

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya untuk bekerja dengan optimal mengingat pegawai memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Manajemen yang handal sangat diperlukan oleh perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Mulai dari perencanaan hingga pengelolaan sumber daya manusia dengan sebaik-baiknya. Adanya pengelolaan sumber daya manusia yang baik dalam perusahaan akan membuat kinerja yang dihasilkan semakin tinggi, sehingga tujuan perusahaan akan semakin mudah untuk dicapai dan produktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar (Sembiring, 2020).

Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam setiap organisasi untuk kelangsungan hidup matinya sebuah perusahaan. Sumber daya manusia ialah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat kreativitas dan usahanya pada perusahaan, dengan harapan bahwa suatu saat perusahaan mengalami perkembangan yang pesat didalam lingkung usaha dari perusahaanya dan menginginkan kinerja yang baik dalam bidang pekerjaannya (Hasibuan, 2016). Sumber daya manusia memiliki posisi yang penting dalam perusahaan dan mempunyai peranan yang sangat dominan terhadap kinerja perusahaan. Menurut Abuhaerah, dkk (2021) organisasi atau perusahaan yang bertahan adalah perusahaan atau organisasi yang mempunyai sumber daya manusia yang unggul, dapat di andalkan dan memiliki kinerja yang baik. Sehingga, sumber daya yang

dikelola oleh perusahaan harus mampu menunjang kinerja yang baik dan perusahaan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2015: 3) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi pegawai dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Menurut Sutrisno (2015: 5) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Setiap perusahaan atau instansi selalu mengharapkan pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan dan dapat meningkatkan kinerjanya. Menurut Fahmi (2014: 127) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Rivai (2010: 548) kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Kinerja pada dasarnya adalah suatu yang diberikan pegawai dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi pada perusahaan dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Pada dasarnya kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, dimana kinerja menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya suatu perusahaan dari tahun ke tahun yang dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki perusahaan sesuai standar kerja yang telah ditetapkan. Rendahnya suatu kinerja pegawai dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan. Rendahnya kinerja menjadi salah satu yang mencerminkan dari

ketidak keberhasilan perusahaan dalam mengembangkan pegawai yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja pegawai tidak segera diperbaiki.

Dalam menjaga kinerjanya seorang pegawai harus menghadapi setiap tantangan, perubahan, maupun beban pekerjaan. Kinerja bukan hanya mengenai karakteristik pribadi yang ditunjukkan oleh seseorang yang ditunjukkan melalui hasil kerja yang telah dan akan dilakukan seseorang. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode (Kasmir, 2016). Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pernyataan Setyowati dan Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepemimpinan. Pada suatu organisasi, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Harahap (2020) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang dapat menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai

tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.

Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting dalam keberhasilan atau kegagalan organisasi. Seorang pemimpin harus mampu menerapkan kepemimpinan yang baik untuk mengelola bawahannya, karena kualitas seorang pemimpin akan mempengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya (Elburdah, 2020). Setiap perusahaan harus memiliki seorang pemimpin yang efektif, yang mampu memberdayakan pegawainya. Pemimpin dengan kepemimpinan yang mampu menumbuhkan rasa percaya diri para pegawai dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Mengingat pemimpin memiliki peran yang strategis dalam tercapainya kinerja yang positif (Harahap, 2020).

Seorang pemimpin yang efektif tentu sanggup mempengaruhi para pengikutnya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi organisasi (Abuhaerah, 2021). Tanpa kepemimpinan yang efektif, suatu organisasi tak akan pernah mampu mengaktualisasikan potensi menjadi prestasi. Rahayu, dkk (2021) Seorang pemimpin yang mampu memahami tugas-tugas yang diemban, dan memahami karakteristik bawahannya maka akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kerja kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerja pegawainya.

Selain kepemimpinan, faktor yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Menurut Novita (2021) menyatakan disiplin yaitu suatu

sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, akan sulit bagi perusahaan mencapai tujuannya. Disiplin yang baik tercermin dari besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Maka peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan kepada pegawai agar turut serta menaati peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Gaol (2021) Kedisiplinan harus ditegakkan dalam sebuah organisasi, karena tanpa adanya dukungan disiplin kerja yang baik dari pegawai, akan sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Jadi kedisiplinan kerja adalah kunci keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Menegakan kedisiplinan merupakan suatu hal yang harus diterapkan oleh sebuah perusahaan karena berisikan sebuah peraturan peraturan yang harus ditaati oleh seluruh pegawai tanpa terkecuali. Kedisiplinan pegawai sangat penting bagi perusahaan atau organisasi, sehingga perusahaan perlu memperhatikan pegawai agar dapat meminimalisir pegawai yang tidak memaksimalkan waktu kerjanya dengan baik serta meminimalisir ketidakhadiran pegawai (Sembiring, 2020).

Selain kepemimpinan dan disiplin kerja, faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Terkait hubungannya dengan peningkatan kinerja pegawai kompensasi memiliki peran penting karena menurut Sopiandi (2021) kompensasi ialah sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilakukan pegawai tersebut. Selain sebagai balas jasa kompensasi

juga meningkatkan motivasi para pegawai sehingga para pegawai memudahkan suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kompensasi juga dapat mempengaruhi perilaku pegawai dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang professional akan mempengaruhi kinerja pegawai. Pemberian kompensasi secara adil menuntut para pegawai agar bisa fokus dan konsisten dalam bekerja secara professional. Jika kompensasi dinilai tidak adil, maka akan ada kemungkinan pegawai akan mengalami penurunan kinerja.

Menurut Priska (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi diberikan dengan tujuan agar mampu memberikan rangsangan dan motivasi kepada pegawai untuk dapat meningkatkan prestasi kerja, efisiensi, menambah semangat kerja serta lebih bertanggung jawab lagi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa adanya paksaan ataupun karena sanksi yang diterapkan.

Kelurahan adalah pembagian wilayah administratif di Indonesia di bawah kecamatan. Kelurahan dipimpin oleh seorang Lurah yang berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Kelurahan merupakan unit pemerintahan terkecil setingkat dengan desa. Tugas pokok kelurahan adalah menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan, kemasyarakatan dan ketertiban umum serta melaksanakan urusan pemerintahan yang dilimpahkan oleh walikota. Dalam Pelaksanaan dan pengkoordinasian tugas Lurah tentu saja dibantu oleh pegawai kelurahan dengan pembagian tugas dan fungsi masing-masing jabatan.

Kelurahan Penatih merupakan salah satu kelurahan yang ada di Kecamatan Denpasar Timur dengan luas wilayah 2,91 km². Jumlah pegawai di kantor

Kelurahan Penatih adalah sebanyak 35 orang. Ditinjau dari kebutuhan masyarakat, pelayanan publik menjadi hal mendasar yang menjadi tanggung jawab pemerintah yang pelaksanaannya pada tingkat yang paling rendah adalah di kelurahan atau desa. Sudah menjadi kewajiban bagi kelurahan untuk menyelenggarakan pelayanan kepada masyarakat. Kantor Kelurahan Penatih sangat membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas, diharapkan dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan yang realitas, rencana kerja yang menyeluruh, berani mengambil resiko yang dihadapi, maka produktivitas akan meningkat.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa masyarakat yang berkunjung ke Kantor Kelurahan Penatih, masyarakat masih mengeluh karena pelayanan yang lambat. Aparat kelurahan seharusnya mengedepankan faktor efisiensi dan efektivitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan (*service quality*) administrasi yang diberikan oleh aparat kelurahan apabila sekurang-kurangnya sama dengan harapan masyarakat akan memberikan kepuasan kepada masyarakat. Akan tetapi, apabila kualitas pelayanan yang diberikan tidak sesuai dengan harapan masyarakat, maka masyarakat akan merasa kecewa atas pelayanan tersebut. Kualitas pelayanan sangat tergantung pada berbagai aspek yaitu pola penyelenggaraan, dukungan sumber daya manusia, dan kelembagaan.

Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat disiplin kerja pegawai adalah tingkat absensi dan ketaatan terhadap peraturan. Pada Tabel 1.1 menunjukkan rata-rata persentase tingkat absensi kehadiran pegawai Kelurahan Penatih pada Tahun 2022 sebesar 3,69% dan mengalami fluktuasi. Dari tabel

tersebut menunjukkan pegawai Kelurahan Penatih sering tidak hadir dalam bekerja tiap bulannya, hal ini merupakan indikasi adanya masalah yang berkaitan dengan kurangnya kedisiplinan dalam bekerja.

Tabel 1.1
Persentase Tingkat Absensi Kehadiran Pegawai Kelurahan Penatih,
Denpasar Timur Pada Tahun 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja / Bln (hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (hari)	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai	Jumlah Kehadiran (hari)	Persentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E/D \times 100\%$
Januari	35	21	735	26	709	3.54%
Februari	35	18	630	22	608	3.49%
Maret	35	18	630	29	601	4.60%
April	35	20	700	27	673	3.86%
Mei	35	18	630	28	602	4.44%
Juni	35	18	630	24	606	3.81%
Juli	35	21	735	22	713	2.99%
Agustus	35	22	770	22	748	2.86%
September	35	22	770	25	745	3.25%
Oktober	35	20	700	25	675	3.57%
November	35	22	770	27	743	3.51%
Desember	35	22	770	34	736	4.42%
Jumlah						44.33%
Rata - Rata						3,69%

Berdasarkan wawancara yang dilakukan, hal ini disebabkan oleh kepemimpinan lembaga belum sepenuhnya mampu untuk menerima masukan dari bawahan dan kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan agar pegawai bekerja sesuai dengan tanggungjawab sehingga memberikan kinerja yang baik bagi lembaga, rendahnya disiplin kerja dari pegawai Kantor Kelurahan Penatih juga menjadi penyebab belum tercapainya target lembaga. Berdasarkan observasi

yang dilakukan, masih terdapat pegawai yang terlambat dalam masuk kerja, bermain hp pada saat jam kerja, dan pegawai yang meninggalkan meja kerja pada saat jam kerja. Sedangkan kompensasi yang diberikan dinilai tidak adil dengan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai, sehingga akan ada kemungkinan terjadi penurunan kinerja pada pegawai. Menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih diduga dipengaruhi oleh kurangnya dorongan dari pimpinan kelurahan kepada pegawai untuk bekerja mencapai prestasi kerja yang diinginkan oleh instansi atau lembaga serta beban kerja yang dirasa berat sehingga terjadi penurunan kinerja oleh pegawai kantor kelurahan.

Hal ini ditegaskan kembali oleh Marjaya dan Pasaribu dalam Hasibuan (2019) dimana semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya pada sektor swasta, sektor publik juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada publik atau masyarakat yang memerlukan dengan baik pula. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Kepemimpinan merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial, karena kepemimpinan maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melakukan tugasnya.

Selain kepemimpinan, disiplin juga diduga berpengaruh terhadap menurunnya kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih, sebagai contoh dilihat dari tidak tercapainya target pengerjaan yang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Hal ini tentu akan berdampak pada pegawai itu sendiri,

dimana pegawai tidak akan memenuhi target harian yang ditentukan jika pengerjaan administrasi tidak selesai tepat waktu dan mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda dan menumpuk. Profesionalitas pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya menuntut adanya disiplin dalam segala hal sebagai prasyarat tercapainya tujuan organisasi. Pelaksanaan pelatihan pada karyawan akan meningkatkan disiplin dalam bekerja serta sangat berpengaruh terhadap insentif yang diterima (Sibagariang O, Manalu T & Girsang W, 2019).

Menurut Hasibuan (2013: 193) kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal, jadi disiplin adalah kunci dari keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Selain kedisiplinan, kompensasi juga menjadi faktor menurunnya kinerja pegawai Kantor Kelurahan Penatih, dimana diduga pegawai belum sepenuhnya menerima haknya sebagai pegawai berupa pendapatan dan fasilitas penunjang kinerja, sehingga hal ini menjadi faktor menurunnya kinerja pegawai.

Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Efendi, R. et, al (2020) dimana kompensasi sering dikemukakan sebagai faktor yang selalu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, bahkan terhadap aspek lain, seperti kepuasan, kedisiplinan, loyalitas, dan komitmen. Dengan kata lain, kompensasi adalah instrumen organisasi yang paling memungkinkan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih”.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah membahas tentang latar belakang yang berisi tentang urgensi dari permasalahan yang diangkat, maka selanjutnya rumusan masalah yang disusun untuk penelitian ini adalah :

- 1) Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih?
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih?
- 3) Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

1.4 Manfaat Penelitian

Manusia melakukan sesuatu tentu berharap dapat mendatangkan hasil yang bermanfaat dan berdayaguna baik bagi dirinya maupun orang lain. Begitu pula dalam melakukan sebuah penelitian sudah tentu diharapkan menghasilkan manfaat. Manfaat dapat dijadikan pedoman atau paling tidak, dapat dijadikan acuan dalam penelitian lanjutan mengenai pokok permasalahan yang sama. Dengan demikian manfaat yang dimaksud dalam penelitian ini dapat dilihat dari segi, yaitu manfaat teoretis dan manfaat praktis dengan uraian sebagai berikut :

1.4.1 Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis penelitian ini, diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan bagi ilmu ekonomi khususnya ilmu dalam manajemen sumber daya manusia mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Penatih.

1.4.2 Manfaat Praktis

Beberapa manfaat secara praktis dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dan acuan dalam meningkatkan produktivitas kerja bagi pegawai agar dapat mencapai tujuan bersama dalam perusahaan.

2) Bagi Universitas

Dalam hal pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh motivasi, pengalaman kerja dan training kerja dalam ilmu ekonomi khususnya ilmu mengenai sumber daya manusia.

3) Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan perbandingan bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Goal Setting Theory

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Untari 2021). Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konskuensi kerjanya, untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja). Konsekuensinya, individu tersebut berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan

keterampilan kerja (kompetensi) yang dimilikinya Suryanto, (2018). Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi.

2.1.1 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Pada pelaksanaan kerja, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Adanya peningkatan kinerja merupakan suatu hal yang diharapkan baik dari pihak pekerja maupun pemberi kerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja pegawainya baik untuk keuntungan perusahaan dan mencapai tujuan perusahaan. Pada sisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

Harahap (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2016) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut Sembiring (2020) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan atau disumbangkan seorang pegawai yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut pengertian dari beberapa ahli diatas, kinerja dapat disamakan dengan hasil kerja dari seorang pegawai. Unsur yang

paling dominan untuk mencapai kinerja yang baik adalah sumberdaya manusia. Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi, apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mardiana dan Kusuma (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Faktor Kemampuan

Faktor kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan bilamana pegawai semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik maka akan memberikan kinerja yang baik pula. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Faktor Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Misalnya, perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat pegawai senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan atasannya. Hal itu tentu akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

3. Faktor Motivasi

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika pegawai memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka pegawai akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Maka dapat dikatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja seseorang.

4. Faktor Disiplin Kerja

Usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Pegawai yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

5. Faktor Kompensasi

Terkait hubungannya dengan kinerja maka kompensasi adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompensasi setiap orang dapat menggambarkan tentang kerja pegawai berdasarkan sejauh mana pengetahuan tentang hal yang mereka tangani lebih baik dari pada orang yang lain di bidang hal yang sama.

3) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memiliki peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Menurut Harahap (2020) penilaian kinerja adalah usaha untuk merencanakan dan mengontrol proses pengelolaan pekerjaan sehingga dapat dilaksanakan

sesuai tujuan yang telah ditetapkan, Penilaian prestasi kerja juga merupakan proses mengevaluasi dan menilai prestasi kerja pegawai di waktu yang lalu atau untuk memprediksi prestasi kerja di waktu yang akan datang dalam suatu organisasi. Harahap (2020) menyebutkan bahwa penilaian kinerja terdiri dari tiga kriteria, yaitu :

- 1) Penilaian berdasarkan hasil yaitu penilaian yang didasarkan adanya target-target dan ukurannya spesifik serta dapat diukur.
- 2) Penilaian berdasarkan perilaku yaitu penilaian perilaku-perilaku yang berkaitan dengan pekerjaan seperti kedisiplinan dan tanggung jawab.
- 3) Penilaian berdasarkan judgment yaitu penilaian yang berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan pekerjaan dan keterampilan, kreativitas, semangat kerja, kepribadian, keramahan, integritas pribadi serta kesadaran dan dapat dipercaya dalam menyelesaikan tugas.

4) Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Nurainiyah (2020) menyatakan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja pegawai.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5) Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2006: 260) menyatakan bahwa indikator kinerja pegawai terdiri dari:

1) Kualitas

Pegawai kantor Kelurahan Penatih dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas yang ditetapkan oleh Kantor Kelurahan Penatih.

2) Kuantitas

Pegawai kantor Kelurahan Penatih dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kuantitas yang ditetapkan oleh Kantor Kelurahan Penatih.

3) Ketepatan Waktu

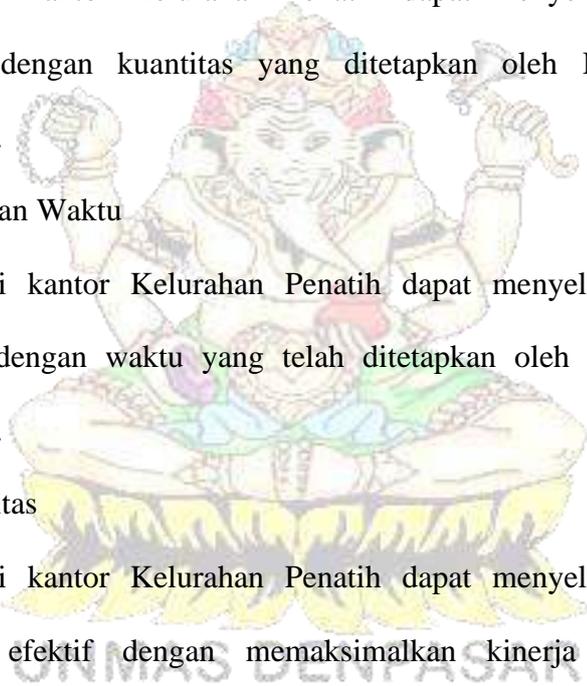
Pegawai kantor Kelurahan Penatih dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh Kantor Kelurahan Penatih.

4) Efektivitas

Pegawai kantor Kelurahan Penatih dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dengan memaksimalkan kinerja dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Pegawai kantor Kelurahan Penatih dapat menyelesaikan pekerjaan secara mandiri tanpa bantuan dari pegawai lainnya.



2.1.2 Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu dimensi kompetensi yang sangat menentukan terhadap kinerja atau keberhasilan organisasi. Kepemimpinan merupakan seni, karena pendekatan setiap orang dalam memimpin orang dapat berbeda tergantung karakteristik pemimpin, karakteristik tugas maupun karakteristik orang yang dipimpinnya.

Kepemimpinan menurut Mardiana dan Kusuma (2021) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu.

Kepemimpinan menurut Harahap (2020) adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Novita (2021) mengatakan kepemimpinan adalah cara seseorang mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan

pengertian kepemimpinan dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Harahap (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu:

1. Karakteristik Pribadi Pemimpin

Yang sangat menonjol adalah intelegensi. Umumnya pemimpin akan mempunyai taraf intelegensi yang lebih tinggi daripada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti kecerdasan dan memotivasi.

2. Kelompok yang Dipimpin

Kumpulan daripada karakteristik pribadi seorang pemimpin seperti yang diuraikan diatas itu belum berarti apa-apa, sebelum ia menggunakan sebagai alat untuk menginterpretasi tujuan yang harus dicapai olehnya.

3. Situasi

Setiap pemimpin akan berfungsi pada situasi, yang berupa situasi manusia, fisik dan waktu. Tiap-tiap perubahan situasi membutuhkan perubahan dalam macam kemampuan memimpin. Setiap situasi dapat dikatakan unik, maka dari itu dibutuhkan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi berbagai macam situasi.

3) Indikator Kepemimpinan

Nurainiyah (2020) menyebutkan bahwa terdapat beberapa indikator kepemimpinan yang diantaranya sebagai berikut:

1. Kemampuan dalam memberi perintah
pemimpin yang dapat memberikan perintah yang jelas kepada pegawai.
2. Terbuka dalam menerima masukan dari pegawai
pemimpin yang bersedia menampung tanggapan, saran dan masukan dari pegawai.
3. Kemampuan memberi motivasi pegawai
pemimpin yang mampu memberikan pengaruh positif kepada pegawai dengan semangat dorongan motivasi yang diberikan.
4. Kemampuan membuat dan mengambil keputusan
pemimpin yang mampu dalam segala hal merencanakan, memecahkan masalah, membuat serta mengambil keputusan.
5. Kemampuan mengelola kondisi kerja
pemimpin yang mampu dalam hal membangun dan mengelola kondisi kerja yang nyaman dan tentram.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Indriyani (2021) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban. Menurut Sembiring (2020) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta

menjalankannya dan tidak melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2017) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap ketaatan dan kesetiaan pegawai terhadap peraturan tertulis atau tidak tertulis yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan pada perusahaan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Jadi, disiplin merupakan salah satu kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sembiring (2020) Pada dasarnya, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai diantaranya:

1. Keadilan

Keadilan dapat mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

2. Peran Atasan

Dalam menumbuhkan disiplin kerja pegawai, tentu saja tidak lepas dari campur tangan atasan. Pegawai mencontoh apa yang dilakukan atasannya. Pemimpin yang disiplin akan membuat bawahannya merasa segan sehingga merekapun akan mengikuti disiplin pemimpin tersebut.

3. Waskat

Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

4. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawainya yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi yang telah ditentukan.

5. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan

yang baik bersifat vertikal maupun horizontal hendaknya berjalan dengan harmonis.

3) Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Gaol (2021) maksud dan sasaran terpenuhinya sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

1. Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan, yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
2. Tujuan khusus disiplin kerja
 - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajer.
 - b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
 - c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
 - d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
 - e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Pada dasarnya ada banyak indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Sutrisno (2016: 94) menjelaskan beberapa indikator disiplin kerja, antaranya 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 perusahaan.

2) Taat terhadap peraturan kantor

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 perusahaan.

2.1.4 Kompensasi

1) Pengertian Kompensasi

Sopiandi (2021) berpendapat bahwa kompensasi mengacu pada semua pendapatan yang diterima pegawai dalam berbagai macam jenis, atas imbalan jasa sebagai kontribusi terhadap perusahaan. Menurut Elburdah (2020) Kompensasi merupakan imbalan yang diterima pegawai

atas hasil kerja yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja organisasi/perusahaan.

Menurut Nurainiyah (2020) kompensasi ialah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada pegawainya sebagai imbalan atas kinerjanya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Sopiandi (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi besaran kompensasi yaitu :

1. Tingkat biaya hidup.
2. Tingkat kapabilitas perusahaan.
3. Jenis pekerjaan dan ruang lingkup tanggungjawab.
4. Hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Peranan serikat pekerja.

3) Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Oktavianti (2019) kompensasi terdiri dari dua jenis, yaitu :

1. Kompensasi Finansial, yang terdiri dari :
 - a) Kompensasi Finansial langsung, yang meliputi gaji, upah, insentif, dan bonus.
 - b) Kompensasi Finansial tidak langsung, yang meliputi jaminan sosial, pengobatan, asuransi, liburan, pensiun, dan berbagai tunjangan lainnya.

2. Kompensasi non finansial, yaitu lingkungan dan fleksibilitas pekerjaan yang meliputi, kebijakan organisasi, manajer yang berkualitas, rekan-kerja yang menyenangkan, waktu yang fleksibel, dan pembagian pekerjaan.

4) Tujuan Pemberian Kompensasi

Menurut Oktavianti (2019) tujuan pemberian kompensasi, yaitu:

1. Mendapatkan Karyawan Yang Cakap

Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik, maka perusahaan akan mudah mendapatkan karyawan yang memiliki kecakapan diatas rata-rata.

2. Mempertahankan Karyawan Yang Ada

Dengan adanya pemberian kompensasi yang baik, maka akan dapat mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

3. Meningkatkan Produktivitas

Pemberian kompensasi yang menarik akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitasnya. Produktivitas yang tinggi merupakan tujuan perusahaan.

4. Memperoleh Keunggulan Kompetitif

Sebagian besar biaya yang dikeluarkan perusahaan digunakan untuk kebutuhan usaha yang dialokasikan pada biaya sumber daya manusia.

5) Indikator Kompensasi

Menurut Umar (2007:17) indikator kompensasi yaitu :

1. Gaji

Gaji adalah suatu bentuk pembayaran secara berkala dari seorang majikan pada pegawainya yang dinyatakan dalam suatu kontrak kerja.

2. Insentif

Insentif adalah tindakan menjadikan atau membuat suatu motivasi dan menyebarkannya secara massal. Secara tradisional, insentif berupa tindakan yang melebihi hasil yang diharapkan dan membentuk motivasi dari luar.

3. Bonus

Bonus adalah kompensasi tambahan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaannya yang baik dan menguntungkan perusahaan.

4. Asuransi

Asuransi merupakan perjanjian antara perusahaan asuransi (penanggung) dan pemegang polis (tertanggung) dimana tertanggung membayar sejumlah premi untuk mendapatkan pertanggungan atas risiko kerusakan, tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin diderita oleh tertanggung.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Dalam penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai bahan pedoman atau acuan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

Tabel 2.1
Penelitian sebelumnya

No	Tahun/ Judul	Penulis	Variabel	Hipotesis	Hasil Penelitian
1	2019	- Indra Marjaya - Fajar Pasaribu	- Pengaruh kepemimpinan - Motivasi - Pelatihan - Kinerja Pegawai	H ₁ : Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai H ₂ : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai H ₃ : Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	1. Kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
2	2018	- Any Isvandiari - Bagus Al Idris	- Kepemimpinan - Disiplin kerja - Kinerja karyawan	H ₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H ₂ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3	2020	- Ahmad Rivai	- Kepemimpinan transformasional - Budaya organisasi - Kinerja karyawan	H ₁ : Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H ₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
4	2020	- Ahmad Afandi - Syaiful Bahri	- Pengaruh kepemimpinan - Motivasi	H ₁ : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja	1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan dan

			<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin - Kinerja karyawan 	<p>karyawan</p> <p>H₂: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>H₃: Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<p>positif terhadap kinerja karyawan</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan
5	2022	<ul style="list-style-type: none"> - Ella Anastasya Sinambela - Utami Puji Lestari 	<ul style="list-style-type: none"> - Kepemimpinan - Lingkungan kerja - Kemampuan kerja - Kinerja karyawan 	<p>H₁: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>H₂: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>H₃: Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	2018	<ul style="list-style-type: none"> - Abdul Rachman Saleh - Hardi Utomo 	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja - Motivasi kerja - Etos kerja - Produktivitas kerja 	<p>H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>H₂: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan</p> <p>H₃: Etos Kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan 3. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
7	2017	- Nova Syafrina	<ul style="list-style-type: none"> - Disiplin kerja - Kinerja karyawan 	<p>H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap

				karyawan	kinerja karyawan
8	2018	- Nico Harumanu Feel - Toni Herlambang - Yusron Rozzaid	- Disiplin kerja - Budaya organisasi - Lingkungan kerja - Kinerja pegawai	H ₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai H ₂ : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai H ₃ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	1. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai
9	2016	- Astadi Pangarso - Putri Intan Susanti	- Disiplin Kerja - Kinerja Pegawai	H ₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10	2018	- Rima Dwining Tyas - Bambang Swasto Sunuharyo	- Disiplin kerja - Lingkungan kerja - Kinerja karyawan	H ₁ : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H ₂ : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Disiplin kerja Berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan
11	2017	- Alvi Nugraha - Sri Surjani Tjahjawati	- Kompensasi - Kinerja karyawan	H ₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	2020	- Yulandri - Onsardi	- Kompensasi - Disiplin - Kinerja karyawan	H ₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H ₂ : Disiplin berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

13	2018	-Wandy Zulkarnaen - Risa Herlina	- Kompensasi langsung - Kompensasi tidak langsung - Kinerja karyawan	H ₁ : Kompensasi langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H ₂ : Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
14	2017	- Purwanto S. Katidjan - Suharno Pawirosumarto - Albertus Isnaryadi	- Kompensasi - Pengembangan karir - Komunikasi - Kinerja karyawan	H ₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H ₂ : Pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H ₃ : Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15	2020	- M. Fizard Arismunandar - Hazmanan Khair	- Kompensasi - Analisis jabatan - Pola pengembangan karir - Kinerja karyawan	H ₁ : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H ₂ : Analisis jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan H ₃ : Pola pengembangan karir berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Analisis jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pola pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan