

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang sangat penting bagi organisasi. Sumber daya manusia adalah sumber daya yang berperan aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. Pengambilan keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatan. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi mencapai tujuan.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Standar pekerjaan dapat diukur melalui jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama (Bangun, 2012:234). Betapapun majunya teknologi, perkembangan, informasi, dan tersedianya modal jika

tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan (Sutrisno, 2016:3).

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri. Suatu prestasi kerja atau hasil kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapainya dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diterima. Oleh karena itu, menurut (Dewi, 2019) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu yaitu kompetensi, kompensasi, budaya organisasi, motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dll.

Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana merupakan salah satu koperasi yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam, visi misi koperasi ini yaitu mampu meningkatkan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya, sekaligus sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari tatanan perekonomian nasional yang demokratis dan berkeadilan sesuai dengan yang telah diamanatkan UU Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian. Dalam upaya mewujudkan visi misi tersebut harus diimbangi dengan peningkatan kinerja karyawan, salah satunya yaitu memenuhi target-target yang telah dicanangkan. Berikut merupakan data Rencana Anggaran Pendapatan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana pada tahun 2022 dan realisasinya.

Tabel 1. 1
Rencana Anggaran Pendapatan Koperasi Simpan Pinjam Guna
Prima Dana pada tahun 2022 dan realisasinya (dalam jutaan rupiah).

Pos	RAP	Realisasi	Pencapaian
Pendapatan Bunga Pinjaman	18.522	18.604	100%
Pendapatan Bunga Tabungan	200	772	386%
Pendapatan Bunga Deposito	350	1.106	316%
Pendapatan Administrasi	500	948	190%
Pendapatan Operasional Lainnya	205	168	82%
Pendapatan Non Operasional	24	18	79%
Total Pendapatan	19.801	21.619	109%

Sumber: Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana, 2023

Desember 2021 Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana mencanangkan target pendapatan pada tahun buku 2022 melalui Rapat Anggota Khusus Tertulis Penyampaian Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Keuangan Koperasi Simpan Pinjam yang dituangkan dalam Rencana Anggaran Pendapatan. Dilihat dari laporan keuangan tahun buku 2022 bahwa total pendapatan Koperasi Guna Prima Dana sebesar 21.619.000.000 sehingga dapat disimpulkan Rencana Anggaran Pendapatan tercapai dengan persentase 109%. Namun, terdapat beberapa pos pendapatan yang belum mencapai target yang ditetapkan yaitu pada Pendapatan Operasional Lainnya (Pendapatan Bunga Pinjaman dan Pendapatan Admin Pinjaman) yang hanya mencapai target 82% dan Pendapatan Non Operasional (PPOB dan Fee Dealer) yang hanya mencapai target 79%. Hal ini menunjukkan bahwa kurang maksimalnya kinerja karyawan dalam memaksimalkan target yang telah dicanangkan.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu variabel disiplin kerja, disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan

seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan.

Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi Disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Prasetyo (1984) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat mendorong kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Dengan disiplin kerja yang baik diharapkan karyawan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana secara keseluruhan karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana memiliki disiplin kerja yang baik, ini dapat dilihat dari karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan efektif, efisien dan tepat waktu namun dalam hal mentaati aturan yang ditetapkan masih dikatakan kurang karena masih terdapat karyawan yang hadir terlambat tidak sesuai dengan aturan yang ditetapkan. Berikut data absensi karyawan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana pada tahun 2022.

Tabel 1. 2
Data Absensi Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana
pada tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterlambatan	Persentase Keterlambatan
Januari	40 orang	3	7,5%
Februari	40 orang	1	2,5%
Maret	40 orang	4	10%
April	40 orang	2	5%
Mei	40 orang	1	2,5%
Juni	40 orang	5	12,5%
Juli	40 orang	3	7,5%
Agustus	40 orang	4	10%
September	40 orang	2	5%
Oktober	40 orang	1	2,5%
November	40 orang	6	15%
Desember	40 orang	3	7,5%

Dari tabel 1.2 di atas mengenai persentase data keterlambatan absensi karyawan pada tahun 2022, diketahui persentase keterlambatan masuk kerja karyawan berfluktuasi dengan persentase tertinggi keterlambatan masuk kerja karyawan sebesar 15% dengan total karyawan sebanyak 6 orang pada bulan November dan persentase terendah keterlambatan masuk kerja karyawan sebesar 2,5% dengan total karyawan sebanyak 1 orang pada bulan Februari dan Oktober. Dapat dilihat juga keterlambatan masuk kerja karyawan terjadi setiap bulan, hal ini perlu untuk diperhatikan dan ditindaklanjuti agar tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marayasa & Faradila (2019), Shofwani & Hariyadi (2019) dan Farisi, Irnawati & Fahmi (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh Permana & Pracoyo (2021) dan Cahya, Damare & Harjo (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi, motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu (Gitosudarmo dalam Sutrisno, 2016:109). Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, dalam Sutrisno, 2016:111). Menurut Mathis dan Jackson dalam Bangun (2012:312) motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang tersebut untuk melakukan suatu tindakan dalam

mencapai tujuan. Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat mendorong kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan, dimana motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Dalam hal ini motivasi yang bisa diberikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana kepada karyawan yaitu bonus pada karyawan yang telah mencapai target yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa orang karyawan menyatakan bahwa terkadang

bonus tersebut tidak diberikan sesuai dengan perjanjian kerja yang ada. Pemberian motivasi berupa bonus memiliki tujuan untuk meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan meningkatkan produktifitas, meningkatkan kedisiplinan tenaga kerja, meningkatkan loyalitas, kreatifitas, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wondal, Tewal & Walangitan (2019), Shofwani & Hariyadi (2019) dan Farisi, Irnawati & Fahmi (2020) menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh Subroto (2018) dan Adha, Qomariah, & Hafidzi (2019), menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kinerja yaitu kompensasi, menurut Handoko dalam Sutrisno, (2016:183) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk bentuk pemberian kesempatan berkarier. Menurut Hasibuan (2014:117) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dapat

mendorong kinerja karyawan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas, dan dalam bentuk bentuk pemberian kesempatan berkarier. Perhitungan kompensasi perlu diperhatikan oleh Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana karena berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan menyatakan kompensasi yang diberikan masih dikatakan kurang. Perhitungan gaji karyawan di Koperasi Guna Prima Dana sudah diatas Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) namun dirasa belum sesuai dengan jenis pekerjaan dan tanggungjawab yang dimiliki oleh karyawan. Baik buruknya pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shofwani & Hariyadi (2019), Dwianto & Purnamasari (2019), Abrianto, Sugiono & Kurniawan (2022) dan Dahlia & Fadli (2022) menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, terdapat penelitian lain yang menunjukkan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan oleh Wondal, Tewal, & Walangitan (2019), menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Aromega, Kojo & Lengkong (2019), menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan latar masalah yang telah diuraikan di atas, maka penelitian ini perlu dilakukan untuk menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap

kinerja karyawan. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas yang telah dijelaskan maka, rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat penelitian sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Melalui penelitian ini, peneliti berharap dapat memberikan referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan bagi para akademisi tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta dapat menjadi referensi dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan objek penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan serta dapat menambah kemampuan berpikir dalam hal penyelesaian masalah yang dapat berguna di masa mendatang.

b. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi, wawasan, dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, serta sebagai tambahan dokumentasi dan referensi di lingkungan Universitas Mahasaraswati Denpasar khususnya Jurusan Manajemen sehingga dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara empiris bagi perusahaan yakni Koperasi Simpan Pinjam Guna Prima Dana dalam memahami pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

1) *Pengertian Goal Setting Theory*

Goal Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Locke dan Latham (1968), *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins & Judge, 2008). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi (Locke & Latham, 2013).

2) Atribut *Goal Setting*

Locke dan Lathan 2013 dalam Nerdinger (2015) menyatakan bahwa goal- setting memiliki dua atribut utama, yaitu nilai (content) dan niat (intensity). Nilai atau content tujuan mengacu pada objek atau hasil yang dicari. Atribut nilai (content) berfokus pada pengaruh dari tingkat tujuan spesifik dan tingkat kesulitan pada nilai tugas yang berbeda dalam berbagai setting. Niat (intensity) tujuan mengacu pada usaha yang diperlukan untuk menetapkan tujuan, posisi tujuan dalam tingkatan tujuan individu, dan sejauh mana individu berkomitmen untuk pencapaian tujuan tersebut. Nilai diri individu menciptakan keinginan untuk melakukan sesuatu secara konsisten.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap perusahaan dalam rangka mencapai produktivitas perusahaan yang bersangkutan. Dalam hal ini, keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja karyawan yang dimilikinya. Semakin baik tingkat kinerja karyawan yang dimiliki oleh perusahaan, semakin baik pula kinerja perusahaan tersebut. Menurut Bangun (2012:231) Kinerja (*performace*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat

dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standar*).

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Sutrisno (2011) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisien, bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa tercapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetap apabila akibat-akibat yang tidak dicari, kegiatan mempunyai nilai yang penting dari hasil yang dapat dicapai sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif dinamakan tidak efektif. Sebaliknya bila akibat yang di cari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.
- b. Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki (diterima) oleh seseorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.
- c. Disiplin, kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana karyawan bekerja.
- d. Inisiatif yaitu daya dorong kemajuan yang bertujuan untuk mempengaruhi kinerja.

3) Indikator-indikator kinerja karyawan

Menurut Situmorang & Hidayat (2019) menyatakan variabel kinerja karyawan dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut:

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja dapat dilihat dari volume keluaran (output), target kerja dalam kontribusi lainnya seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (lembur).

b. Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, memelihara dan mempergunakan alat-alat kerja, keterampilan dan kecakapan.

c. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat dilihat dari keadaan wajib menanggung segala sesuatu yang telah dibuat atau yang telah dimulai.

d. Inisiatif

Inisiatif dapat dilihat dari keinginan melakukan sesuatu atau bekerja tanpa harus diberi tahu terlebih dahulu apa yang harus dilakukan.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Hasibuan menjabarkan tentang Disiplin Kerja sebagai berikut, Hasibuan (2006:237) berpendapat bahwa kedisiplinan sebagai bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan

perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai (2011) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, disiplin adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

2) Indikator-indikator disiplin kerja

Menurut Harlie (2010) indikator-indikator disiplin kerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Selalu hadir tepat waktu
- b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- d. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- e. Memiliki semangat kerja yang tinggi
- f. Memiliki sikap yang baik

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti pendorong. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Bangun, 2012:321). Mathis dan Jacson dalam Bangun (2012:312) mengatakan, motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Siagian dalam Sutrisno (2016:110) mengatakan bahwa Motif adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan, atau menggerakkan dan motif itulah yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap, dan tindak tanduk seseorang yang selalu dikaitkan dengan pencapaian tujuan, baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi masing-masing anggota organisasi.

Menurut Hasibuan dalam Sutrisno (2016:111) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapainya kepuasan. Motivasi yaitu membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi, (Sunyoto, 2012:11). Sedangkan Irham (2014:143) juga mendefinisikan motivasi adalah aktivitas perilaku

yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Motivasi kerja merupakan proses yang menyebabkan seseorang berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka memenuhi kebutuhan yang sangat individu untuk bertahan hidup, keamanan, kehormatan, pencapaian, kekuasaan, pertumbuhan dan rasa harga diri, (Bittel dan Newstrom dalam Gifari dkk, 2018), sedangkan menurut George dan Jones (2005:175) motivasi kerja sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam suatu organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan dalam menghadapi suatu halangan atau masalah (*level of persistence*).

2) Indikator Motivasi

Menurut Hasibuan (2014) indikator-indikator motivasi kerja di antaranya sebagai berikut:

a. Kebutuhan Fisik.

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

b. Kebutuhan sosial.

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

c. Kebutuhan akan penghargaan.

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

d. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan.

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

2.1.5 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014:117) kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan, supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin.

Nawawi (2008:315) mengemukakan bahwa kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja, sedangkan menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:183) mengemukakan kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti dalam bentuk pemberian uang, pemberian material dan fasilitas dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarier.

2) Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) indikator-indikator kompensasi kerja di antaranya sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung

- 1) Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap sertamempunyai jaminan yang pasti.
- 2) Insentif/bonus adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas standar.

b. Kompensasi Tidak Langsung

- 1) Tunjangan adalah kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan.

2.2 Kajian Penelitian terdahulu

Terdapat beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan berkaitan dengan penelitian ini, diantaranya:

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Marayasa & Faradila (2019) berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Dinar Indonesia. Sampel penelitian ini yaitu karyawan yang aktif berkerja di PT. Bank Dinar Indonesia yang berjumlah 51 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Wondal, Tewel, & Walangitan (2019) berjudul Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk. Sampel penelitian ini yaitu karyawan yang aktif berkerja di PT. Bank Artha Graha Internasional Cabang Sam Ratulangi Manado Tbk yang berjumlah 54 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi dan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Shofwani & Hariyadi (2019) berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. Sampel penelitian ini yaitu karyawan administrasi Universitas Muria Kudus yang berjumlah 45 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Dwianto & Purnamasari (2019) berjudul Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaeil Indonesia. Sampel penelitian ini yaitu karyawan pada departemen produksi di PT. Jaeil Indonesia yang berjumlah 40 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang

dibantu dengan SPSS 24. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Farisi, Irnawati & Fahmi (2020) berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian ini yaitu karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 62 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Dini & Yuniarto (2020) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian ini yaitu karyawan CV. Property. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Pratama (2020) berjudul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia DC Ciputat. Sampel penelitian ini yaitu karyawan PT. Pos Indonesia DC Ciputat yang berjumlah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Azmy & Indahingwati (2020) berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Mustika Citra Rasa. Sampel penelitian ini yaitu karyawan PT. Mustika Citra Rasa yang berjumlah 65 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Priatna & Ariska (2021) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kota Administrasi Jakarta Selatan. Sampel penelitian ini yaitu karyawan pada sub bagian kepegawaiannya, tatalaksana dan pelayanan publik di Kota Administrasi Jakarta Selatan yang berjumlah 65 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Mardiana & Paryanti (2021) berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian HC&GA Group Head PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek yang berjumlah 32 orang karyawan. Sampel penelitian ini yaitu karyawan bagian HC&GA Group Head di PT Jasamarga Jalanlayang Cikampek. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda yang dibantu dengan SPSS 26. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Safitri, Djaelani & Rahman (2021) berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan. Sampel penelitian ini yaitu karyawan PT. Indolakto Kabupaten Pasuruan yang berjumlah 93 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Abrianto, Sugiono & Kurniawan (2022) berjudul Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk. Sampel penelitian ini yaitu karyawan yang aktif berkerja di PT Lotus Indah Textile Industries Nganjuk yang berjumlah 76 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa kompensasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 13) Penelitian yang dilakukan oleh Dahlia & Fadli (2022) berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. Sampel penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT FYC Megasolusi yang berjumlah 60 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 14) Penelitian yang dilakukan oleh Fernos & Wipi (2023) berjudul Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang. Sampel penelitian ini yaitu karyawan Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Kota Padang yang berjumlah 75 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial kompensasi dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Adinda, Firdaus & Agung (2023) berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Sampel penelitian ini yaitu karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor yang berjumlah 46 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis SEM (Structural Equation Modeling) dengan pendekatan Partial Least Squares (PLS) yang dibantu dengan Smartpls 4.0. Adapun hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.