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat membantu perusahaan memenuhi target pencapaiannya. Tujuan perusahaan itu tercapai tidak hanya tergantung pada peralatan serta sarana maupun prasarana yang lengkap, namun lebih kepada faktor manusia tersebut dalam mencapai suatu tujuan. Setiap karyawan yang memiliki kinerja

yang tinggi dan baik dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan serta sasaran-sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja yang tinggi dapat dibentuk dengan adanya kesadaran setiap pimpinan perusahaan untuk memberikan dukungan kepada karyawan berupa keikutsertaan pemimpin dalam memberikan arahan mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan, dengan demikian karyawan dapat lebih memahami mengenai tanggung jawab pekerjaan yang mereka lakukan. Selain itu suasana tempat kerja yang nyaman, pemberian motivasi, penciptaan disiplin kerja yang baik dan kompensasi yang sesuai kepada setiap karyawan, akan dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja.

Kinerja pada umumnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Mathis dan Jackson, 2019). Dapat dikatakan semakin baik kinerja karyawan di perusahaan tersebut maka semakin mudah perusahaan mencapai tujuannya, dan sebaliknya apabila kinerja karyawan itu rendah maka semakin sulit perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari besaran gaji maupun tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dengan besarnya tanggung jawab pekerjaan yang dilakukan selain itu tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu secara tidak efektif dalam melaksanakan

pekerjaan juga dikatakan sebagai rendahnya tingkat kinerja karyawan. Memperhatikan sangat pentingnya peranan strategis sumber daya manusia ini maka perusahaan harus memanfaatkan SDM nya dengan seefektif mungkin agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya dengan meningkatkan kinerja karyawan melalui pemberian kompensasi yang sesuai sebagai balas jasa kepada karyawan atas usaha yang mereka lakukan kepada perusahaan, hal ini dikarenakan setiap orang bekerja memiliki motif untuk mendapat keuntungan atau manfaat dalam bekerja.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif (Hasibuan, 2021). Disamping kompensasi peningkatan kinerja karyawan juga dapat dilakukan dengan cara menciptakan disiplin kerja, karena disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja

Memperhatikan besarnya potensi yang dimiliki, perusahaan perlu menggunakan tenaga kerja secara efisien atau seefektif mungkin dalam meningkatkan tingkat kinerja karyawan dengan membagikan pemberian kompensasi konsisten sesuai usaha yang dilakukan karyawan. Kompensasi juga memiliki peran dalam menaikkan kapasitas pencapaian prestasi karyawannya. Pembagian kompensasi atau bonus kepada karyawan dengan

tepat sesuai dengan kinerja karyawan juga akan membentuk karyawan yang berkompeten. Artinya jika karyawan menyelesaikan tugasnya tepat waktu akan meningkatkan kinerja dalam bekerja. Kinerja karyawan akan meningkat jika pekerja puas atas pemberian kompensasi yang dibagikan. Pernyataan ini didukung oleh (Dewi, Sujana, & Zukhri, 2018) menyatakan bahwa pemberian kompensasi yang setimpal kepada karyawan diharapkan peningkatan pada kualitas kinerja pekerja. Pernyataan ini dikuatkan oleh (Siagian, 2019) menyatakan bahwa bentuk pembagian kompensasi dengan memadai dan tepat sasaran diharapkan dapat mendatangkan rasa puas oleh pegawai sehingga mempengaruhi tingkat kinerjanya.

Faktor yang meningkatkan kinerja tidak hanya pada kompensasi tetapi perusahaan harus dapat membangun faktor motivasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi, diharapkan dapat dibantu pekerja untuk lebih aktif dan kreatif dalam pekerjaan. Motivasi kerja juga dapat menaikkan semangat kerja pekerja yang lain dalam mengerjakan tugas untuk menciptakan kondisi kerja yang kondusif. Pernyataan ini didukung oleh (Shofwani & Hariyadi, 2019) mengemukakan motivasi sebagai daya gerak dari internal diri pribadi yang mengarahkan seseorang untuk mengerjakan tugasnya dengan baik dalam pekerjaannya. Pernyataan ini dikuatkan oleh (Siagian & Pranoto, 2019) menyatakan bahwa motivasi dapat mendorong karyawannya dengan kerja lebih efektif dan seefisien mungkin dengan harapan untuk tercapai target tujuan organisasinya.

Kinerja karyawan yang tinggi harus dibutuhkan dalam sebuah perusahaan guna pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dengan

taraf tinggi akan mendatangkan profit bagi perusahaan. Peningkatan kinerja dapat dibangun melalui adanya kesadaran dari karyawan untuk disiplin dalam bekerja dengan cara menaikkan kompensasi yang diberikan sesuai atas kapasitas pencapaian yang dicapai oleh pekerja. Pernyataan ini didukung oleh (Ardianti, Qomariah, & Wibowo, 2018) yang menyatakan bahwa disiplin dan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat menaikkan kinerja perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat dan sesuai akan menumbuhkan dorongan motivasi dari karyawan ke karyawan lainnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh (Parimita, Khoiriyah, & Handaru, 2018) menyatakan bahwa karyawan yang menerima kompensasi yang sesuai akan menimbulkan rasa puas dan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik untuk peningkatan kinerja perusahaan. Pernyataan ini diperkuat lagi oleh (Siagian, 2019) menyatakan bahwa pembagian kompensasi yang adil dan sesuai kemampuan karyawan dapat menumbuhkan loyalitas bagi karyawan dan meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan. Dengan kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang berhasil dicapai, maka seorang karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan tugas yang diberikan dengan baik dan berusaha untuk mengatasi setiap masalah yang timbul dalam bekerja.

CV Cipta Karya berlokasi di Banjar Apuh, Sebatu, Tegallalang, Gianyar, Bali. CV Cipta Karya ini didirikan pada tahun 2022. CV Cipta Karya merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang serba ada. Saat ini CV Cipta Karya memiliki karyawan sebanyak 41 orang.

Fenomena permasalahan yang terkait dengan disiplin kerja didalam CV Cipta Karya adalah keterlambatan dan ketidakhadiran karyawan yang setiap bulannya meningkat. Adanya keterlambatan karyawan akan mempengaruhi kinerja karyawan, dimana saat karyawan bagian gudang terlambat dalam bekerja, tentu akan mempengaruhi proses muat barang dan pengantaran. Hal ini dapat menghambat proses kinerja karyawan maupun perusahaan.

Tabel 1. 1

Daftar Absensi Karyawan Pada CV. Cipta Karya

Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja/bulan	Jumlah Absensi	Presentase (%)
1	2	3	4	5=3x4	6	7=(6:5)x 100%
1	Februari	41	20	820	93	11,35
2	Maret	41	23	943	82	8,70
3	April	41	20	820	72	8,78
4	Mei	41	21	861	76	8,82
5	Juni	41	19	779	73	9,37
6	Juli	41	12	491	74	15,07
JUMLAH						62,09
RATA-RATA						10,34

Sumber : dari CV CIPTA KARYA

Dari Tabel 1.1, dapat diketahui bahwa jumlah presentase tingkat absensi sebanyak 62,09% dengan rata-rata sejumlah 10,34% , yang dimana presentase tertinggi pada tingkat absensi apel pagi karyawan terjadi pada bulan juli dikarenakan di beberapa minggu pada bulan ini tingkat absensi karyawan meningkat menjadi 15,07% yang mengakibatkan adanya permasalahan yang dialami seperti bolos apel pagi dikarenakan ada upacara agama atau terlambat, maka dapat disimpulkan bahwa adanya peluang Disiplin Kerja pada Karyawan CV Cipta Karya terjadi pada anggota

karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan sesuai dengan pengamatan yang dilakukan peneliti, terdapat fenomena yang menjadi alasan peneliti melakukan penelitian mengenai Disiplin Kerja pada Karyawan

Data tersebut memperlihatkan adanya pergerakan jumlah karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja dengan berbagai alasan atau izin pada tiap bulannya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan CV Cipta Karya masih rendah. Untuk memperkuat mengenai penelitian ini maka peneliti mencantumkan hasil penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. belum optimal di dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.

Pemberian kompensasi yang tidak sesuai dengan beban pekerjaannya menjadi faktor utama kurangnya disiplin karyawan sehingga menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Masih adanya karyawan yang memiliki beban kerja besar sehingga perusahaan perlu memberikan kompensasi yang setimpal. Dalam hal peningkatan kinerja karyawan, perusahaan wajib memberikan tunjangan kepada karyawan agar dapat membantu karyawan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat membuat karyawan lebih produktif saat bekerja. Di CV Cipta Karya pemberian kompensasi masih cenderung tidak sesuai dan kurang dari yang seharusnya diinginkan oleh karyawan dengan beban kerja karyawan. Sebagian karyawan mengeluh dengan sikap perusahaan yang memberikan tunjangan kerajinan kepada karyawan sama rata. Pembagian yang dilakukan perusahaan dianggap tidak sesuai terhadap karyawan sering masuk kerja tepat waktu, menerima tunjangan yang sama dengan karyawan yang sering terlambat. Serta adanya

terjadinya penurunan tunjangan kerajinan dan hasilnya membuat karyawan malas bekerja. Sehingga pekerjaan dilaksanakan tidak terselesaikan pada waktu yang ditentukan dan secara tidak langsung sudah mencerminkan performa yang dihasilkan tidak sesuai diharapkan. Berikut adalah data besaran tunjangan yang diterima oleh karyawan di bulan September 2022 sampai bulan Februari 2023

Selain permasalahan kompensasi diatas, faktor motivasi juga merupakan faktor rendahnya kinerja karyawan pada CV Cipta Karya. Kurangnya perhatian dari pimpinan dan penghargaan akan pencapaian karyawan yang diberikan membuat semangat kerja karyawan rendah. Susah diajak bekerja sama antara sesama karyawan dan peraturan yang dikeluarkan perusahaan menghambat proses penyelesaian tugas karyawan membuat motivasi kerja karyawan semakin menurun. Berikut adalah data penjualan dari bulan Januari 2022 sampai Desember 2022 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Daftar Penjualan di CV. Cipta Karya

Tahun 2022

Bulan	Target (barang)	Penjualan (barang)	Selisih (barang)	Persentase
Januari	2200	1525	675	69,32 %
Februari	2200	1665	535	75,68%
Maret	2200	1905	295	86,59%
April	2200	2125	75	96,59%
Mei	2200	1785	415	81,14%
Juni	2200	2055	145	93,41%
Juli	2200	1665	535	75,68%
Agustus	2200	1905	295	86,59%
September	2200	2125	75	96,59%
Oktober	2200	1785	415	81,14%
November	2200	2055	145	93,41%
Desember	2200	1525	675	69,32 %

Dari data penjualan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penjualan tidak pernah mencapai target per bulan yang ditetapkan yaitu 2200 barang per bulan. Penjualan tertinggi hanya dicapai pada bulan September dan April 2022 dengan persentase sebesar 96,59%. Dengan selisih 75 barang, seharusnya dapat dicapai dan kenyataannya penjualan bulan September dan April tidak tercapai target yang ditetapkan. Penjualan bulan Desember dan Januari hanya mencapai 69,32% dengan selisih 675 barang. Bulan Februari dan Juli mencapai 75,68% dengan selisih 535 barang. Di bulan Maret dan Agustus mengalami kenaikan sebesar 10,91% dari bulan Maret dan Agustus dengan selisih 295 barang dari target yang harus dicapai. Bulan Mei dan Oktober mengalami penurunan sebesar 5,45% dengan selisih 415 barang dari target penjualan dan bulan Juni dan November mengalami kenaikan persentase pencapaian sebesar 93,41%. Dengan data tabel yang ada, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan masih rendah. Dimana saat bulan yang seharusnya bisa mencapai target penjualan tetapi kenyataannya tidak tercapai. Berdasarkan penelitian terdahulu yang terjadi maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cipta Karya, Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

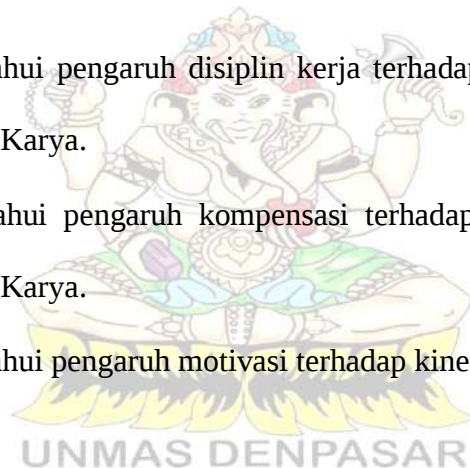
Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka perumusan masalah dari penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya?
2. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Karya.
3. Untuk Mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV Cipta Kerja



1.4 Manfaat Penelitian

Adanya manfaat dalam penelitian ini bagi beberapa pihak tertentu, antara lain sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1) Bagi peneliti

Memberikan kesempatan dalam menerapkan teori, khususnya teori Sumber Daya Manusia (SDM) secara langsung dalam praktek lapangan. Memberikan pengalaman dan ilmu bagi peneliti terkait dengan masalah yang menjadi fokus penelitian.

2) Bagi peneliti lain

Refrensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja pada karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut khususnya teori Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pembuatan skripsi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Fakultas / Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat menjadikan bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah serupa. Selain itu untuk dapat memiliki kelulusan mahasiswa sarjana yang berkompeten di jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia.

2) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan usaha melakukan perbaikan terhadap Disiplin kerja, Kompensasi kerja, dan Motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan sehingga pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja karyawan pada CV Cipta Karya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke pada tahun 1968. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Mahennoko, 2020)

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.

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan mempunyai lima prinsip dasar yang dijadikan sebagai acuan dalam memotivasi kinerja.

Pertama, clarity sebagai goal yang produktif, jelas, dan terukur agar goal memiliki batas waktu yang jelas dan mengurani informasi yang tidak mengarah pada harapan dan pencapaian. Kedua, challenging adalah goal dengan tingkat kesulitan yang memotivasi individu untuk memberikan usaha lebih dalam mencapai tujuan. Goal yang menantang menimbulkan rasa percaya diri dalam proses pencapaiannya. Ketiga, commitment adalah usaha untuk mengerahkan seuruh kemampuan, waktu dan tenaga dalam mengejar, memperoleh serta menjaga tujuannya. Komitmen muncul karena individu merasa menjadi bagian dari pencapaian tujuan. Komitmen tampak dalam keterlibatan membuat perencanaan, menetapkan tujuan, dan proses pengambilan keputusan. Keempat, feedback sebagai umpan balik yang diberikan ketika individu melakukan sesuatu untuk mengejar goal. Dalam membuat tujuan perlu monitoring dan feedback berupa evaluasi untuk mengetahui kendala yang dialami, sejauh mana proses pencapaian goal dilakukan, memberikan solusi dan kebutuhan sumber daya tambahan. Kelima, complexity task sebagai suatu goal yang terdiri dari beberapa hal yang saling berhubungan dan kompleks untuk diselesaikan. Goal yang kompleks harus memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan dan diperlukan pelatihan serta bimbingan untuk mencapainya.

(Arsanti, 2019), *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. Komitmen harus ada dalam goal setting. Komitmen terhadap goal nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada performance. Bila person's goal tinggi, maka high commitment akan membawa pada higher performance dibandingkan ketika low commitment. Tetapi, bila goals rendah, high commitment membatasi performance. Ginting, Ariani&Matana (2022) menyatakan bahwa goal commitment berdampak pada proses goal setting yang akan berkurang bila ada goal conflict. Goal commitment berhubungan positif dengan goal directed behavior, dan goal directed behavior berhubungan positif dengan performance.

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* dalam menjelaskan kinerja karyawan yang maksimal merupakan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Kompensasi, motivasi dan disiplin kerja termasuk dalam kategori

faktor penentu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat sesuai dengan keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan dapat memacu semangat karyawan untuk bekerja lebih baik dari waktu ke waktu, sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan hasil kinerja karyawan di perusahaan. Motivasi tinggi dalam diri dapat mendorong karyawan bekerja secara maksimal dan dapat memberikan yang terbaik bagi dirinya dan kemajuan perusahaan. Kedisiplinan kerja dari karyawan untuk mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi sebagai faktor eksternal dalam menentukan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi faktor penentu yang terdiri dari kompensasi, motivasi dan disiplin kerja, maka akan semakin tinggi pula kemungkinan penapaian tujuan yang diharapkan.

2.1.2. Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran para karyawannya untuk mematuhi peraturan dari perusahaan serta norma-norma sosial yang ditetapkan (Rialmi, 2020). Menurut (Prasetyo & Marlina, 2019) Disiplin kerja sebagai perilaku pegawai dalam menaati aturan perusahaan yang ada, serta memungkinkan karyawan dengan sendiri sukarela beradaptasi dengan aturan dan peraturan perusahaan atas pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Isvandiari & Idris, 2018) Disiplin kerja adalah suatu aktivitas dalam manajemen perusahaan yang menuntun karyawan

untuk melaksanakan standar organisasi secara teratur. Disiplin merupakan kondisi ideal dalam melaksanakan tugas kerja sesuai dengan aturan dalam mendukung tujuan organisasi agar tercapai (Effendy & Fitria, 2020).

(Sunarsi, 2018) Disiplin kerja didefinisikan sebagai aktivitas mengolah dan mengatur serta merencanakan untuk penerapan standar keberlangsungan perusahaan dalam menjalankan tugasnya. Kegiatan tersebut bertujuan mendorong karyawan untuk mematuhi semua aturan serta larangan sehingga pelanggaran dapat dikurangi. Menurut (Anwar, Qadri, & Kalsum, 2018) Disiplin kerja diartikan sebagai perilaku menghormati, taat serta patuh pada aturan perusahaan yang mengikat, secara tulisan ataupun tidak, yang dapat ditegakkan, yang tidak mencegah hukuman yang akan dijatuhkan. Menurut (Shinta & Siagian, 2020) Disiplin kerja didefinisi sebagai alat yang dipakai semua atasan sebagai harapan berkomunikasi dengan pegawainya sedemikian rupa sehingga bersedia mengubah sikap untuk menaikkan tanggung jawab dan kemauan untuk mematuhi aturan dan standar dasar yang ada.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas, maka didapatkan kesimpulan mengenai disiplin kerja merupakan sikap menghargai serta mematuhi seluruh aturan baik tertulis ataupun lisan serta dapat memberikan sanksi serta tidak menghindarinya saat tidak mampu menjalankan tugas maupun tanggung jawabnya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (Khoirinisa, 2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah 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.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

6. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

7. Ada tidaknya pengawasan pemimpin

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

8. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

Menurut Singodimedjo (Zaydatus,2019) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi .

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa memperoleh jaminan balas jasa yang setimpal sesuai jerih payahnya yang telah dikontibusikan bagi instansi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam intansi.

Keteladanan pimpinan sangatlah penting, karena dalam lingkungan instansi, semua pegawai akan selalu menyadari bagaimana pemimpin dapat menegakkan ucapan, tindakan, dan sikap yang dapat merugikan aturandisiplin yang yang telah ditetapkan.

1. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para pegawai untuk melakukan disiplin apabila ada aturan uyang jelas dan diinformasikan kepada semua pegawai.

Apabila seseorang pegawai yang melanggar disiplin, perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan. an tidak ada yang berani melanggar serta mengulanginya kembali.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh instansi perlu ada pengawasan dimana akan mengarahkan para pegawai untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawab dengan tepat serta sesuai dengan yang telah diterapkan.

3) Indikator Disiplin Kerja

Teori menurut (Ginting, 2018) terdapat indikator disiplin kerja, yaitu :

1. Aturan Mengenai Waktu Jam Masuk, Istirahat, dan Pulang: Indikator ini mencakup kedisiplinan karyawan terkait waktu. Karyawan diharapkan mematuhi aturan mengenai jam masuk kerja, waktu istirahat, dan jam pulang. Kedisiplinan terhadap jadwal kerja menunjukkan tanggung jawab dan komitmen karyawan terhadap pekerjaan.
2. Aturan Mendasar Mengenai Tata Cara Berpakaian, Perilaku, dan Sikap dalam Bekerja: Indikator ini melibatkan aspek tata krama dan penampilan karyawan di lingkungan kerja.
3. Aturan Mengenai Tata Cara Bekerja dan Berinteraksi dengan Departemen Kerja Lainnya: Indikator ini menyoroti pentingnya karyawan dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan departemen atau tim lain di tempat kerja.
4. Aturan Mengenai Sesuatu yang Diperbolehkan dan Dilarang Dibuat Karyawan Saat Bekerja: Indikator ini mengacu pada kepatuhan karyawan terhadap kebijakan perusahaan yang melarang atau memperbolehkan perilaku tertentu di lingkungan kerja. Hal ini termasuk dalam penggunaan teknologi, kepatuhan terhadap standard keamanan, dan kebijakan terkait penggunaan asset perusahaan. Kedisiplinan dalam mematuhi peraturan ini membuat control internal, menjaga keamanan, dan mendukung budaya perusahaan.

Menurut Maharani dan Suhermin dalam jurnal bintang manajemen (2023) menyatakan ada beberapa indikator disiplin kerja yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu:

1. Frekuensi Kehadiran

Dalam arti kehadiran dapat menyatakan nama dari seseorang, tempat, atau semua benda dan segala yang dibendakan.

2. Ketaatan Pada Standar Kerja

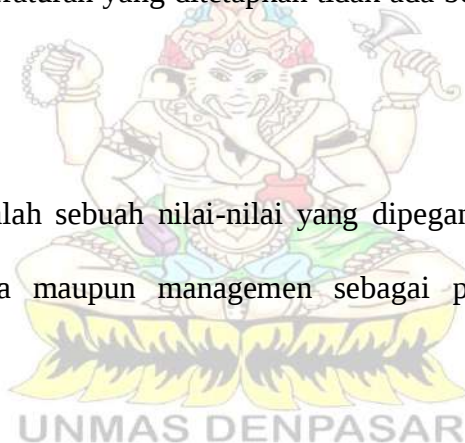
Ketaatan pada standar kerja yaitu sifat tunduk terhadap standar kerja yang telah ditentukan.

3. Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja yaitu pimpinan dan pegawai menjalankan peraturan yang ditetapkan tidak ada bedanya satu sama lain.

4. Etika Kerja

Etika kerja adalah sebuah nilai-nilai yang dipegang, baik individu sebagai pekerja maupun manajemen sebagai pengatur regulasi dalam bekerja



2.1.3 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan (Dwianto, 2019). Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi

manajemen seperti gaji dan insentif sementara, kompensasi tidak langsung berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Menurut Nurhasanah (2019) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut: Upah dan Gaji, Upah, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

Kompensasi (Siagian, 2018) dapat diartikan sebagai balasan imbal jasa atas layanan yang didapat oleh pegawai, sebagai hasil berkontribusi serta pemikiran atas jasa memajukan dan mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Menurut (Istifadah & Santoso, 2019:) Kompensasi adalah bentuk yang harus didapatkan sebagai balasan atas pencapaian prestasi karyawan terhadap organisasi. Dengan harapan adanya bonus ini akan mendukung perusahaan untuk pencapaian tujuannya. Jika kompensasi yang diberikan kurang, pekerja akan cenderung meninggalkan perusahaan. Menurut (Ardianti et al., 2018) Kompensasi adalah bentuk pencapaian akan prestasi yang diberikan perusahaan dalam bentuk uang serta produk dan layanan, sehingga karyawan akan merasa dijunjung tinggi di tempat kerja. Kondisi ini akan mendorong pekerja untuk memberikan imbal jasa dalam bentuk kepatuhan terhadap aturan pekerjaan dan akuntabilitas untuk pencapaian perusahaan. Menurut (Sopi & Nafi'ah, 2019) Kompensasi diartikan sebagai pendapatan perolehan gaji oleh pegawai dengan wujud uang, materi riil maupun tidak riil, dalam konteks kontribusi pencapaian prestasi terhadap organisasi berdasarkan pengertian teori

para pakar, dengan ini didapat arti dari kompensasi adalah pemberian atas pencapaian jasa sebagai pembayaran dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk penghargaan berupa bentuk uang atau bukan uang.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Teori menurut (Agathanisa & Prasetyo, 2018), ada beberapa faktor berpengaruh terhadap kompensasi, yaitu:

1. Produktivitas Kerja:

Produktivitas kerja mengukur seberapa efisien dan efektif karyawan dalam menjalankan tugasnya, yang merupakan indikator kunci untuk mengevaluasi kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

2. Kesiediaan Pemberian Balas Jasa:

Kesiediaan perusahaan untuk memberikan balas jasa, termasuk gaji dan tunjangan, secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan, dapat memengaruhi motivasi dan kepuasan kerja.

3. Peraturan yang Berlaku:

Keberadaan peraturan di tempat kerja, seperti kebijakan perusahaan, dapat memberikan struktur dan arah, memastikan keselamatan, dan mengatur perilaku karyawan.

4. Kinerja:

Kinerja mencakup hasil kerja yang dicapai oleh karyawan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dan sering menjadi dasar

penilaian kinerja dan pengambilan keputusan terkait promosi atau penghargaan.

5. Undang-Undang:

Undang-undang yang berlaku, seperti hukum ketenagakerjaan, memberikan dasar hukum bagi hak dan kewajiban karyawan serta mengatur hubungan antara perusahaan dan pekerjanya.

6. Serikat Pekerja:

Serikat pekerja dapat memengaruhi dinamika hubungan antara pekerja dan perusahaan, berperan dalam negosiasi hak, dan memastikan keadilan di tempat kerja.

7. Permintaan atas Kualitas Pekerja:

Permintaan pasar terhadap kualitas pekerja mencerminkan sejauh mana kemampuan dan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan industri dan dapat memengaruhi daya saing perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi Sutrisno (2020) sebagai berikut:

1. Produktivitas Pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Untuk itu semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.
2. Kemampuan untuk membayar Secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan

dalam membayar kompensasi karyawan. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuan yang ada.

3. Kesiediaan untuk membayar Walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayar kompensasi tersebut dengan layak dan adil.

4. Penawaran dan permintaan tenaga kerja Penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya jika penawaran tenaga kerja ke perusahaan rendah, maka pembayaran kompensasi cenderung menurun

3) Indikator Kompensasi

Beberapa indikator kompensasi menurut teori (Heryenzus & Laia, 2018) sebagai berikut:

1. Insentif

Pembayaran terhadap karyawan atas pencapaian prestasi kerja karyawan yang meningkatkan kualitas karyawannya.

2. Gaji

Pembayaran balas jasa atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan atas tanggung jawab posisi jabatannya.

3. Bonus

Pemberian bayaran untuk karyawan atas kontribusi dalam pekerjaannya.

4. Tunjangan

Pemberian bayaran yang diberikan perusahaan yang seharusnya didapat oleh pekerja.

Menurut Rodi Syafrizal (2021), terdapat indikator – indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan tenaga beserta pikirannya untuk mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dalam perusahaan.

2. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi target kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa dari hasil pekerjaan yang dilaksanakan apabila melebihi target yang ditentukan. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada karyawan yang nilainya diatas dari gaji normalnya.

3. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan pada karyawan karena kinerjanya lebih dari standar yang ditentukan. Insentif adalah bentukan lain dari upah langsung diluar upah dan

gaji yang merupakan kompensasi tetap yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

4. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Hafidzi, dkk. (2019) 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.

Siagian, (2018) Motivasi diartikan penyedia daya dorong yang bertujuan membangkitkan antusiasme dalam bekerja, dengan harapan dapat bisa diajak kerja sama, menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh, serta diselaraskan dalam seluruh upaya mereka untuk mencapai kepuasan di tempat kerja Menurut Uhing (2019), motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai organisasi perusahaan. Menurut Suwanto (2020), motivasi kerja 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. Menurut (Indriansyah, 2019) Motivasi diartikan sebagai proses langkah pertama bagi

seseorang untuk mengambil tindakan karena keterbatasan fisik dan psikologis atau dengan pemahaman lainnya yang diberikan untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut (Alam, 2019) Motivasi adalah sebuah rangkaian perilaku serta penilaian dalam membuat seseorang berusaha menggapai sesuatu yang spesial sesuai dengan pemikirannya. Penilaian dan perilaku itu dapat mendorong kekuatan untuk bertindak dalam pencapaian tujuan.

Dari pendapat teori para ahli sebelumnya, maka didapat kesimpulan bahwa motivasi diartikan sebagai kekuatan dorongan yang mampu memberikan semangat untuk bekerja dengan baik dalam pencapaian tujuan perusahaan di CV. Cipta Karya

2) **Factor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Banyak hal yang dapat mempengaruhi apakah motivasi dapat memberikan hasil yang diinginkan atau tidak, hal ini tergantung dari bagaimana perusahaan mampu mengelola faktor-faktor yang terkait sehingga tujuan pemberian motivasi dapat berjalan sesuai rencana. Motivasi sebagai proses psikologis pada diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor (Agustini, 2019). Faktor tersebut dapat dibedakan atas:

1. Faktor di dalam diri individu (intern), yaitu:

- a) Usia
- b) Tingkat pendidikan

- c) Keinginan dan harapan pribadi
- d) Kebutuhan
- e) Kelelahan dan kebosanan
- f) Kepuasan kerja

2. Faktor di luar diri individu (ekstern), yaitu:

- a) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b) Kompensasi yang memadai
- c) Supervisi yang baik
- d) Adanya penghargaan atas prestasi
- e) Status dan tanggungjawab
- f) Peraturan yang berlaku
- g) Budaya organisasi

Menurut Fahmi (2018) faktor-faktor motivasi yaitu:

1. Faktor intrinsik

Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.

2. Faktor ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut

3) Indikator Motivasi

Menurut (Rosalina Febri Wijayanti, Musringah, & Irdiana, 2018) indikator motivasi terdiri dari:

1. Need for Power

Harapan untuk mengontrol atau memantau karyawan lainnya untuk mempengaruhi tindakan mereka.

2. Need for Affiliation

Harapan untuk menjalin dan menjaga ikatan pertemanan antar sesama karyawan.

3. Need for Achievement

Harapan untuk membuat sesuatu lebih efektif dan efisien mungkin dalam menyelesaikan masalah dalam mengerjakan kewajiban yang berat.

Indikator motivasi kerja menurut (Hasibuan, 2019) yaitu:

1. Fisiologis merupakan kebutuhan yang sangat primer dan mutlak harus dipenuhi untuk kelangsungan hidup setiap manusia.
2. Keamanan adalah keadaan bebas dari segala macam hal yang dapat menghambat kinerja karyawan.

3. Sosial kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersamasama, contohnya interaksi yang baik antar sesama.
4. Penghargaan merupakan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.
5. Aktualisasi Diri dilihat dari kebutuhan dan pencapaian tertinggi seorang dalam karyawan selama bekerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja (Dewi et al., 2018) dapat diartikan output atau tingkat kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas selama waktu tertentu dibandingkan dengan aspek lainnya. Menurut (Istifadah & Santoso, 2019) Kinerja adalah produk darisebuah proses kerja reguler yang dilakukan oleh semua pekerja dengan jadwal yang ditentukan untuk menghasilkan hasil yang sukses dan mencapai tujuan perusahaan.

Kinerja (Shofwani & Hariyadi, 2019) merupakan pencapaian tujuan perusahaan yang dapat berupa hasil yang terukur atau kualitas, inovasi, efisiensi, keandalan, atau hal-hal lain yang dibutuhkan perusahaan. Menurut (Siagian, 2018) Kinerja adalah pendataan terhadap pencapaian tugas dari pekerjaan maupun operasi yang diberikan pada masa mendatang dan juga tingkat

pencapaian dalam menjalankan misi dan keahlian dalam pencapaian tujuan perusahaan. Menurut (Abdul, Zati, & Mariana, 2018) Kinerja adalah kesuksesan atas pencapaian yang ditunjukkan oleh seseorang setelah memenuhi tugas dan kewajiban mereka dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat pengertian para ahli diatas, maka didapatkan kesimpulan berupa kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pengukuran pencapaian atas usaha karyawan dalam melakukan tanggung jawab atau tugas yang dikerjakan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor (Armstrong & Taylor, 2020) yang mempengaruhi kinerja dibagi menjadi empat factor, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Individu meliputi: keahlian, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen organisasi.
2. Faktor Kepemimpinan meliputi: kualitas keberanian/ semangat, pedoman pemberian semangat pada manajer dan pemimpin kelompok organisasi.
3. Faktor Kelompok meliputi: sistem pekerjaan dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
4. Faktor Situasional meliputi: perubahan dan tekanan lingkungan dan eksternal.

Kasmir (2019) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja yakni:

1. Kemampuan dan keahlian Kemampuan dan keahlian atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik akan menghasilkan pekerjaan yang baik.
3. Rancangan kerja Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian Yakni kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang pegawai berbeda-beda.
5. Motivasi kerja Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan Kepmimpinan merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggungjawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau normanorma yang berlaku dan dimiliki oleh sebuah organisasi atau perusahaan
9. Kepuasan kerja Merupakan perasaan senang atau, gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
10. Lingkungan kerja Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja seseorang.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator (Abdul et al., 2018) mengenai kinerja karyawan dapat dibagi menjadi 4 bagian adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Bagaimana sikap setiap karyawan menangani apa yang sebaiknya dikerjakan.

2. Kuantitas

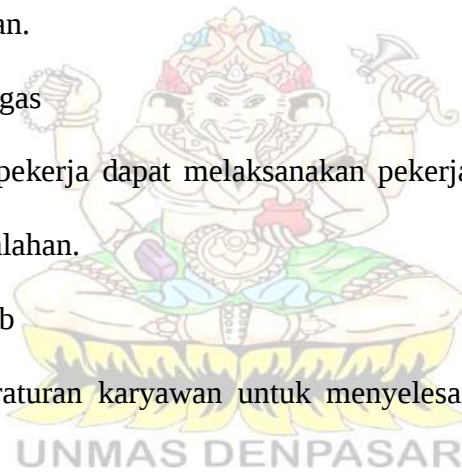
Berapa waktu yang dibutuhkan pegawai dalam sehari kerja, dan kuantitas kerja bisa diamati dengan kecepatan pekerjaan masing-masing karyawan.

3. Pelaksanaan Tugas

Seberapa baik pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dan tidak melakukan kesalahan.

4. Tanggung Jawab

Sadar pada peraturan karyawan untuk menyelesaikan proses kerja yang diberikan.



Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut kinerja menurut Kasmir (2018) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas (Mutu) Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat

kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah) Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang
3. Waktu (jangka waktu) Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya
4. Penekanan biaya Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan.
5. Pengawasan Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan
6. Hubungan antar karyawan Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil penelitian terdahulu yang mendukung dilakukannya penelitian ini antara lain:

1. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul Peranan Disiplin Kerja dan Kompensasi dalam Mendeterminasi Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT Cahaya Pulau Pura di Kota Batam. Penggunaan teknik analisis regresi linear berganda menghasilkan data disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian (Siagian, 2018) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan

dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan (Siagian, 2018) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar.

2. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Bangun, Ratnasari, & Hakim, 2019) dengan judul *The Influence of Leadership, Organization Behavior, Compensation, and Work Discipline on Employee Performance in Non-Production Departments PT Team Metal Indonesia*. Penerapan teknik analisis regresi linear berganda menghasilkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian (Bangun, Ratnasari, & Hakim, 2019) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan (Bangun, Ratnasari, & Hakim, 2019) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar.
3. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Sudiardhita et al., 2018) dengan judul *The Effect of Compensation, Motivation of Employee and Work Satisfaction to Employee Performance PT Bank XYZ (Persero) Tbk*. Penggunaan teknik analisis berupa regresi linear berganda menghasilkan data berupa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Persamaan penelitian (Sudiardhita et al., 2018) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh motivasi kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan (Sudiardhita et al., 2018) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar.

4. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2018) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sat Nusapersada Tbk Batam. Teknik analisis yang diterapkan adalah regresi linear berganda menghasilkan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian (Siagian, 2018) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan (Siagian, 2018) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar.
5. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Hermawan, Putra, & Arif, 2019) dengan judul The Effect of Work Motivation, Work Discipline and Organizational Culture on Employee Performance in Indomaret Shop in South Surabaya. Teknik analisis data menerapkan teknik linear berganda sederhana menghasilkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan pada

kinerja. Persamaan penelitian (Hermawan, Putra, & Arif, 2019) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan (Hermawan, Putra, & Arif, 2019) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar.

6. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Putra & Putra, 2019) dengan judul *Effect of Leadership, Motivation and Discipline of Work on Employee Performance CV Kiong Ho Surabaya*. Teknik analisis yang diterapkan adalah regresi linear berganda dengan motivasi kerja dan disiplin secara parsial memiliki pengaruhnya terhadap karyawan CV. Kiong Ho Surabaya. Persamaan penelitian (Putra & Putra, 2019) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan (Putra & Putra, 2019) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar.
7. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Endang & Sari, 2019) dengan judul *The Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at the Ministry of Transportation's Directorate of Ports*. Penerapan teknik analisis berupa analisis regresi linear berganda menghasilkan data motivasi dan disiplin

secara positif dan signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian (Endang & Sari, 2019) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan (Endang & Sari, 2019) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar.

8. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Siagian, 2019) dengan judul Analisis Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kansai Indo Warna. Penerapan teknik analisis regresi linear berganda memiliki hasil penelitian berupa kompensasi dan motivasi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kansai Indo Warna. Persamaan penelitian (Siagian, 2019) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan (Siagian, 2019) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar
9. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Istifadah & Santoso, 2019) yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Penggunaan teknik analisis data regresi linear berganda yang menghasilkan data penelitian berupa kompensasi,

motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Livia Mandiri Sejati Banyuwangi. Dalam penelitian tersebut adanya penggunaan variabel yang sama yaitu kinerja. Dalam penelitian tersebut terdapat variabel Penghargaan organisasi dan komitmen. Persamaan penelitian (Istifadah & Santoso, 2019) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh disiplin kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan (Istifadah & Santoso, 2019) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar.

10. Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Ramawati & Tridayanti, 2020) yang berjudul *The Effect of Work Communication, Motivation and Discipline on Employee Performance PT Seven Surabaya Jaya in Sidoarjo*. Analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menemukan motivasi dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara parsial di PT Seven Surabaya Jaya. Terdapat kesamaan pada variabel motivasi dan kinerja karyawan. Terdapat perbedaan pada jumlah sampel yang digunakan. Persamaan penelitian (Ramawati & Tridayanti, 2020) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh kompensasi kerja, motivasi kerja dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan (Ramawati & Tridayanti, 2020) dengan

penelitian ini adalah sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar

11. Penelitian oleh Wibowo (2015) mengenai investigasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di sektor industri manufaktur. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan, dengan disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. Persamaan penelitian Wibowo (2015) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh disiplin kerja dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan Wibowo (2015) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar
12. Sebuah studi oleh Santoso (2016) fokus pada dampak kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di sektor jasa. Penelitian ini menemukan bahwa tingkat kepuasan terhadap sistem kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang adil dan memadai dianggap sebagai faktor kunci dalam meningkatkan semangat kerja dan kinerja individu. Persamaan penelitian Santoso (2016) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh kompensasi kerja, dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan Santoso (2016) dengan penelitian ini adalah

sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar

13. Hasil penelitian oleh Mulyadi (2017) menyoroti motivasi kerja sebagai variabel utama yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor keuangan. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor motivasional, seperti pengakuan atas prestasi, tanggung jawab, dan peluang pengembangan, memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian Mulyadi (2017) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh kompensasi kerja, dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan Mulyadi (2017) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar
14. Sebuah penelitian oleh Susanto (2018) menganalisis hubungan antara disiplin kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan di sektor teknologi informasi. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa adanya keseimbangan antara tingkat disiplin kerja dan sistem kompensasi yang adil dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Persamaan penelitian Susanto (2018) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh kompensasi kerja, dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan Susanto (2018) dengan penelitian ini adalah

sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar

15. Dalam konteks industri perhotelan, penelitian oleh Utama (2019) memeriksa keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Studi ini menemukan bahwa faktor motivasional, termasuk pengembangan karir, lingkungan kerja yang kondusif, dan pengakuan atas kontribusi individu, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di sektor perhotelan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang strategi manajemen sumber daya manusia yang dapat meningkatkan kinerja di industri tersebut. Persamaan penelitian Utama (2019)) ini adalah sama – sama meneliti pengaruh kompensasi kerja, dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, perbedaan Utama (2019) dengan penelitian ini adalah sampel yang digunakan dan tempat penelitian ini dilakukan di CV.Cipta Karya, Kabupaten Gianyar